



Modisch ohnehin verpönt, droht ihnen nun auch die Verbannung aus der Arbeitswelt: Boxershorts mit Muster.

Foto Superbild, Corbis



Schlüpfer nach Vorschrift

Die Öffentlichkeit erregt sich über Nacktscanner, doch bei den Fluggastkontrollen am Flughafen Köln/Bonn ist auch ohne technische Hilfsmittel klar, was sie unter ihrer Dienstkleidung tragen: Unterwäsche wahlweise in Weiß oder in Hautfarbe, ohne Muster, Beschriftungen oder Embleme. Für die Damen ist ein BH oder ein Bustier vorgeschrieben, die Herren müssen mit Unterhemd auf der Dienststelle erscheinen. Feinstrumpfhosen sowie Socken dürfen keine Muster, Nähte oder Laufmaschen aufweisen. Und die Zeiten, in denen die männlichen Mitarbeiter reihenweise mit ungewaschenen und fettig wirkenden Haaren zur Sicherheitskontrolle erschienen, dürften nun endgültig vorbei sein – dank der Gesamtbetriebsvereinbarung „Dienst- und Schutzkleidung (Kleiderordnung)“ des Arbeitgebers, die das Landesarbeitsgericht Köln nun in weiten Teilen abgesegnet hat (Az.: 3 TaBV 15/10).

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung überrascht durch ihre Detailfülle und Stilsicherheit im Umgang mit den täglichen Hygieneanforderungen – und lässt damit auch Unternehmen wie die Schweizer Großbank UBS erblassen, die vor Weihnachten mit umfangreichen Richtlinien für ein gepflegtes Erscheinungsbild ihre Mitarbeiter überraschte. So heißt es etwa in Paragraph 3 Ziffer 9 betreffend Frisur, Bart und Make-up: „Eine gründliche Komplettgesichtsrasur bei Dienstantritt ist Voraussetzung; alternativ ist ein gepflegter Bart gestattet. Bei Haarfärbungen sind lediglich natürlich wirkende Farben erlaubt. Das Tragen von künstlichen Haaren und Einflechtungen ist grundsätzlich nicht gestattet, wenn es die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigt.“ Beim Landesarbeitsgericht Köln stieß

Einheitliche Unterwäsche ist Pflicht, der Dreitagebart verboten – ein Urteil zur Mitsprache des Arbeitgebers zum Outfit der Beschäftigten sorgt für Aufsehen.

Von Corinna Budras

der Großteil der Vorschriften auf Verständnis, wenn nicht gar Zustimmung. Die Vorgaben seien geeignet, ein vernünftiges, angemessenes Erscheinungsbild der Mitarbeiter zu gewährleisten, hoben die Richter im Urteil hervor. Den Mitarbeitern hielten sie zwar zugute, dass „die große Mehrzahl ohne eine entsprechende Vorgabe selbständig Wert auf ein entsprechendes Äußeres legen dürfte“. Aber es überwogen wohl die schlechten Erfahrungen nach der letzten Urlaubsreise: „Letztlich kann nur mit einer entsprechenden Vorgabe die Erreichung des Ziels im Ergebnis wirklich sichergestellt werden.“

Nun muss man dazu wissen, dass die betroffenen Mitarbeiter mit delikaten Aufgaben betraut sind – auch wenn diese wohl kaum in Unterwäsche erbracht werden müssen. Schließlich geht es um ein Unternehmen, das an Flughäfen im Auftrag der Bundespolizei Fluggastkontrollen vornimmt – und deren Mitarbeiter tagtäglich an Tausenden Passagieren rumfummeln müssen. „Grundsätzlich sind Kleidervorschriften nicht unüblich, um ein einheitliches Erscheinungsbild herzustellen oder für Kunden die Ansprechpartner zu kennzeichnen“, sagt die Arbeitsrechtlerin Kerstin Neighbour von der Wirtschaftskanz-

lei Hogan Lovells. Die umstrittenen Vorschriften findet sie „teilweise ungewöhnlich, aber überwiegend nachvollziehbar“.

