

Blick ins Arbeitsrecht
Teil 2 / 2014

I.

Gesetzesänderungen

1.

Im Rahmen des etwas verwirrenden Titels „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“, ein sogenanntes Artikelgesetz, das verschiedene Gesetze ändern soll, ist auch das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) verabschiedet worden. Es tritt am 01. Januar 2015 mit Übergangsregelungen bis 2017 in Kraft.

Zu Einzelheiten dieses Gesetzes verweise ich auf den sehr übersichtlichen Beitrag „Arbeits- und Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) – Was gehört zum Mindestlohn?“ von Berndt, DStR 2014, 1878 (Heft 38).

2.

Das oben genannte Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie enthält in Artikel 5 auch Änderungen des Tarifvertragsgesetzes. Diese Änderungen betreffen aber nur die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Noch nicht enthalten ist hier eine Regelung, die viele von uns angesichts der Streikwelle bei Bahn und Fluggesellschaften inzwischen erhoffen und die auch in Planung ist: Danach sollen die jüngsten tarifpolitischen Entwicklungen, die auf eine geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückzuführen sind, durch den Gesetzgeber wieder „zurückgedreht“ werden.

Viele Jahrzehnte war die Bundesrepublik Deutschland stolz darauf, dass Streiks relativ selten waren. Teilweise milde lächelnd haben wir auf Länder geschaut, in denen kleine und kleinste Spezial- und Spartengewerkschaften ganze Industrien dadurch lahmlegten, dass

ihre an bestimmten Schaltstellen angesiedelten und unverzichtbaren Mitarbeiter die Arbeit niederlegten. In Deutschland war dies lange Zeit nicht möglich, da sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens oder Betriebes letztlich unter einen Tarifvertrag fielen. Lockführer und Piloten hatten nicht die Möglichkeit, eigene Tarifverträge auszuhandeln und Abschlüsse zu erstreiken.

Trotzdem ging es, einigen heutigen Bedenken zuwider, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland gut. Die Tarifabschlüsse waren angemessen und die Arbeitsplätze gerade im internationalen Vergleich einigermaßen sicher.

An diese Zeiten soll ein derzeit in Planung befindlicher Gesetzentwurf wieder anknüpfen. Die jeweils größte Gewerkschaft im Unternehmen soll dann für Tarifabschlüsse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig sein. Dies schließt nicht aus, dass es unterschiedliche Vergütungsgruppen etc. gibt. Allerdings würden dann Arbeitskämpfe, wie wir sie aktuell beobachten können, wieder der Vergangenheit angehören. Teilweise finden sich zur Zeit Stimmen, die die Streiks und Streikdrohungen der GDL (Gewerkschaft der Lokführer) als rechtlich bedenklich einstufen: Die tarifpolitisch zulässigen Forderungen nach weniger Arbeitszeit und mehr Vergütung seien praktisch nur vorgeschoben. In Wahrheit ginge es darum, durch Streiks Macht und Stärke zu demonstrieren um auf diese Weise möglichst viele neue Mitglieder anzulocken und damit die andere im Bahnbereich tätige, viel größere Gewerkschaft zu entmachten um so auch zukünftig Tarifverträge (insbesondere für Lokführer aber dann auch für alle anderen Eisenbahner) abschließen zu können.

Solange die Mitgliederwerbung nur ein Nebeneffekt von Streiks ist, wird sich gegen deren Zulässigkeit wahrscheinlich derzeit nicht sehr viel einwenden lassen. Eine Rückkehr zur Tarifeinheit wäre aber für die deutsche Wirtschaft und daneben u.a. alle, die auf öffentliche Transportmittel angewiesen sind, sehr erfreulich sein.

II. Rechtsprechung

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen.

