

Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

Bearbeitet von
Von Dietlinde-Bettina Peters, Richterin am Arbeitsgericht

1. Auflage 2019. Buch. XVII, 218 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 73798 5
Format (B x L): 14,1 x 22,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

und erlaubt ihnen in ihrer Freizeit – und somit in der Regel auch in der Pause – zu rauchen.

b) Zukünftiges Verbot, während der Arbeitszeit zu rauchen. Wird 590 während der Arbeitszeit geraucht und nicht gearbeitet, hat die Arbeitgeberin ein berechtigtes Interesse daran, kein Geld für nicht erbrachte Arbeitsleistung zu bezahlen. Raucher hingegen haben wenig Verständnis, wenn die liebgewonnene Gewohnheit, während der Arbeitszeit zu rauchen, zukünftig abgeschafft werden soll. Sie berufen sich auf eine **betriebliche Übung** (→ Rn. 109 ff.). Dieses auch als „Gesetze des Betriebes“ bezeichnete Gewohnheitsrecht erfordert als erstes, dass klar definiert werden kann, welche konkreten Vergünstigungen die Arbeitgeberin freiwillig aufgrund regelmäßiger Wiederholung leisten will. Es bedarf einer Gleichförmigkeit. Als zweites müsste die Arbeitgeberin konkrete Kenntnis von den unbezahlten Raucherpausen haben, denn sonst könnte sie diese weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft genehmigen. Umso länger die bezahlten Pausen waren, umso eher kann der Mitarbeiter nicht darauf vertrauen, dass die Arbeitgeberin diese Arbeitszeit auch schenken wollte.

Ein seit zwanzig Jahren beschäftigter Lagerarbeiter ist Raucher. Bereits seit vielen Jahren hat sich im Betrieb eingebürgert, dass die Mitarbeiter zum Rauchen ihren Arbeitsplatz verlassen, ohne am Zeiterfassungsgerät ein- bzw. auszustempeln. Dementsprechend wird für diese Raucherpausen auch kein Lohnabzug vorgenommen. Eines Tages ergeht die Anweisung von nun an in den Raucherpausen auszustempeln. Der Lagerarbeiter beruft sich auf eine betriebliche Übung. Er ist damit nicht einverstanden, da nach seiner Auffassung bisher durchschnittlich täglich 60 bis 80 Minuten je Mitarbeiter durch Raucherpausen nicht gearbeitet worden sei. Andererseits seien es bei ihm persönlich in der letzten Zeit zwischen 96 und 572 Minuten monatlich gewesen. Die Arbeitgeberin weiß nicht, wie lange ihre Mitarbeiter im Einzelnen in die bezahlte Raucherpause gehen.²³⁷

Diese Weisung ist nicht zu beanstanden. Das Weisungsrecht wird durch 591 eine vom Lagerarbeiter behauptete betriebliche Übung nicht eingeschränkt. Es fehlt an einer Gleichförmigkeit regelmäßiger Raucherpausen in einem bestimmten zeitlichen Umfang. Der Lagerarbeiter macht widersprüchliche Angaben zum Umfang der bisherigen bezahlten Raucherpausen. Einerseits gibt er an, dass die Raucherpausen durchschnittlich täglich 60 bis 80 Minuten je Mitarbeiter dauerten. Andererseits seien es bei ihm in der letzten Zeit zwischen 96 bis 572 Minuten monatlich gewesen.

Zudem konnte die Arbeitgeberin mit dem Umfang der bezahlten Raucherpausen auch nicht einverstanden sein. Denn mangels Kontrolle wusste sie nicht einmal, welcher Mitarbeiter wann eine Raucherpause gemacht hatte. Dieses war für den Lagerarbeiter erkennbar, sodass aus seiner Sicht eine Genehmigung weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft vorgelegen haben könnte. 592

²³⁷ LAG Nürnberg 5.8.2015 – 2 Sa 132/15, ArbRAktuell 2015, 485.