Vor Gericht entbrannte angesichts der intimen Anweisungen ein Streit zwischen dem Unternehmen und dem empörten Betriebsrat, der die rigiden Kleidervorschriften durch eine Firmenfusion quasi geerbt hatte. Er pochte auf die grundrechtlich geschützte Privatsphäre und argumentierte, die extrem weitreichenden Vorgaben hätten mit dem Verlangen nach einem einheitlichen Erscheinungsbild nichts zu tun. Dagegen konnte der Arbeitgeber eine Verletzung gar von Grundrechten in seinen Wäsche-Anweisungen nicht erkennen. Die Anordnung des Tragens von Unterwäsche diene dem Schutz der Dienstkleidung und solle außerdem verhindern, „dass die Passagiere mit Schweißflecken der Mitarbeiter in Berührung kommen“. Schließlich müsse von den Mitarbeitern bei der Ausführung von hoheitlichen Aufgaben ein ordentliches Erscheinungsbild verlangt werden.

Die Kleiderfrage ist juristisch brisant: So müssen die Richter nicht nur die Privatsphäre mit den Interessen des Arbeitgebers abwägen, auch der Betriebsrat muss in diesen Fragen beteiligt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt das jedoch nur für solche Regelungen, die das „Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer“ betreffen (Az.: 1 ABR 46/01). Die Juristen beschreiben das sehr treffend mit allen Maßnahmen, die auf die „Gestaltung des kollektiven Miteinanders“ oder die „Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb“ zielen. Der Betriebsrat hat dagegen nichts zu sagen, wenn es um das „Arbeitsverhalten der Beschäftigten geht“, also wenn das Unternehmen bestimmt, wie eine Arbeit auszuführen ist.

Die Richter mussten sich deshalb nicht nur durch die Fülle an Kleidungs- und Hygienevorschriften wühlen, sondern auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats klären.

Das Verbot, Mobiltelefone, MP3-Player und Ähnliches zu den Kontrollstreifen mitzunehmen, stieß deshalb auf Widerstand bei den Kölner Arbeitsrechtlern. Dabei gehe es erkennbar um die Gestaltung des „kollektiven Miteinanders“, bei dem die Arbeitnehmervertretung ein Wörtchen mitzureden hat. Außerdem stellten die Richter fest: „Das Verbot, private Kommunikationseinrichtungen mitzubringen, ist nicht erforderlich, um deren Nutzung vor Ort zu unterbinden.“

Während die Richter noch Verständnis für die Unterwäsche-Regelung zeig-

ten, störten sie sich dagegen an den rigiden Vorschriften zu den Fingernägeln der Damen und der künstlich aufgepeppten Haarpracht der Herren: Sie sahen keine Notwendigkeit darin, den Mitarbeiterinnen vorzuschreiben, dass sie ihre Fingernägel nur einheitlich lackieren dürfen. Und zu den Haaren merkten sie an: „Alle Mitarbeiter haben ohnehin unterschiedliche Haarfarben und Frisuren.“ Der Arbeitgeber greife mit diesen Vorschriften in die unmittelbare körperliche Integrität der Mitarbeiter ein, ohne dass dies durch den Zweck eines einheitlichen Erscheinungsbildes gerechtfertigt wäre. Das gelte besonders für das weitestgehend verbotene Tragen eines Haarteils: „Letzteres kann für das Selbstwertgefühl eines unter frühem Haarverlust leidenden Mitarbeiters von erheblicher Bedeutung sein.“ An die abgesegneten Vorschriften sollten sich die Mitarbeiter nun halten, warnt die Arbeitsrechtlerin Neighbour, sonst drohe eine Abmahnung, Versetzung oder im schlimmsten Fall eine Kündigung.