BAG, Urteil vom 21. Januar 2014, 3 AZR 807/11

Ein Arbeitnehmer hatte mehrere Jahre bei einem Arbeitgeber gearbeitet. Nach seinem Ausscheiden hat er den Arbeitgeber auf Schadenersatz verklagt und zwar mit folgender Begründung: Nach § 1 a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG sei er als Arbeitnehmer berechtigt gewesen, von seinen jeweils künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für eine private Altersversorgung zu verwenden. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber vorgeworfen, ihn hierüber nicht informiert zu haben, weshalb er den Betrag, den er eigentlich nach seinem eigenen nachträglichen Vortrag für die eigene Altersversorgung verwendet hätte, vom Arbeitgeber als Schadenersatz verlangt hat.

Dabei hat der Arbeitnehmer schon einmal übersehen, dass er ja den Teil seines Gehaltes, den er nicht zur Altersversorgung verwendet hat, ausgezahlt erhalten hatte und ausgegeben haben dürfte. Dies ist bei seiner Schadensberechnung offensichtlich „untergegangen“. Wenn überhaupt, hätte ein Schaden nur hinsichtlich steuerlicher Nachteile bzw. potentielle, aber nicht zu kalkulierende Altersversorgungsnachteile denkbar sein können.

Hierauf kam es aber nicht an, da den Arbeitgeber keine Aufklärungspflicht über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung trifft.

2. Zur Abgrenzung zwischen Arbeits- und Werkverträgen

BAG, Urteil vom 25. September 2013, 10 AZR 282/12

Im vorliegenden Fall hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der nach wie vor sehr aktuellen Frage befasst, wie Arbeitsverträge einerseits und Werkverträge andererseits voneinander abgegrenzt werden.

Bekanntlich gibt es hier in Deutschland immer noch sehr viel Kritik an einem tatsächlichen oder vermeintlichen Missbrauch von Werkverträgen zur Umgehung von Arbeitsverträgen.

Hintergrund ist folgender: Werkvertragsnehmer sind für den Auftraggeber wesentlich „billiger“, flexibler und besser zu „handhaben“ als eigene Arbeitnehmer. Sie genießen keinen Kündigungsschutz und erhalten keine Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Urlaubsfall.

Bei der Frage, ob ein Arbeits- oder ein Werkvertragsverhältnis vorliegt, kommt es auf den geschlossenen Vertrag nur am Rande an. Viel wichtiger für die Unterscheidung ist die Frage, wie das Vertragsstatistik „gelebt“ worden ist. Sind hier die Kriterien, die für ein Arbeitsverhältnis sprechen, ganz oder überwiegend erfüllt, ist die Zusammenarbeit als Arbeitsverhältnis zu werten mit erheblichen wirtschaftlichen Folgen insbesondere für den Arbeitgeber, der dann Steuern und Sozialversicherungsabgaben (hier in der Regel Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) nachentrichten muss. Entsprechend umstritten sind solche Abgrenzungen.

Im vorliegenden Fall hatte das Bundesarbeitsgericht einen Fall zu beurteilen, der zwischen den Parteien als Werkvertrag ausgestaltet worden war. Bei genauer Betrachtung kam das Bundesarbeitsgericht aber zu der Entscheidung, dass die Kriterien für ein Arbeitsverhältnis erfüllt waren.

Der Mitarbeiter, der Bodendenkmäler bearbeitet und im Sinne des Bayerischen Denkmalschutzgesetzes „nachqualifiziert“ hat, war aus Sicht des BAG nicht frei, seine Tätigkeit zu gestalten. Er konnte seine Arbeitszeit nicht selbst bestimmen, da er von Öffnungszeiten der Behörde abhängig war. Ein konkreter Werkerfolg sei nicht zu erkennen und daher auch nicht geschuldet worden. Während der Arbeitnehmer Dienste erbringe, also kein Erfolg schulde, müsse der Werkunternehmer einen Erfolg abliefern.

Auch vertragliche Regelungen zur Gewährleistung und werkvertraglichen Nachbesserung machen den Vertrag nicht zum Werkvertrag. Im vorliegenden Fall enthielt der Vertrag zwar eine „Nachbesserungsklausel“, diese kam jedoch in der Praxis niemals zum Einsatz.

