Pressemitteilung Nr. 50/14

Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Dort sind aufgrund eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 BetrVG für das fliegende Personal Personalvertretungen gebildet. Der Tarifvertrag ordnet die Geltung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes an. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine „Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform. Der Kläger hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten. Die Beklagte hat sich zu deren Rechtfertigung auf das klassische Pilotenbild und die Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder berufen.

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit-Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstößt gegen den

betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist unwirksam. Die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich machen. Gemessen an diesem Regelungszweck ist eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Ob es sich überdies um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte keiner Entscheidung.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 29. Oktober 2012 - 5 Sa 549/11 -