Auch wenn so mancher eine gewisse Erleichterung über die strengen Kleidervorschriften verspüren mag – die Regelungslücke zum Schutz der Sicherheitskräfte vor ungepflegten Reisenden ist offenkundig. Zudem scheint selbst mit den umfassenden Richtlinien dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet: Von Wäschekontrollen der Kontrolleure verlieren die Richter in ihrem Urteil kein Wort. Und so hat selbst das beklagte Unternehmen den Mitarbeiter ein Schlupfloch in der Schlüpfervwahl gelassen, denn „andersfarbige Unterwäsche“ wird durchaus erwähnt. Diese dürfe aber „in keiner Form“ durchscheinen, heißt es in Paragraph 2 Ziffer 8 zur „Unterwäsche für weibliche Dienstleistungsträgerinnen“. Hauptsache, diskret.

Was darf der Arbeitgeber?

- **Das darf er vorschreiben:**
 - weiße Unterwäsche ohne Muster
 - BH, Bustiers und Unterhemden
 - Feinstrumpfhosen in neutraler Hautfarbe, dunkelblau oder schwarz ohne Nähte
 - keine nackten Füße
 - gewaschene Haare, die nicht fettig wirken dürfen
 - gründliche Komplettgesichtsrasur
 - keine lautstarken Privatgespräche oder gar Diskussionen
 - Fingernägel, nicht länger als 0,5 cm über der Fingerkuppe

- **Das geht zu weit:**
 - Fingernägel nur einfarbig
 - Haarfärbungen nur auf natürlich wirkende Farben zu reduzieren
 - Verbot von künstlichen Haaren und Einflechtungen
 - Verbot von MP3-Playern und Mobiltelefonen

Manager = Mann

Das deutsche Topmanagement ist männlich, nach wie vor. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin sind nur 2,5 Prozent aller Vorstandsglieder der 200 größten Unternehmen in Deutschland Frauen. Angelika Dammann vom Software-Hersteller SAP und Barbara Kux von Siemens sind derzeit als Vorstände eines Dax-Unternehmens Exotinnen. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen steigt nur langsam. Selbst im mittleren Management sind lediglich rund 30 Prozent aller Beschäftigten weiblich, was nicht dem Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft entspricht.

Dafür gibt es verschiedene Begründungen. Vor allem die Familiengründung gilt gemeinhin für Frauen, nicht aber für Männer, als Stolperstein auf dem Weg in die Führungsetage. Wissenschaftler weisen nun auf einen weit weniger bekannten, jedoch nicht zu unterschätzenden Grund hin: die Bilder, die wir alle von einer „richtigen“ Führungskraft im Kopf haben. Studien zeigen nämlich, dass im Gehirn der meisten Menschen das Konzept der weiblichen Führungskraft nur schwach verankert ist. Der Prototyp eines Chefs ist nach wie vor männlich. Fachleute nennen dies das „Think-manager-think-male-Phänomen“.



Mit Billy und Köttbullar: Ikea-Chefin Petra Hesser Foto Wongce Bergmann

Zur Förderung von Frauen in Chefetagen braucht es keine Quote, sondern sichtbare Vorbilder. Dann entsteht in vielen Gehirnen auch das Bild der weiblichen Führungskraft – zumindest in Frauenköpfen.

Das hat Folgen in der Praxis. Vielen Menschen fällt es immer noch schwer, sich Frauen als Führungskräfte vorzustellen und angemessen zu reagieren, sobald sie mit einem weiblichen Chef konfrontiert werden. Die Folgen für die Einstellungs- und Beförderungspraxis, aber auch für den täglichen Umgang mit weiblichen Chefs liegen auf der Hand. Forscher der Erasmus Universität Rotterdam haben nun in einem Experiment versucht, dieses diskriminierende Bild zu verändern. Niels van Quaquebeke von der Rotterdam School of Management und Anja Schermerling von der Universität Hamburg legten ihren Versuchspersonen Fotos bekannter weiblicher Führungskräfte wie Angela Merkel, Margaret Thatcher, Friede Springer, der ehemaligen Ebay-Chefin Meg Whitman und der Ikea-Geschäftsführerin Petra Hesser vor.