Ein besonders wichtiges Indiz für die Einordnung als Arbeitnehmer sei die Einbindung des Mitarbeiters in die Arbeitsorganisation gewesen. Dies habe sich gezeigt an der Bindung an den Standort. Im vorliegenden Fall ist die Arbeit auch am PC-Arbeitsplatz des Arbeitgebers erbracht worden. Es habe auch eine zeitliche Einbindung in die Arbeitsabläufe beim Arbeitgeber gegeben, da der Mitarbeiter keinen eigenen Schlüssel hatte und daher darauf angewiesen war, zu Zeiten zu arbeiten, zu denen auch (andere) Arbeitnehmer arbeiten.

Durch die vollzeitige Beschäftigung sei der Mitarbeiter auch nicht in der Lage gewesen, seine Arbeitsleistung anderweitig zu nutzen, indem er beispielsweise für andere Auftraggeber tätig geworden wäre.

Auch eine in der konkreten Aufgabe liegende Notwendigkeit, die Arbeit in den Geschäftsräumen des Unternehmens auszuführen und die Betonung der Tatsache, dass vertraglich keine feste Arbeitszeit geschuldet gewesen sei, führen nicht zu einer anderen Betrachtung. De facto sei der Betroffene nicht in der Lage gewesen, die geschuldete Leistung wie ein echter Werkvertragnehmer zu Zeiten zu erbringen, die er selbst bestimmt.

Hinzu kamen im vorliegenden Fall auch noch inhaltliche Weisungen.

Schließlich hat das BAG auch die Tatsache als wichtiges Indiz für ein Arbeitsverhältnis gewertet, dass der Betroffene nicht nur Arbeiten ausgeführt hat, die im Werkvertrag ausdrücklich genannt waren. Darüber hinaus hat er immer wieder andere Tätigkeiten ausgeführt, wie dies bei dem durch das Weisungsrecht bestimmten Arbeitsverhältnis üblich ist.

Damit entwickelt sich der Abschluss von Werkverträgen zur Umgehung von Arbeitsverhältnissen immer stärker zu einem kaum noch kalkulierbaren Risiko und sollte in jedem Fall gut bedacht werden.

3. Keine Haftung von Personalvermittlern bei Diskriminierung gem. § 15 Abs. 2 AGG

BAG, Urteil vom 23. Januar 2014, 8 AZR 118/13

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer sich bei Ablehnung einer Bewerbung diskriminiert gefühlt und eine Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG eingeklagt. Die Klage hatte er jedoch nicht gegen den (potentiellen neuen) Arbeitgeber gerichtet, sondern gegen den Personalvermittler.

Das BAG hat nunmehr entschieden, dass sich Entschädigungsansprüche lediglich gegen den Arbeitgeber richten. Ein Personalvermittler haftet nicht auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Allerdings hat der Senat ausdrücklich offengelassen, ob gegen den Personalvermittler andere Ansprüche entstehen könnten.

4. Haftung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfall nur bei Vorsatz

LArbG Rheinland Pfalz, Urteil vom 15. Mai 2014, 5 Sa 72/14

Bei Arbeitnehmern ist teilweise nicht bekannt, dass der Arbeitgeber aber auch Arbeitskollegen bei Arbeitsunfällen, die sich nicht im öffentlichen Straßenverkehr ereignen, nur sehr eingeschränkt haften. Eine Haftung gilt nämlich nur bei Vorsatz. Für fahrlässig entstandene Schäden haftet die gesetzliche Unfallversicherung abschließend. Weitergehende Schäden kann der Arbeitnehmer nicht beim Arbeitgeber geltend machen.

In dem hier verhandelten Fall hatte sich ein Arbeitnehmer an einer Schweißanlage erheblich verletzt. Die Berufsgenossenschaft erkannte die Verletzungen als Arbeitsunfall an. Neben den Leistungen der BG verlangte der Arbeitnehmer aber auch noch Schadenersatz und Schmerzensgeld vom Arbeitgeber, und zwar mit der Begründung, dieser habe die Anlage nicht nach Herstellerangaben aufgestellt, Sicherheitsvorkehrungen außer Acht gelassen und es sei keine TÜV-Abnahme erfolgt.