- 593 Es fehlt des Weiteren an einem Vertrauensschutz des Lagerarbeiters. Angesichts des erheblichen Umfangs der vorgetragenen Raucherpausen von 60 bis 80 Minuten täglich konnte kein Mitarbeiter darauf vertrauen, dass diese auch bezahlt werden sollen. Je mehr die von der Arbeitgeberin gewährte Vergünstigung nicht mehr als Gegenleistung für die Arbeitsleistung anzusehen ist, desto mehr spricht dies dafür, dass der Mitarbeiter auf die Weitergewährung der Leistung nicht vertrauen konnte.²³⁸
- 594 Auch wenn das Rauchen in der Vergangenheit geduldet wurde, kann die Arbeitgeberin dieses für die Zukunft verbieten. Es entsteht kein verfestigter Anspruch, solange darüber nicht eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde.

4. Alkohol- und Drogenverbot

- 595 Wer trinkt nicht gern ein Glas Wein oder eine Flasche Bier zum Entspannen. Wenn dies nach Feierabend geschieht, hat dies keine Auswirkungen auf die zuvor erbrachte Arbeitsleistung. Demgegenüber kann vor und während der Arbeitszeit der Konsum von Alkohol eingeschränkt oder sogar verboten werden.
- 596 Soweit eine Regelung über Alkohol- oder Drogenverbot während der Arbeitszeit im Betrieb besteht, ist diese einzuhalten. Ein solches Verbot kann im Arbeitsvertrag, in einem Aushang am schwarzen Brett oder in einer Betriebsvereinbarung enthalten sein. Berechtigt ist eine solche Anordnung immer bei gefährlichen Arbeiten, wenn beispielsweise Produktionsarbeiter an schweren Maschinen arbeiten müssen.
- 597 Wird mit dem Konsum von Alkohol nicht gegen ein Gesetz verstoßen und gibt es **kein betriebliches Alkoholverbot**, stellt allein das Trinken von alkoholischen Getränken im Betrieb keine Pflichtverletzung dar. Es gehört nämlich nicht zu den Pflichten des Arbeitnehmers, während der Arbeitszeit und den Pausen auf Alkohol zu verzichten. Denn ein **generelles absolutes Alkoholverbot** im Betrieb gibt es per se nicht. Allerdings folgt aus der vertraglichen Nebenpflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) zur Aufrechterhaltung eines arbeitsfähigen Zustands für den Arbeitnehmer ein **relatives Alkoholverbot** dahingehend, dass er sich nicht in einen Zustand versetzen darf, in dem er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß erledigen kann. Wenn ein bayrischer Produktmanager in der Mittagspause zu tief ins Glas geschaut hat, besteht zwar nur eine Verletzungsgefahr durch einen unsanften Aufschlag des Kopfes auf den Schreibtisch. Aber er verstößt gegen seine Arbeitspflicht, weil seine Arbeit neben seinem Kopf unerledigt liegen bleibt.
- 598 Diese Abstinenzpflicht kann auf die Zeit **vor dem Arbeitsbeginn** ausgedehnt werden, auch wenn diese Zeit unbezahlte Freizeit ist. Der Berufskraftfahrer weiß von der Verpflichtung, jeden die Fahrtüchtigkeit beeinträchtigenden Alkoholgenuß zu unterlassen. Nicht alle Kraftfahrer

²³⁸ LAG Nürnberg 5.8.2015 – 2 Sa 132/15, ArbRAktuell 2015, 485.

5. Private Internet- und Handynutzung

vergegenwärtigen sich, dass im Falle eines Unfalls nicht die 0,5‰-Grenze einer Ordnungswidrigkeit (§ 24a StVG), sondern die 0,3‰ der relativen Fahrtüchtigkeit für die Schuldzuweisung entscheidend sein kann. Bei der letztgenannten wird vermutet, dass der Unfall auf die alkoholbedingte Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit zurückzuführen ist. So verstößt ein Omnibusfahrer im Nahverkehr gegen seine Arbeitspflicht, wenn bei ihm am frühen Morgen ein Restalkohol bei einer Blutalkoholkonzentration von 0,47‰ festgestellt wird.²³⁹ Piloten wird es sogar untersagt zwischen 8 und 24 Stunden vor dem Abflug Alkohol zu trinken.²⁴⁰

Gleichermaßen ist es einem Lkw-Fahrer untersagt, vor dem Fahrtantritt oder während der Fahrt Drogen zu nehmen, damit er den Laster nicht berauscht lenkt. Das kann auch dann gelten, wenn der Drogenkonsum bereits einige Tage zurückliegt und die Wirkung noch anhält.²⁴¹ 599