Psychologen nennen diese Konfrontation mit einem aus dem Alltag wenig vertrauten Bild „inkongruente Stimulation“. Solche Studien hatten zum Beispiel gezeigt, dass Versuchspersonen Menschen europäischer Herkunft weniger stark gegenüber afroamerikanischen Menschen bevorzugen, wenn sie zuvor Bilder beliebter und prominenter Afroamerikaner betrachtet hatten.

Im Frauen-Experiment zeigte sich nach der „Umpolung“ ein erstaunlich-

cher Effekt: Die weiblichen Probanden schätzten Frauen nun deutlich schneller mit dem Thema Führung in Verbindung; ihr Gehirn hatte aus den Bildern gelernt und bestehende Vorurteile abgebaut. Die Reaktionszeiten bei der Zuordnung weiblicher Vornamen zu fürderungstypischen Begriffen war jetzt deutlich kürzer als vorher. Bei den männlichen Probanden zeigte sich dieser Lerneffekt dagegen weniger stark. In ihren Gehirnen blieben die Vorbehalte gegen weibliche Chefs auch nach dem „Fototraining“ bestehen.

Die klassischen Rollenbilder scheinen bei Männern hartnäckiger verankert und schwerer aufzulösen zu sein, schließen die Forscher daraus. Dennoch rät Niels van Quaquebeke: „Private und staatliche Organisationen sollten in ihrer Unternehmenskommunikation Frauen stärker in der Rolle als Führungskraft darstellen. Frauenförderung muss nicht unbedingt per Quote stattfinden, auch subtilere Formen der Förderung können Erfolg haben.“ Entsprechende Bilder und Berichte – auch in den Medien – könnten die hartnäckigen Stereotypen aufweichen. Zwar nicht kurzfristig, aber auf längere Sicht.

Das ist wohl dringend nötig. Organisationswissenschaftler beobachten, dass selbst junge Leute immer noch das „Manager = Mann“-Stereotyp pflegen.

„Die Veränderungen in den letzten 40 Jahren sind minimal und deutlicher bei Frauen als bei Männern festzustellen“, berichtet Gisela Mohr, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig. Einen wichtigen Grund dafür, dass Frauen zwar in die mittlere Ebene aufsteigen, nicht jedoch in die oberen Führungsetagen, sieht auch Mohr in den verbreiteten Klischees: „Bis in die mittleren Ebenen spielen geprüfte psychologische Personalauswahlverfahren eine große Rolle. Sie reduzieren den Einfluss von Stereotypen auf die Einstellungsentscheidungen. Die Plätze in den obersten Etagen dagegen werden nach anderen Verfahren besetzt, etwa Empfehlungen oder Kontakte, und eben das gibt dem Einfluss von Stereotypen viel Raum.“

Neben einer veränderten Unternehmenskommunikation sieht Gisela Mohr vor allem reale Erfahrungen als wirksamstes Anti-Stereotypen-Mittel: „Die beste Veränderung besteht darin, Frauen in Führungspositionen zu haben und nicht nur darüber zu reden.“ Und es sollten ruhig ein paar mehr sein, nicht nur die einzelne „Alibifrau“. Nicht zuletzt gehöre zu einer aktiven Förderpolitik auch, dass weibliche Führungskräfte nicht schlechter gestellt werden als männliche – etwa, was die Bezahlung angeht. EVA TENZER

