

# Wenn Arbeitskleidung (be)drückt

**ARBEITSSCHUTZ-PRAXIS** Bei Dienst- und Schutzkleidung darf der Betriebsrat mitbestimmen

Im Arbeitsalltag kann eine im doppelten Sinne unpassende Arbeitskleidung die ohnehin schon hohen Belastungen noch weiter erhöhen. Was zeigt, dass ein unzureichender „technischer Arbeitsschutz“ Probleme verursachen kann.

Von Kerstin Blass

Frau Schmidt bindet sich die Arbeitsschürze und spürt sogleich den Druck im Nacken. Frau Becker zieht die Arbeitsschuhe an und denkt: „Mein Gott, jetzt sind meine Füße wieder stundenlang eingequetscht.“ Herr Müller setzt sein Schifflchen auf und würde sich mit einer Basecap viel wohler fühlen; ganz ähnlich geht es Frau Schneider, deren Arbeits-T-Shirt viel zu dünn und durchsichtig ist. „#MeToo“ läßt grüßen.

Die vier zählen zu den gut drei Millionen (überwiegend weiblichen) Beschäftigten, die bundesweit im Einzelhandel arbeiten. Also in einer Branche, die wegen schlechter Arbeitszeiten sowie der häufig unter Tarif- und/oder unter Mindestlohn gezahlten Entgelte nicht gerade mit „Traumarbeitsplätzen“ punkten kann. Nicht zu vergessen, das unter stetiger Beobachtung durch Kunden und Kundinnen gearbeitet wird. Im täglichen Arbeitsalltag verstärkt eine im doppelten Sinne unpassende Arbeitskleidung die ohnehin hohen Arbeitsbelastungen unnötig. Es ist daher ein gutes Beispiel dafür, wie ein unzureichender „technischer“ Arbeitsschutz psychische Belastungen bei der Arbeit verursachen kann.

Gemeint ist hier in erster Linie die branchenübliche Dienstkleidung. Als Dienstkleidung werden Kleidungsstücke bezeichnet, die auf Anordnung des Arbeitgebers im dienstlichen Interesse während der Arbeitszeit zu tragen sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Marketingstrategie eines Unternehmens darauf zielt, ein einheitliches Erscheinungsbild der Beschäftigten zu vermitteln, was im direkten Kundenkontakt eine wichtige Rolle für den wirtschaftlichen Erfolg und die



Foto: Fotolia/Industriestück

Professionalität eines Unternehmens haben kann. Im Gegensatz dazu wird das Tragen von Schutzkleidung (wie Schutzbrillen und -helme, Handschuhe und Sicherheitsschuhe) je nach Arbeitsplatz gesetzlich vorgeschrieben.

## Was wird bezweckt mit einer Kleiderordnung?

Schutzkleidung wird getragen, damit die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder die Gesundheit von Dritten nicht gefährdet wird. Der Auswahl von Schutzkleidung geht nach dem Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung voraus, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt. Da Menschen sich nicht einfach normieren lassen, sollte der Betriebsrat darauf achten, dass die Beschäftigten beispielsweise bei den Arbeitsschuhen die Möglichkeit haben, unter mehreren Modellen auszuwählen.

Auch die Ausgestaltung von Dienstkleidungsvorschriften, die „lediglich“ das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb berühren, sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Schreibt der Arbeitgeber eine bestimmte Oberbekleidung vor, ist die Sozialsphäre betroffen und es muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden. Es

kommt also darauf an, was der Arbeitgeber mit seiner Kleiderordnung bezweckt. Dabei gilt der Grundsatz: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen auf keinen Fall der Lächerlichkeit preisgegeben werden.

Meine Empfehlung aus der Praxis und als Fachkraft für Gesundheitsmanagement im Betrieb lautet: Wenn die Arbeitskleidung nicht passt, wenden Sie sich/wendet Euch an den Betriebsrat und/oder an die Schwerbehindertenvertretung. Sie haben starke Möglichkeiten der Einflussnahme, die in der Regel durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird.

Kerstin Blass ist BEST-Beraterin.

**Gut gelaunt:** Diese Verkäuferin hat wohl keine Probleme mit ihrer Arbeitskleidung.

## WAS BEST BIETET

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit.



Informationen unter [best-saarland.de](http://best-saarland.de) im Internet oder telefonisch unter 0681 4005-249