Wenn ein **Vorgesetzter** bemerkt, dass ein Mitarbeiter unter Drogen- oder Alkoholeinfluss steht, muss er zum Schutz des Betroffenen und seiner Kollegen bzw. des betrieblichen Eigentums **Sicherheitsmaßnahmen ergreifen**. Einen berauschten Mitarbeiter arbeiten zu lassen, obwohl er hierzu nicht mehr in der Lage ist, verstößt offensichtlich gegen Arbeitsschutzbestimmungen (§ 3 ArbSchG, § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1). Ein Wegsehen ist nicht erlaubt. 600

5. Private Internet- und Handynutzung

In einer großen Anzahl von Betrieben gibt es **keine Regelung** darüber, ob die Internetnutzung oder das private Telefonieren erlaubt oder verboten ist. Wenn ein kurzes privates wichtiges Telefonat geführt wird oder nur kurz zwei Seiten im Internet bei Gelegenheit aufgerufen werden, stört dies die betrieblichen Abläufe meistens nicht. Umso mehr stößt es auf Unverständnis, wenn diese kurzen Unterbrechungen später offiziell verboten werden. Hingegen kann ein regelmäßiges ausschweifendes Nutzen dieser elektronischen Geräte dann zu betrieblichen Ablaufstörungen führen, wenn die eigentliche Arbeit liegen bleibt. 601

Eine Arbeitgeberin kann das private Surfen im Internet, genauso wie die Handynutzung, erlauben, sie darf es auch verbieten. Ein Verbot für die Zukunft kann auch dann ausgesprochen werden, wenn die Nutzung in der Vergangenheit geduldet wurde. Ein triftiger Grund hierfür wäre ein Überhandnehmen in letzter Zeit.²⁴² 602

Ein über sechzig Jahre alter Sachbearbeiter erscheint im Gerichtssaal vor dem Arbeitsgericht Berlin. Er ist wiederholt beim privaten Surfen im Internet während der Arbeitszeit erwischt worden. Auch mehrere erteilte Abmahnungen hielten ihn von seiner

²³⁹ LAG Nürnberg 17.12.2002 – 6 Sa 480/01, NZA-RR 2003, 301.

²⁴⁰ LAG München 2.4.1996 – 8 Sa 1165/95, BeckRS 1996, 30851949.

²⁴¹ BAG 20.10.2016 – 6 AZR 471/15, AP BGB § 626 Nr. 258.

²⁴² LAG SchH 27.6.2006 – 5 Sa 49/06, BeckRS 2006, 43687.

weiter ausgeübten Lieblingsbeschäftigung nicht ab. In der Gerichtsverhandlung erklärt er, dass sein Vorgesetzter ihm dies nicht verbieten dürfe, weil es bisher immer erlaubt gewesen sei. Der Betriebsrat habe ihm beigeplichtet, dass nicht einseitig eine betriebliche Übung außer Kraft gesetzt werden könne. Gegen das Verbot habe er auch nicht verstoßen, weil – was ja das Gericht verstehen müsse – er seine privaten Bankgeschäfte online zu regeln habe. Außerdem leide er an einer Krankheit, bei der er sich nichts merken könne und alles vergesse. Ihm könne daher das private Internetsurfen nicht verboten werden.