Die Klage wurde abgewiesen. Eine vorsätzliche Schädigung sei hier nicht gegeben. Der Mitarbeiter sei vom Arbeitgeber in die Maschinenbedienung sorgfältig eingearbeitet worden und er habe auch deutliche Hinweise erhalten, wie er sich bei einer Störung zu verhalten habe. Gegen diese Anordnungen habe er verstoßen. Zwar könne im Ergebnis eine Fahrlässigkeit des Arbeitgebers im Umgang mit Unfallverhütungsvorschriften nicht ausgeschlossen werden. Ein Vorsatz liege aber jedenfalls nicht vor.

5. Gesetzlich gestaffelte Kündigungsfristen nach Betriebszugehörigkeit verstößt nicht gegen das AGG

BAG, Urteil vom 18. September 2014, 6 AZR 636/13

§ 622 BGB regelt die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen. Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats und verlängert sich gem. § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit bis auf sieben Monate zum Monatsende. Ein Arbeitnehmer hatte hiergegen geklagt und eingewandt, diese Staffelung verletze das AGG. Es handle sich um eine mittelbare Altersdiskriminierung. Jüngere Mitarbeiter würden insoweit diskriminiert, als für sie kürzere Kündigungsfristen gelten würden als für ältere Mitarbeiter. Langjährig beschäftigte Arbeitnehmer seien natürlich regelmäßig älter als Arbeitnehmer mit kurzer Beschäftigungszeit. Hier handele es sich zumindest um eine mittelbare Altersdiskriminierung. Daher gelte für das vom Arbeitgeber gekündigte Ar-

beitsverhältnis, das ca. drei Jahre bestanden hatte, die längste, siebenmonatige Frist des § 622 BGB.

Man hat in jüngerer Zeit den Eindruck, dass Arbeitnehmer sich mit teilweise abenteuerlichen Begründungen auf einen vermeintlichen Verstoß gegen das AGG stützen, wobei es mittelbar oder unmittelbar letztlich immer um Geld (längere Kündigungsfrist, Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG o.ä.) geht.

Wie zu erwarten war, haben alle drei Instanzen die Klage abgewiesen. Richtig sei zwar, so das BAG, das ein Abstellen auf die Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer führen könne. Die Verlängerung der Kündigungsfristen würden jedoch ein rechtmäßiges Ziel im Sinne des AGG verfolgen, das darin bestehe, länger Beschäftigten und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Es sei bekannt, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt größere Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden, als jüngere Mitbewerber. Zur Erreichung dieses Ziels sei die Verlängerung auch in der konkreten hier vorliegenden Staffelung angemessen und erforderlich. Die Regelung mit den nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Kündigungsfristen ist damit wirksam.

6. Bei betriebsbedingten Kündigungen keine Berücksichtigung freier Arbeitsplätze im Ausland

BAG, Urteil vom 29. August 2013, 2 AZR 809/12

Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch schlechteren Arbeitsbedingungen anzubieten, sofern eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit tatsächlich besteht.

Im vorliegenden Fall bestand zwar ein freier Arbeitsplatz beim Arbeitgeber, dieser befand sich jedoch in einem Betrieb im Ausland. Konkret war der bisherige Arbeitsplatz in Wuppertal und nach einem Beschluss zur Produktionsverlagerung wurden die Maschinen, auf denen der Arbeitnehmer bisher gearbeitet hatte, in eine unselbständige Betriebsstätte in die tschechische Republik verbracht.

Das BAG hat entschieden, dass Arbeitsplätze im Ausland keine Arbeitsplätze im Sinne von § 1 KSchG sind. Die Verpflichtung, einen anderen freien Arbeitsplatz in demselben oder ei-

nem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens anzubieten, beziehe sich nur auf Arbeitsplätze in der Bundesrepublik Deutschland und nicht auf Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb oder Betriebsteil.

