

ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

AUSSEHEN AM ARBEITSPLATZ

03/2019

Raphael, Demir und Nina haben ihre Ausbildung zum/zur Industriemechaniker_in bei der MLO Fahrzeugtechnik AG begonnen. Am ersten Arbeitstag erhalten die drei eine Einweisung in alle betrieblichen Vorschriften und Regelungen. Zum Beispiel erklärt die Ausbilderin Monika Walther, dass lange Haare zu einem Zopf zusammengebunden werden müssen, Tattoos nicht sichtbar sein dürfen, Piercings generell zu entfernen und Fingernägel kurz zu halten sind. Die drei sind etwas verunsichert, da jeder von ihnen mindestens eins der wohl verbotenen Dinge trägt. Nach Abschluss der Einweisung lernen sie Niklas – den Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung – kennen und fragen direkt bei ihm nach.

Niklas erklärt, dass grundsätzlich jeder Mensch aussehen oder tragen darf wie und was er möchte.

BERECHTIGTE GRÜNDE DES ARBEITGEBERS SIND ZUM BEISPIEL:

- Arbeitnehmerschutz (z.B. weite Kleidung bei der Arbeit an Maschinen, lange Ketten)
- Hygienevorschriften (z.B. im Gesundheitsbereich, in der Gastronomie)
- bestimmte Vorstellungen vom Erscheinungsbild der Beschäftigten in gewissen Branchen mit Kundenkontakt (z.B. Banken)
- Beschäftigte sollen gegenüber Dritten erkennbar sein (z.B. durch einheitliche Arbeitskleidung)

Dies ergibt sich aus dem Recht eines jeden auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit gem. Art. 2 Abs. 1 GG. Mit dem Abschluss des Ausbildungsvertrages unterwerfen sich Auszubildende aber auch dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und müssen damit – als Nebenpflicht – die Interessen des Betriebes wahren. Dazu kann auch ein bestimmtes Erscheinungsbild gehören. Allerdings kann der Arbeitgeber nicht willkürliche Einschränkungen bezüglich des Aussehens bestimmen, sondern muss daran ein berechtigtes Interesse haben.

EINSCHRÄNKUNG VON TÄTOWIERUNGEN UND PIERCINGS

Tätowierungen oder Piercings, die durch die Kleidung verdeckt sind, können nicht verboten werden. Bei sichtbaren Tattoos und Piercings kann die Aufforderung des Arbeitgebers, diese durch Kleidung oder Make-up zu verdecken, aber zulässig sein. Dafür müssen jedoch berechnete Gründe vorliegen. Das ist zum Beispiel bei Flugbegleitern_innen, Bankangestellten oder Vertriebsmitarbeitern_innen der Fall. Auch wenn heutzutage immer mehr Menschen tätowiert und gepierct sind, empfinden das viele Kunden in solchen Branchen immer noch als unseriös.

Der Arbeitgeber hat deshalb ein berechtigtes Interesse, dass bestimmter Körperschmuck für Kunden nicht sichtbar ist. Sind sichtbare Piercings und Tattoos bereits

STRAFRECHTLICHE EINSCHRÄNKUNGEN

Tattoos von verfassungswidrigen Organisationen können nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch strafrechtliche Folgen haben. Derartige Motive sind grundsätzlich verboten – unabhängig vom Beruf.

Tätowierungen, die die Silhouette des Eingangstors des Konzentrationslagers Auschwitz-Birkenau und den Spruch „Jedem das Seine“ vom Eingang des Konzentrationslagers Buchenwald zeigen, erfüllen den Straftatbestand der Volksverhetzung (hier: Freiheitsstrafe acht Monate ohne Bewährung).

Landgericht Neuruppin – Az. 14 Ns 356 Js 34867/15

bei der Einstellung bekannt, können später dafür keine Verbote mehr ausgesprochen werden. In Industrie- oder Handwerksbetrieben ist ein Verbot – auch von sichtbaren Tattoos – im Regelfall nicht wirksam. Hier fehlt es an einem berechtigten Interesse des Arbeitgebers.

Für Piercings kann es allerdings Einschränkungen geben, sofern es sich um ein Sicherheits- oder Hygienrisiko handelt. Besteht also die Gefahr, dass man sich beispielsweise mit Piercings oder anderem Schmuck in Maschinen verfängt, ist ein Verbot diese ablegen oder abdecken zu müssen durchaus berechnete und wirksam.