- 603** Private Bankgeschäfte sind privat und sind daher nicht während der Arbeitszeit zu erledigen. Wenn der Sachbearbeiter das Surfverbot aufgrund einer Krankheit immer wieder vergessen sollte, hätte er die Möglichkeit einen Klebezettel mit den Worten: „Ich darf nicht privat im Internet surfen!“ zu beschriften und an seinen Monitor zu befestigen.
- 604** Die Einschätzung des Betriebsrats, dass eine **betriebliche Übung** vorliegt, ist falsch. Denn die Arbeitgeberin konnte nicht wissen, wie lange jeder Mitarbeiter während der Arbeitszeit privat gesurft hatte; sind es wenige Minuten oder gar Stunden an einem Arbeitstag. Für eine betriebliche Übung, als ein genau zu definierendes „Gesetz des Betriebes“, fehlt es am gleichförmigen Verhalten. Ist für die Mitarbeiter erkennbar, dass die Arbeitgeberin von einer betrieblichen Handhabung überhaupt keine ausreichende Kenntnis haben kann, kann sie diese weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft genehmigt haben.
- 605** Ein Schichtleiter kann seiner Arbeitsverpflichtung, der Beaufsichtigung seiner Mitarbeiter in der Nachtschicht, nicht nachkommen, wenn er sich stattdessen **ausschweifend in einem erheblichen zeitlichen Umfang** Videos mit pornografischem Inhalt – über viele Stunden hinweg – anschaut.²⁴³ Auch ohne Ausspruch eines ausdrücklichen Internetverbotes weiß – fast – jeder Arbeitnehmer, dass er während der Arbeitszeit zu arbeiten hat.
- 606** Bei einem **Handyverbot** während der Arbeitszeit sind auch die Interessen des Nutzers zu berücksichtigen. Mitarbeiter haben familiäre Verpflichtungen und müssen auch während der Arbeitszeit für Notfälle erreichbar sein. Bricht sich die Tochter während des Sportunterrichts den Arm, müssen ihre Eltern am Arbeitsplatz benachrichtigt werden, damit ihr Kind zum Arzt gefahren werden kann.
- 607** Nicht jede Handynutzung hindert den Beschäftigten daran, seine individuelle Bestleistung zu erbringen. Entscheidend ist der **Umfang der Handynutzung**. Ein Mitarbeiter, der seine Arbeit konzentriert, zügig und fehlerfrei verrichtet, erfüllt seine Arbeitspflicht auch dann, wenn er daneben gelegentlich mal einen Blick auf sein Mobiltelefon wirft, um zu überprüfen, ob er wichtige Anrufe oder Textnachrichten von seinen Angehörigen erhalten hat.²⁴⁴

²⁴³ BAG 7.7.2005 – 2 AZR 581/04, NZA 2006, 98.

²⁴⁴ ArbG München 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15, BeckRS 2015, 73302.

6. Radiohören und Fernsehen

Mit Musik geht alles leichter. Musikalisch beschwingt geht auch die Arbeit viel leichter von der Hand. Das heißt aber nicht automatisch, dass es jedem Beschäftigten jederzeit erlaubt ist, Musik zu hören. **608**

Eine **Verpflichtung** hierzu kann sich aus der Art der Arbeitstätigkeit selbst ergeben. Selbstverständlich besteht diese Pflicht für einen Medienjournalisten, mitunter auch bei einem Mitarbeiter eines Radio- oder Fernsehsenders. **609**

Umgekehrt kann das Nichtradiohören oder Nichtfernsehen gleichermaßen zu der unmittelbar zu erbringenden Arbeitsleistung gehören. Ein Orchestermusiker kann nicht während des Konzerts einen Radiosender hören oder Fernsehen schauen. Genauso ist dies einer Protokollführerin im Gerichtssaal untersagt. In diesen Fällen kann die Arbeitgeberin von ihrem Weisungsrecht uneingeschränkt Gebrauch machen. **610**

Auch wenn das Radiohören oder Fernsehen in der Vergangenheit erlaubt war, darf ein Vorgesetzter beim Vorliegen eines berechtigten Grundes dieses für die Zukunft verbieten. Ein solcher liegt vor, wenn betriebliche Abläufe behindert oder gestört werden, indem die Konzentration bei der Ausführung der Arbeitstätigkeit nachlässt. **611**

Die Geschäftsleitung eines geographischen Verlags verbietet nach 13 Jahren das Radiohören in der Abteilung Kartographie. Die in dieser Abteilung überwiegend zu zweit in Zimmern sitzenden Mitarbeiter, die Karten nach Vorlagen zeichnen, hören auf privaten Transistorradios das volle Programm mit Musik- und Sprechsendungen. Dabei wird eine freiwillige Selbstkontrolle ausgeübt, indem das Radio ausgeschaltet wird, sobald ein Mitarbeiter Arbeiten zu verrichten hat, die eine hohe Konzentration erfordern. In den anderen Abteilungen wird kein Radio gehört. In einem Aushang am schwarzen Brett wird verkündet, dass das Radiohören in der Abteilung Kartographie aufgrund der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zukünftig verboten wird.²⁴⁵