Das BAG hat erklärtermaßen offen gelassen, welche Entscheidung zu fällen sei, wenn der Arbeitgeber ganze Betriebe oder Betriebsteile ins Ausland verlagere. Insbesondere ist denkbar, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen freien Arbeitsplatz dann anzubieten, wenn eine identitätswahrende Verlagerung eines organisatorisch abgrenzbaren Betriebsteils in das unmittelbar benachbarte Ausland erfolgt, in dem überdies auch noch deutsch gesprochen wird. Hier hatte der 8. Senat des BAG (Urteil vom 26. Mai 2011, 8 AZR 37/10) entschieden, dass insoweit unter Umständen ein freier Arbeitsplatz angeboten werden müsse.

7. Tragen eines islamischen Kopftuchs

BAG, Urteil vom 24. September 2014, 5 AZR 611/12

Immer wieder kommt es zu Situationen, in denen Arbeitnehmerinnen erklären, auch am Arbeitsplatz als Ausdruck ihres Glaubens ein „islamisches“ Kopftuch tragen zu wollen. Oft geschieht dies, nachdem die Arbeitnehmerinnen über längere Zeit ohne Kopftuch gearbeitet haben.

Hier ist zunächst festzuhalten, dass die islamische Religion insoweit keine eindeutige Festlegung dergestalt enthält, dass Frauen danach verpflichtet wären, ein Kopftuch zu tragen.

Unabhängig hiervon kommt es aber nach der deutschen Rechtsprechung im Wesentlichen darauf an, ob das Kopftuch mit der konkreten Tätigkeit, der zu erbringenden Arbeitsleistung und darüber hinaus mit der Position des Arbeitnehmers vereinbar ist.

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber das Tragen eines Kopftuchs nicht generell und immer verbieten. Vielmehr ist der Einzelfall zu prüfen.

Das Tragen eines islamischen Kopftuches kommt grundsätzlich dann nicht in Betracht, wenn dies mit zwingenden Vorschriften am Arbeitsplatz in Widerspruch steht (z.B.: Operationssaal, Reinraum-Produktion etc.).

Ein Kopftuchverbot kann aber auch dann gerechtfertigt sein, wenn die Arbeitnehmerin in einem religiösen Tendenzbetrieb arbeitet. So hat das BAG entschieden, dass das Tragen

eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben regelmäßig dann mit den arbeitsvertraglichen Pflichten einer Arbeitnehmerin nicht vereinbar ist, wenn diese in einer Einrichtung der evangelischen Kirche arbeitet. Sie muss sich dann zwar nicht zum evangelischen Glauben bekennen, sie ist jedoch zumindest zu einer religiösen Zurückhaltung und einem neutralen religiösen Verhalten verpflichtet. Hierzu passt das Kopftuch nicht.

Das BAG hat den vorliegenden Fall allerdings zur Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Unklar war zum einen, ob die Krankenhauseinrichtung, bei der die Klägerin gearbeitet hatte, der evangelischen Kirche institutionell zugeordnet ist. Offen war darüber hinaus auch, ob die Klägerin überhaupt arbeitsfähig war.

8. Gleichbehandlung bei Dienstkleidungsvorschriften

BAG, Urteil vom 30. September 2014, 1 AZR 1083/12

Streitig war im vorliegenden Fall, ob ein Pilot verpflichtet war, eine sogenannten Cockpit-Mütze (Pilotenmütze) zu tragen.

Im Betrieb des Klägers gab es eine Betriebsvereinbarung zur Dienstbekleidung für das Cockpit-Personal. Dort war geregelt, dass das Cockpit-Personal während des Flugeinsatzes eine Uniform tragen musste. Zusätzlich zu der regulären Oberbekleidung dieser Uniform war vorgeschrieben, dass männliche Piloten in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Bereich des Flughafens eine sogenannte „Cockpit-Mütze“ tragen mussten. Pilotinnen waren von dieser Pflicht nicht betroffen, sie konnten frei entscheiden, ob sie mit oder ohne Cockpit-Mütze auftreten wollten. Bei ihnen gehörte die Cockpit-Mütze auch nicht zur vorgeschriebenen Uniform.