VORGABEN ZU HAAREN UND FINGERNÄGELN

Auch für Haare darf der Arbeitgeber grundsätzlich keine bestimmte Frisur vorschreiben. Aus hygienischen Gründen (zum Beispiel bei der Verarbeitung von Lebensmitteln) oder bei Gefahr mit langen Haaren in Maschinen zu geraten, kann angeordnet werden, die Haare im Zopf zu tragen. Bei der Haarfarbe sind Beschäftigte grundsätzlich ebenfalls frei. Lediglich in Berufen mit viel Kundenkontakt (Bankangestellte, Versicherungsvertreter_in, etc.) können Einschränkungen wirksam sein. Einschränkende Vorschriften bezüglich der Länge oder auch der Farbe von Fingernägeln können nur aufgrund von hygienischen oder sicherheitsrelevanten Gründen wirksam sein. Während es noch sinnvoll erscheint, Beschäftigten im Lebensmittelbereich künstliche Fingernägel und Nagellack zu untersagen, sieht das in einem Produktionsbetrieb schon wieder anders aus.

RECHTSPRECHUNG

Arbeitgeber können das Tragen von Gelnägeln aus Hygienegründen untersagen. So zum Beispiel im sozialen Dienst eines Altenheims.

ArbG Aachen, 21.02.2019 – 1 Ca 1909/18

Die jeweilige Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Äußere Merkmale können einzuhalten sein, wenn sie für die Erbringung der Arbeitsleistung zwingend erforderlich sind.

Durch eine Dienstkleidung ein einheitliches Erscheinungsbild zu erreichen ist grundsätzlich zwar zulässig, die Farbe der Fingernägel ist dabei aber bedeutungslos. Anweisungen Fingernägel nur einfarbig zu tragen sind deshalb unwirksam.

Die vorgeschriebene maximale Länge der Fingernägel von 0,5 cm über der Fingerkuppe ist zulässig um eine Verletzungsgefahr bei der Kontrolle von Passagieren zu vermeiden (hier Flugpersonal).

LAG Köln, 18.08.2010 – 3 TaBV 15/10

Feststellungen, ob bestimmte Vorschriften zulässig sind oder nicht, setzen also eine genaue Prüfung des Arbeitsplatzes voraus. Es handelt sich immer um Einzelfallentscheidungen.

Aber wie sieht das jetzt konkret für Raphael, Demir und Nina aus? Alle drei machen eine Ausbildung zum/zur Industriemechaniker_in und arbeiten nicht in Berufen mit viel Kundenkontakt oder in einem Bereich mit erhöhten Hygienevorschriften. Niklas schätzt die Situation folgendermaßen ein.

Tattoos dürfen den dreien daher nicht verboten werden. Die Anweisung, diese durch Kleidung oder Make-up zu verdecken wäre daher unwirksam. Einschränkungen zu Piercings kommen in Betracht, sofern es sich um ein Sicherheitsrisiko handelt und sie nicht ohnehin durch Kleidung verdeckt werden. Es kommt also auf Position und Größe an. Besteht z.B. bei großen Ohrringen die Gefahr sich damit in Maschinen zu verfangen, kann eine Anweisung, diese während der Arbeitszeit zu entfernen, wirksam sein. Schließt ein Abkleben des Schmucks die Gefahr aus, ist diese Alternative als milderer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ausreichend. Auch das Ablegen von Ringen und Uhren kann verlangt werden. Für Nina empfiehlt Niklas, die langen Haare beim Arbeiten an Maschinen in einem Zopf oder alternativ ein Haarnetz zu tragen. Bei Fingernägeln ist Nina allerdings frei, sofern die Länge sie nicht bei der Arbeit (z.B. das Arbeiten mit Kleinteilen) mehr als unerheblich beeinträchtigt.

Raphael, Demir und Nina sind erleichtert, dass sich die von Ausbilderin Monika Walther vorgetragene strengen Regeln nun doch etwas lockerer darstellen. Allerdings fragen sie sich, wie sie nun damit umgehen sollen. Schließlich möchten sie nicht bereits am Anfang ihrer Ausbildung in einen Konflikt geraten. Hat Niklas eine Idee?

Niklas erklärt, dass der Betriebsrat bei Vorgaben zum Aussehen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat. Anordnungen ohne Vereinbarung

mit dem Betriebsrat sind daher unwirksam.

Der JAV-Vorsitzende versteht natürlich, dass man sich nicht gleich zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses in einen Konflikt mit der Ausbilderin begeben möchte. Er schlägt den dreien deshalb vor, sie selbst direkt anzusprechen, wie sie zum Thema Körperschmuck und Frisur steht und so alle Fragen gleich zu klären.

Sollte Monika Walther bei ihren strengen Vorschriften bleiben, bietet Niklas an, den Betriebsrat zu einem Gespräch aufzusuchen, um das zwingende Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen. Dabei will er dem Betriebsrat einen Vorschlag zum Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung machen und das Thema zumindest für die Zukunft bereits im Vorfeld klarzustellen.

Raphael, Demir und Nina finden die Idee gut und freuen sich über die gute Unterstützung der JAV.

KONTAKT

Manuel Michniok

IG METALL

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort **JUNGE IG METALL**

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

jav-portal.de

facebook.com/igmetalljugend

IG METALL VOR ORT

Christiane Jansen, Karola Jung

Sachverständige für
Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

IMPRESSUM

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Gefördert vom BMFSFJ