EXPAT



Kaffeepause in Addis Abeba

Wenn es um Kaffee geht, lassen sich Äthiopier eigentlich nichts von Ausländern vormachen. Schließlich ist der Kaffee einer Sage nach in ihrem Land entdeckt worden. Ein Hirtenjunge namens Kaldi soll es gewesen sein, der sich über das ungewöhnliche Gebaren seiner Ziegen wunderte, nachdem sie rote Bohnen gefressen hatten. Als er die Früchte einem weisen Mann zur Inspektion brachte, warf dieser sie voller Verachtung ins Feuer. Doch die Bohnen verströmten einen so betörenden Duft, dass die beiden sie sich noch einmal ansahen und in heißem Wasser auflösten: Der beliebteste Wachmacher der Welt war gefunden, zugleich das Nationalgetränk Äthiopiens. Nicht zufällig gehören endlos lange Kaffezeremonien sowohl in den Städten als auch auf dem Lande zum Alltagsleben.

Viele Jahrhunderte später jedoch hat sich auch in Äthiopien die Starbucks-Kaffeekultur breitgemacht, wenn auch nicht die echte. Die Café-Kette „Kaldi's Coffee“ – in der Hauptstadt Addis Abeba nicht nur unter Expats der große Renner – sieht dem amerikanischen Vorbild zum Verwechseln ähnlich: Logo, Stühle, die Glasstheke und die Schürzen der Kellner, alles nahezu eins zu eins kopiert. Selbst die an die Wand gepinselten Sprüche hat die Gründerin Tseday Asrat, die mit einem oft in die Vereinigten Staaten fliegenden Piloten verheiratet ist, übernommen. Allerdings heißt hier Frappuccino hier Frapuccino. Ein „Tall Cappuccino“ kostet mit 14,17 Birr, umgerechnet 63 Euro-Cent, nur einen Bruchteil des Äquivalents bei Starbucks. Und der Kaffee schmeckt, wie soll es in einem der wichtigsten Herkunftsländer anders sein, natürlich besser.

Ob geniales Double oder billiger Abklatsch – das „Kaldi's Coffee“-Konzept scheint aufzugehen. Tseday Asrat ist zu einer Vorzeigunternehmerin geworden. Mehr als zehn Filialen hat sie bis jetzt in Addis eröffnet. An ihren kleinen runden Tischen sitzen blonde Expat-Gattinnen ebenso wie arabische Scheichs und Geschäftsleute mit Laptops. In Reiseleitern werden die Cafés als heißer Tipp bezeichnet. In Seattle, wo Starbucks zu Hause ist, sieht man den Erfolg vermutlich mit gemischten Gefühlen. Doch der Äthiopierin ist das einerlei. „Was heißt hier stehlen?“, wettete sie in einem Radiointerview. „Man darf nicht vergessen, dass die Amerikaner zuerst unseren Kaffee gestohlen haben.“

Und sollte Starbucks wider Erwarten doch einmal eine Filiale in Äthiopien eröffnen, steht aus Sicht von Tseday Asrat ohnehin schon fest, wer das Kaffeeduell in der Heimat von Kaldi und seinen Ziegen gewinnen wird. CLAUDIA BRÖLL

KURZ UND BÜNDIG

Studium

500 Euro als Köder

Der Landkreis Nordvorpommern will mit einer Studienbeihilfe künftige Landärzte anlocken. In den kommenden vier Jahren sollen je drei Medizinstudenten mit je 500 Euro monatlich unterstützt werden. Im Gegenzug verpflichten sich die Jungärzte, mindestens vier Jahre als Arzt im Kreis tätig sein. Dort sind schon jetzt etliche Arztstellen vakant. dpa

Freizeit und Beruf

Auszeiten sind wichtig

Wer am Wochenende und im Urlaub vom Beruf abschaltet, fühlt sich weniger erschöpft und ist mit seinem Leben zufriedener als jemand, den die Arbeit auch privat nicht loslässt. Amerikanische Wissenschaftler empfehlen, in der Freizeit keine beruflichen Telefonate zu führen und keine E-Mails zu beantworten. Zu intensiv sollte das Abschalten laut der Studie jedoch auch nicht ausfallen, denn dann werde es schwieriger, nach einer Pause wieder in den Berufsalltag zurückzufinden. KNA