

Kleider machen Leute

Bekleidungsvorschriften im Betrieb

RA Dr. Andrea Potz



Überblick

(1) Rechtlicher Rahmen

- Was kann geregelt werden?
- Unterschiedliche Formen von Bekleidungsvorschriften
- Welche Grenzen sind zu beachten?

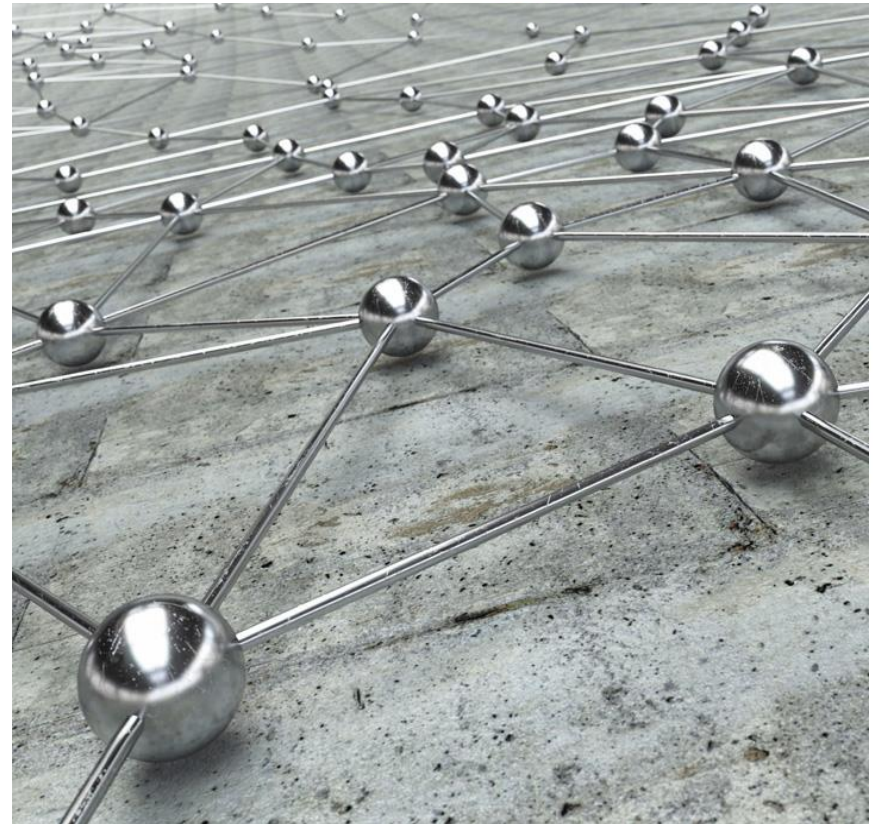
(2) Aktuelle Gerichtsurteile

- Religion am Arbeitsplatz
- Diskriminierungsrisiko?

(3) Arbeitszeitrechtliche Aspekte

- Umkleidezeit

Rechtlicher Rahmen



Bekleidungs Vorschriften

- Grundlage für Bekleidungs Vorschriften
 - Gesetz
 - Erzwingbare BV (§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG – allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln)
 - Arbeitsvertrag
- Explizite gesetzliche Vorschriften zur Arbeitskleidung insb. im ASchG (§§ 69 ff)
 - Regelung zu persönlichen Schutzausrüstung (z.B. Schutzhelm)
 - Arbeitskleidung
- BV: Bekleidungs Vorschriften gelten als Ordnungsvorschriften
- Im Arbeitsvertragsrecht keine spezielle Regelung
 - Ausdruck der persönlichen Abhängigkeit des/der AN im AV
 - Ausfluss des allgemeinen Weisungsrechts des/der AG

Grenzen für Bekleidungs Vorschriften

**Explizite
gesetzliche
Regelung
(z.B. ASchG)**

- Verstoß (relativ) einfach feststellbar
- z.B. Untersagung, Schutzausrüstung zu tragen

