



Zwischen Style und Pflicht: Dresscodes im Büro

ARAG Experte Tobias Klingelhöfer über Kleidungs Vorschriften im Büro

Ein Freund der Jogginghose war Mode-Ikone Karl Lagerfeld bekanntermaßen nicht. Trägern der bequemen Beinkleider attestierte er gar einen gewissen Kontrollverlust. Dennoch ist die Jogginghose heute beliebter denn je und längst salonfähig geworden: Sogenannte Jogpants mit Bund- oder Bügelfalte haben sie es sogar auf den roten Teppich und in manche Büros geschafft. Doch nur weil etwas modisch akzeptiert ist, heißt das noch lange nicht, dass es auch arbeitsrechtlich erlaubt ist. Die ARAG Experte Tobias Klingelhöfer erklärt, wo Arbeitgeber mitreden dürfen und wo nicht.

Gehört die Einhaltung eines Dresscodes zu den Pflichten von Arbeitnehmern?

Tobias Klingelhöfer: Zur arbeitsvertraglichen Nebenpflicht eines Arbeitnehmers gehört grundsätzlich auch, sich an betriebliche Bekleidungsvorgaben zu halten. Voraussetzung ist jedoch, dass diese sachlich begründet und verhältnismäßig sind. Der Arbeitgeber darf also nicht beliebig vorschreiben, was getragen werden muss oder nicht.

Entscheidend ist dabei die konkrete Tätigkeit: Wer keinen Kundenkontakt hat und beispielsweise ausschließlich telefonisch oder im Homeoffice arbeitet, muss sich in der Regel nicht an einen strengen Dresscode halten. Anders sieht es aus, wenn Beschäftigte das Unternehmen nach außen repräsentieren oder regelmäßig mit Kunden, Patienten oder Geschäftspartnern zu tun haben.

Wie wirken sich Sicherheits- und Hygienevorschriften rechtlich auf die Kleiderordnung aus?

Tobias Klingelhöfer: Die Rechtslage bei Sicherheits- und Hygienevorschriften ist relativ eindeutig. Diese sind häufig sogar gesetzlich vorgeschrieben. So darf – und muss – ein Arbeitgeber einem Bauarbeiter das Tragen eines Schutzhelms vorschreiben. Ebenso kann in Küchen, Pflegeeinrichtungen oder der Lebensmittelverarbeitung eine Kopf- oder Bartbedeckung verlangt werden. Hier steht der Schutz von Mitarbeitern und Dritten klar im Vordergrund.

Darf der Arbeitgeber die Farbe der Arbeitskleidung vorschreiben und kann eine Weigerung im Extremfall zur Kündigung führen?

Tobias Klingelhöfer: Ja, das kann unter bestimmten Voraussetzungen tatsächlich zulässig sein. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass ein Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts sogar die Farbe von Arbeitsschutzkleidung festlegen darf, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen. In dem konkreten Fall ging es um rote Arbeitsschutzhosen in einem Industriebetrieb. Die Farbe

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 19.01.2026 2/3



Rot diene unter anderem der besseren Sichtbarkeit in Produktionsbereichen, in denen beispielsweise auch Gabelstapler unterwegs waren, und damit der Arbeitssicherheit. Zusätzlich spielte die einheitliche Außendarstellung des Unternehmens, also die sogenannte Corporate Identity, eine Rolle.

Der betroffene Arbeitnehmer erschien trotz mehrfacher Abmahnungen weiterhin in einer schwarzen Hose und wurde daraufhin ordentlich gekündigt. Entscheidend war, dass das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters nur in seiner Sozialsphäre betroffen war und die Arbeitgeberin ihre Vorgaben sachlich begründen konnte (Az.: 3 SLa 224/24).

Gibt es bei der Kleiderfrage ein Mitbestimmungsrecht durch den Betriebsrat?

Tobias Klingelhöfer: In Fällen, in denen Kleidervorschriften ausschließlich aus optischen Gründen eingeführt werden sollen, hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Kommt es zu einer Einigung, werden die Regeln meist in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Diese ist dann für alle Beschäftigten verbindlich.

Wer sich bewusst über einen solchen Dresscode hinwegsetzt, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Das kann von einer Abmahnung bis hin zur Kündigung bei wiederholten Verstößen reichen.

Reicht das Mitspracherecht des Chefs bis unter die Kleidung?

Tobias Klingelhöfer: Was unter der Kleidung getragen wird, scheint zunächst reine Privatsache zu sein. Doch auch hier kann der Arbeitgeber unter bestimmten Umständen mitreden. Wenn beispielsweise weiße Dienstkleidung getragen wird und Unterwäsche deutlich durchscheint, darf der Arbeitgeber aus Gründen eines einheitlichen Erscheinungsbildes Vorgaben machen.

So durften Mitarbeiterinnen eines Sicherheitsunternehmens am Flughafen Köln/Bonn keine farbige oder gemusterte Unterwäsche unter der weißen Dienstbekleidung tragen (Landesarbeitsgericht Köln, Az.: 3 TaBV 15/10). Auch die Pflicht für Frauen, einen BH oder ein Bustier zu tragen, sowie für Männer ein Unterhemd, hielten die Richter für zulässig.

Zudem waren aus Sicherheitsgründen Einschränkungen bei der Fingernagellänge erlaubt: Diese durften nicht mehr als einen halben Zentimeter über die Fingerkuppe hinausragen, um Verletzungen bei Personenkontrollen zu vermeiden. Nicht zulässig waren hingegen Vorgaben zur einfarbigen Nagellackfarbe oder zur Haarfärbung von Männern. Diese Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht gingen den Richtern zu weit.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 19.01.2026 3/3



Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören?
Dann schauen Sie im [ARAG newsroom](#) vorbei.

Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Fachreferentin Kommunikation/Verbraucher-PR

Telefon: 0211 963-3115

E-Mail: Jennifer.Kallweit@ARAG.de www.ARAG.com

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA und Kanada – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 6.100 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,8 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender
Vorstand Dr. Renko Dirksen (Vorsitzender) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer ·
Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995