Dieses Verbot ist unwirksam, weil die Interessen der radiohörenden Mitarbeiter nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Das Radiohören betrifft beim Kartographen nicht den Bereich des Arbeitsverhaltens, also in welcher Weise bestimmte Arbeiten auszuführen sind. Denn das Zeichnen kann sowohl mit als auch ohne Musik erfolgen. Es geht um die Einhaltung einer Ordnung und des Verhaltens der Mitarbeiter im Betrieb. Dieses Verbot kann nicht damit begründet werden, dass das Radiohören die Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigt, weil damit ein sorgfältiges, zügiges und fehlerfreies Arbeiten nicht möglich ist. Denn ein fehlerhaftes Arbeiten lag in der Vergangenheit nicht vor. Zudem achten die Kartographen durch eine freiwillige Selbstkontrolle eigenständig auf ihre und die Konzentrationsfähigkeit ihrer Kollegen, indem das Radio in diesen Fällen einfach ausgeschaltet wird. **612**

²⁴⁵ BAG 14.1.1986 – 1 ABR 75/83, AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 10.

- 613** Auch auf den **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** konnte sich die Inhaberin des geographischen Verlages nicht berufen. Sie hatte nicht einmal vorgetragen, ob in den anderen Abteilungen überhaupt ein Interesse bestand, Radio zu hören und aus welchen Gründen dort bisher kein Radio gehört wurde. Vielleicht bot die dort zu leistende Arbeit keine Gelegenheit oder auch keinen Anlass zum Radiohören.

7. Stromanschluss mitgebrachter elektrischer Geräte

- 614** Der Strom kommt bekanntlich aus der Steckdose, muss aber trotzdem bezahlt werden. Wer den Strom bezahlt, kann auch selbst entscheiden, wer diesen nutzen darf. Dies gilt auch am Arbeitsplatz.
- 615** Den Anschluss von eigenen mitgebrachten elektrischen Geräten an ihr Stromnetz kann eine Arbeitgeberin dulden und ihn damit indirekt erlauben, indem sie diese Handhabung zur Kenntnis nimmt und sich nicht dagegen wendet. Sie kann es aber auch mit der Begründung verbieten, dass sie den Strom bezahlen muss. So kann sie untersagen, dass ein **Elektroroller**,²⁴⁶ ein **Rasierapparat**²⁴⁷ oder ein **Handy** aufgeladen wird. Den Anschluss eines **Wasserkochers**²⁴⁸ oder einer **Mikrowelle**²⁴⁹ darf sie ebenfalls unterbinden. Auch wenn es in der Vergangenheit geduldet wurde, kann die Arbeitgeberin dieses – insbesondere, wenn es überhandnimmt – für die Zukunft verbieten. Es entsteht kein verfestigter Anspruch, solange darüber nicht eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wird. Eine betriebliche Übung steht demzufolge nicht entgegen.
- 616** Die einfachste Lösung wäre, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien für einen monatlichen Pauschalbetrag für den Verbrauch des Stroms einigen könnten.

8. Verbot, Tiere zur Arbeit mitzubringen

- 617** In immer mehr Familien hat das „letzte Kind“ ein Fell, aber auch Alleinstehende schaffen sich gern einen Hund an. Der Hund als Haustier erfreut sich wachsender Beliebtheit. Zutreffend stellte Lorient fest: „Ein Leben ohne Mops ist möglich, aber sinnlos“. Die anhänglichen Tiere wären am liebsten Tag und Nacht bei ihrem Herrchen oder Frauchen. Glückliche sind diejenigen, die ihren Vierbeiner mit zur Arbeit nehmen können. Unglücklich sind diejenigen, denen das Mitbringen des Hundes später wieder verboten wird.
- 618** In äußerst seltenen Fällen wird bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart, dass ein Mitarbeiter seinen Hund mit zur Arbeit bringen darf.

²⁴⁶ LAG Hamm 2.9.2010 – 16 Sa 260/10, BeckRS 2010, 72669.

²⁴⁷ LAG Köln 20.1.2012 – 3 Sa 408/11, NZA-RR 2012, 356.

²⁴⁸ LAG Düsseldorf 24.3.2014 – 9 Sa 1207/13, BeckRS 2014, 67430.

²⁴⁹ LAG Düsseldorf 24.3.2014 – 9 Sa 1207/13, BeckRS 2014, 67430.