**Weisungsrecht
des/der AG**

- Kollision mit Persönlichkeitsrecht des/der AN!
- Abwägung im Einzelfall

Persönlichkeitsschutz im AV

- Weisungsrecht des/der AG *versus* Persönlichkeitsrecht der AN
 - Art 8 EMRK: Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens
 - Äußeres Erscheinungsbild der AN wird dem verfassungsrechtlich (!) geschützten Bereich des Privatlebens zugeordnet
 - Weisungen können zulässigerweise das äußere Erscheinungsbild „berühren“, dürfen aber nicht verletzen!
 - Prüfschritte:
 - *Sachlicher und legitimer Grund* für Bekleidungs Vorschrift
 - Was ist Sinn und Zweck der Regelung? Welches Ziel soll damit erreicht werden?
 - *Verhältnismäßigkeitsprüfung*
 - Ist die Weisung/Regelung in Hinblick auf das Ziel angemessen und erforderlich?



Interessenabwägung!

Sachlicher und legitimer Grund

- Unproblematisch bei expliziter gesetzlicher Anordnung
 - z.B. Schutzausrüstung oder spezielle Kleidung aus hygienischen Gründen
- Ohne explizite gesetzliche Anordnung
 - AN schulden grds. „angemessene Dienste“ – das beinhaltet auch das Tragen angemessener Kleidung
 - Branchenüblichkeit und Verkehrssitte
 - Saubere Kleidung
 - Gepflegtes Auftreten
 - corporate image und corporate branding
 - Einheitliches Erscheinungsbild nach Außen
 - Uniformen

Verhältnismäßigkeitsprüfung

- Je eingriffsintensiver die Bekleidungsvorschrift ist, desto höher sind die Anforderungen an die Rechtfertigung durch den/die AG
 - Welches Grundrecht ist tangiert?
 - Recht auf Privatleben?
 - Recht auf Religionsausübung?
 - Welche Auswirkungen hat die Bekleidungsvorschrift?
 - nur auf die Dienstzeit oder auch auf die Freizeit?
 - betrifft sie nur Bekleidung oder etwa auch Haartracht/Tätowierungen etc?
- Relevant sind Art der Tätigkeit und Funktion der AN
 - KundInnen-Kontakt oder „reiner“ Innendienst?
 - Gehobene Position? Repräsentation des Unternehmens?
 - Vertrauensposition?
- Angemessenheit und Erforderlich –
 - Prüfen, ob „gelinderes“ Mittel möglich ist und
 - Ob es auch konsequent umgesetzt wird

Von der Goldkette...

– Goldketten-Entscheidung:

- Bankangestellter
- kein direkter KundInnenkontakt, aber für sie sichtbar
- keine ausdrücklichen Bekleidungs Vorschriften
- trug eine sog. Königskette (Erbstück), 65cm lang, über Hemd, unter Hemdkragen
- erst nach einigen Monaten explizite Aufforderung, Kette abzunehmen
- nach mehrmaliger Weigerung wurde der AN entlassen
- kein negativer Einfluss auf Umsatz noch sonst ein Schaden für die Bank
- OGH:
 - Erscheinungsbild eines männlichen Bankangestellten in der Öffentlichkeit
 - Trotz Dulden einer unüblichen Bekleidung über einen gewissen Zeitraum kann AG noch branchenübliche Kleidung fordern
 - Beharrliche Weigerung stellt Entlassungsgrund dar

...zum rosa Haarband

- Rosa Haarband-Entscheidung (OGH 24.9.2015, 9 ObaA 82/15x)
 - Busfahrer im städtischen Linienverkehr
 - Dienstuniform vorgeschrieben und von AG zur Verfügung gestellt; kein Verbot von Haarbänder etc, aber sollen unauffällig und dezent sein
 - Weigerung, rosa Haarband abzunehmen, führte zur Suspendierung