Der männliche Pilot hielt diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam, da er die Mütze nicht tragen wollte. Der Arbeitgeber hatte sich auf das klassische Pilotenbild und die bei dem Tragen einer Cockpit-Mütze möglicherweise gefährdete „Frisurgestaltung weiblicher Cockpit-Mitglieder“ berufen.

Das Bundesarbeitsgericht hat aus mir nicht nachvollziehbaren Gründen entschieden, die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und sei unwirksam. Zwar sei grundsätzlich eine einheitliche Dienstkleidung durchaus sinnvoll und könne auch im Wege einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, um das Cockpit-Personal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene

Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich zu machen. Zu diesem Regelungszweck sei es aber nicht erforderlich, männliche Piloten zum Tragen einer Mütze zu zwingen. Ob neben dem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz auch noch eine Benachteiligung des männlichen Geschlechts wegen der einseitigen Mützentragepflicht vorliege, hat das BAG offen gelassen.

Anmerkung:

Aus meiner Sicht hat das BAG hier den Gleichbehandlungsgrundsatz überstrapaziert bzw. nicht zutreffend angewendet. Eine Gleichbehandlungspflicht besteht nur bei gleichem Sachverhalt. Weisen zwei Sachverhalte sachliche Unterschiede auf, greift die Gleichbehandlungspflicht nicht ein.

Zu fragen war hier also, ob männliche und weibliche Cockpit-Besatzungen gleich sind oder ob hier zumindest Äußerlichkeiten wie eine Uniform, also Oberbekleidung, eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Die Tatsache, dass Männer und Frauen sich unterschiedlich kleiden, bedarf keiner weiteren Ausführungen. Es entspricht nicht nur der Lebenserfahrung, sondern auch sachlichen Unterschieden, zum Beispiel in Körperbau, Mode etc., solche unterschiedlichen Bekleidungsgewohnheiten in der Praxis anzuerkennen, auch im Arbeitsleben.

Wenn, beispielsweise bei Cockpit-Besatzungen, vorgeschrieben wird, dass Männer einen in bestimmter Form und Farbe gehaltenen Anzug mit weißem Hemd und Krawatte in einer bestimmten Farbe tragen und dies deshalb unzulässig sein soll, weil Frauen beispielsweise nicht verpflichtet sind, die gleichen Kleidungsstücke, insbesondere auch ein Hemd, eine Krawatte, bestimmte Schuhe (!) o. ä. zu tragen, wird der Gleichbehandlungsgrundsatz ad absurdum geführt.

Die konkreten Bekleidungs Vorschriften der Luftfahrtgesellschaft sind hier nicht bekannt. Was wäre aber, wenn den weiblichen Cockpit-Besatzungen freigestellt wäre, Hosen oder Rock zu tragen. Wäre dies auch eine Ungleichbehandlung gegenüber den männlichen Cockpit-Besatzungen, die keinen Rock tragen dürfen? Müssen Frauen eine Krawatte tragen, nur weil sie bei Männern vorgeschrieben ist oder muss die Krawattenpflicht entfallen, nur weil Frauen nicht zum Tragen einer Krawatte verpflichtet sind? Wie sieht es mit der Höhe der Schuhabsätze aus? Darf es auch hier keine Unterschiede geben?

Die Tatsache, dass weibliche Frisuren möglicherweise eher unter einer „Cockpit-Mütze“ leiden, als – soweit vorhanden – männliche Frisuren, ist nachvollziehbar. Es ist daher angemessen und verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn Frauen insoweit nicht gezwungen sind, eine Mütze zu tragen. Dies gilt insbesondere deshalb, da bekanntlich die Mützentragepflicht ohnehin nur bis zum 55. Lebensjahr besteht, da anschließend bereits der Ruhestand beginnt/begann. Zumindest der Autor möchte auch in Zukunft von männlichen rocktragenden Cockpit-Besatzungen mit oder ohne Mütze verschont werden.

Ihr Rechtsanwalt

Michael Eckert

www.edk.de | eckert@edk.de