- Klage auf Zustimmung zur Kündigung (AN war in ETZ)
 - Argument AG:
 - einheitliches Erscheinungsbild der Fahrer_innen
 - Zweifel der Fahrgäste an Professionalität und Seriosität des Fahrers
 - Fahrerinnen dürfen aber Haarband, Haareif oder Haargummi tragen

- OGH – Klage wurde abgewiesen
 - Persönlichkeitsrechte des AN überwiegen
 - Weigerung ist keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten

Aktuelle Entscheidungen



Gesichtsschleier-Urteil OGH 25.5.2016, 9 ObA 117/15v

- AN bei Notar
- Notar gestattete nach anfänglichem Verbot das Tragen des islamischen Kopftuchs.
- Ankündigung auch Gesichtsschleier tragen zu wollen; wurde von Notar untersagt.
- Kündigung der AN, da sie nicht darauf verzichten wollte
- Arg Notar:
 - dezentes, neutrales Auftreten, um seine Neutralität und Objektivität als Notar zu unterstreichen und das Vertrauen der Bevölkerung in seinen Berufsstand zu wahren
- OGH:
 - Erfordernis einer unbeeinträchtigten Kommunikation und Interaktion ist für alle Tätigkeiten der AN erforderlich
 - nicht nur in Bezug auf den Klientenkontakt, sondern auch in Bezug auf den Kontakt zu den ArbeitskollegInnen und zum AG.

„Kopftuch-Entscheidungen“

EuGH Rs Achbita (C-157/15)

- Rezeptionistin eines Sicherheitsunternehmens
- Allgemeines Verbot von Tragen sichtbarer polit., philosoph. und religiöser Zeichen
- Nach Ankündigung Kopftuch zu tragen – Beendigung des AV durch AG



**Unternehmenspolitik
der Neutralität**

EuGH Rs Bougnaoui (C-188/15)

- Softwaredesignerin, die bei Einstellung bereits Kopftuch trug
- AG kommunizierte, dass er an sich dagegen sei
- nach Kundentermin der Wunsch des Kunden – kein Kopftuch
- Weigerung Kopftuch abzulegen
- Beendigung des AV durch AG



**Diskriminierende
Kundenwünsche**

Begründung

- Diskriminierende Kundenwünsche sind kein legitimer Grund für ein Kopftuchverbot! (Rs Bougnaoui)
- Generelles Verbot von religiösen, philosophischer und politischen oder Zeichen auf Basis einer Politik der Unternehmensneutralität stellt ein legitimes Ziel dar (Rs Achbita)
 - Ausdruck der unternehmerischen Freiheit!
 - diese Politik aber muss konsequent im Unternehmen umgesetzt werden
 - und auf das absolut notwendige beschränkt sein, was bei AN mit KundInnenkontakt der Fall ist

Output

- Urteile werfen einige Fragen auf
 - Diskriminierende Kundenwünsche unbeachtlich – dürfen sie dann das Motiv für die Politik der Unternehmensneutralität sein?
 - Konsequente Umsetzung
 - Verbot auch sonstiger Symbole am Arbeitsplatz?
 - Differenzieren Kundenkontakt – bloßer Kontakt mit anderen AN
 - Berücksichtigung des Handelssortiment?
- Jedenfalls Vorsicht geboten: kein Persilschein für AG!
 - Unternehmenspolitik der Neutralität darf auch nicht per se diskriminieren
 - Eingriff in Persönlichkeitsrechte der AN!
 - Eingriff in die Religionsausübungsfreiheit – bedarf Rechtfertigung!
- Verbot Verdeckung des Gesichts durch AG zulässig
- sonstige, auch generelle, Verbote sichtbarer religiöser und weltanschaulicher Zeichen wohl nur in Ausnahmefällen rechtfertigbar!

Bekleidungsvorschriften und Arbeitszeit



Umkleidezeit

– Begriff der Arbeitszeit

- AZG: Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit unter Ausschluss der Ruhepausen
 - Wann liegt aber Arbeit vor?
- EU: 2 Aspekte:
 - Zeit, in dem der AN dem AG zur Verfügung steht und
 - tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistung für den AG

– Rsp und Lit in Ö und D uneins

- Ö: Zirkusmusiker – Anziehen der Uniform für Auftritt keine Arbeitszeit
- D: LKW-Fahrer der Müllentsorgung – Anziehen der Dienstkleidung keine Arbeitszeit

Beurteilungskriterien

- Fremdbestimmtheit bzw Fremdnützigkeit
 - (zeitlicher) Aufwand, um vorgeschriebene Bekleidung anzuziehen
 - Kann AN über Ort von An- und Ablegen der Dienstkleidung entscheiden
 - Art der vorgeschriebenen Kleidung
 - Möglichkeit, die Kleidung bereits zuhause anzuziehen
 - Schutzkleidung, die im Betrieb verbleiben muss
- Ausdrückliche Weisung des/der AG, dass das An- und Ablegen der Dienstkleidung am Arbeitsplatz zu erfolgen hat
- Aktuelle OLG-Entscheidung betreffend Logistik- und Küchenpersonal
 - Logistik-AN: keine Anordnung, Dienstkleidung im Betrieb an- und abzulegen; diese haben unauffällige Dienstkleidung, die sie auch auf dem Hin- und Heimweg außerhalb des Betriebs tragen können – KEINE Arbeitszeit
 - Küchenpersonal: Anordnung, im Betrieb an- und abzulegen = arbeitsvertragliche Verpflichtung – Umkleidezeit ist daher Arbeitszeit

Einseitige Gestaltung der Arbeitszeit im Handel



Rechtlicher Rahmen

- § 19c und d AZG
- Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist mit den Arbeitnehmer_innen zu vereinbaren.
- Bei TZ-AN sind Änderungen des Ausmaßes schriftlich zu vereinbaren
- Einseitige Änderung durch den AG nach § 19c (2) AZG möglich, wenn
 - (1.) die Änderung aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist und
 - (2.) dem/der AN die Lage der NAZ für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird, und
 - (3.) berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
 - (4.) keine Vereinbarung entgegensteht.
- **Der KV-Handel verbietet aber zu Gunsten der AN die einseitige Änderung durch die AG (Punkt VI Arbeitszeit A.2.)**

Konsequenz

- Verkürzung der zweiwöchigen Ankündigungsfrist durch BV nicht möglich!
- einseitige Anordnung von Änderungen durch AG auf jene unvorhersehbaren Fälle zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden beschränkt!
- jegliche Arbeitsleitungen außerhalb der vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stellen zuschlagspflichtige Überstunden dar
- Vereinbarung bedeutet, dass die bloße Information über Dienstplan nicht ausreicht
- Praktische Umsetzung: Dienstpläne von AN mit der Erklärung des Einverständnisses unterschreiben lassen (elektronisch ausreichend)

Your World First

C/M/S/
Law . Tax

MMag. Dr. Andrea Potz

CMS Reich-Rohrwig Hainz
Rechtsanwälte GmbH
A-1010 Wien,
Gauermannngasse 2
T +43 1 40443-5850
F +43 1 40443-95850
E Andrea.Potz@cms-rrh.com

Dr. Andrea Potz | 04. April 2017



C/M/S/ Law-Now™

C/M/S/ e-guides

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.

www.cms-lawnow.com

Your expert legal publications online.

In-depth international legal research
and insights that can be personalised.

eguides.cmslegal.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Geneva, Glasgow, Hamburg, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lisbon, Ljubljana, London, Luxembourg, Lyon, Madrid, Mexico City, Milan, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Prague, Rio de Janeiro, Rome, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

www.cmslegal.com