8. Verbot, Tiere zur Arbeit mitzubringen

Meistens wird die Anwesenheit von Hunden am Arbeitsplatz einfach geduldet. Dieses **Gewährenlassen** begründet weder eine Arbeitsvertragsänderung noch eine Zusage an alle Mitarbeiter, zukünftig bis zum Rentenantritt einen Hund mitbringen zu dürfen. Es kann nur als eine Weisung verstanden werden, die jederzeit wieder geändert werden kann. Hiermit vergleichbar ist die Zuweisung einer bestimmten Arbeitstätigkeit, die ebenfalls jederzeit abänderbar ist und auch keinen Anspruch auf Dauer begründet. Vor dem Ausspruch des Verbotes ist eine Abwägung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen vorzunehmen. Ein berechtigtes starkes Interesse besteht auf der Arbeitgeberseite dahingehend, dass durch das Tier keine betrieblichen Abläufe gestört werden, insbesondere auch die Kollegen angstfrei ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen können.

Die aus Russland stammende Hündin Kaya wurde von ihrem Frauchen, einer Assistentin der Geschäftsführung in einer Werbeagentur, über einen Zeitraum von drei Jahren täglich mit zu ihrer Arbeitsstätte genommen. Die Assistentin sitzt im Vorzimmer – einem Durchgangszimmer – zum Geschäftsführer, sodass alle Kunden und Kollegen, die zu ihm wollen, Kayas Raum durchqueren müssen. Auch andere Kollegen bringen ihre Hunde regelmäßig mit in die Agentur.

In den letzten zwei Jahren gab es viele Beschwerden über diesen Hund. Eine Kollegin berichtet, dass Kaya ihr knurrend und zähnefleischend entgegengekommen sei, was bei ihr große Angst ausgelöst hätte. Die Hündin lässt, bis auf einige wenige Ausnahmen, niemanden ins Büro. Andere Mitarbeiter geben deshalb ihre Unterlagen nicht mehr im Büro ab, sondern schieben diese unter der geschlossenen Tür durch. Als zwei Kolleginnen aus dem Fahrstuhl treten, läuft der Hund zähnefleischend und knurrend schnell auf beide zu, wobei er so gefährlich wirkt, dass beide zurück in den Fahrstuhl springen. Als störend wird auch das im Fressnapf liegende rohe Fleisch im Durchgangszimmer empfunden.

Für Kayas Frauchen ist es völlig klar, warum sich ihr Tier provoziert fühlt. Die Kollegen haben quietschende Schuhe an und rascheln zudem noch mit ihren Papieren. Ein Tiertrainer wird vor Ort hinzugezogen, kann aber auch keine Verhaltensänderung bewirken. Schließlich wird nach einer Reihe von Personalgesprächen die Mitnahme des Hundes Kaya durch den Geschäftsführer untersagt.

Das will sich Kayas Frauchen nicht gefallen lassen und zieht vor Gericht. Sie will erreichen, dass ihr gemeinsam mit ihrem Hund Zutritt zum Büro gewährt wird. Notfalls soll ihr erlaubt werden, dass sich der Hund im Büro in einem 1,20 m × 1,20 m Gitterlaufstall aufhalten darf. Außerhalb des Büros könnte er von ihr an einer ein Meter langen Leine maulkorbtragend geführt werden. Für die Kosten würde sie freiwillig aufkommen.²⁵⁰

Der Geschäftsführer durfte gegenüber dem Frauchen anordnen, dass sie **619** Kaya zukünftig nicht mehr in die Werbeagentur mitbringen darf. Ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die Mitnahme des Hundes besteht nicht. Es fehlt an einem besonderen Verhalten des Geschäftsführers, aus dem auf eine Zusage hätte geschlossen werden können. Ein Rechtsbindungswille ist durch das Gewährenlassen nicht feststellbar.

Das Verbot, Kaya mit zur Arbeit zu bringen, ist nicht unverhältnismäßig. **620** Der Geschäftsführer hatte seine Interessen und diejenigen der übrigen

²⁵⁰ LAG Düsseldorf 24.3.2014 – 9 Sa 1207/13, BeckRS 2014, 67430.

Mitarbeiter im Verhältnis zu den Interessen von Kayas Frauchen angemessen gegeneinander abgewogen. Der berechtigte Anlass für die Erteilung des Verbots hat seine Ursache allein in Kayas Verhalten, das bei einigen Mitarbeitern Ängste ausgelöst hatte. Dadurch wurden betriebliche Abläufe gestört, indem sich die verängstigten Kollegen nicht mehr ins Vorzimmer des Geschäftsführers wagten. Die Angemessenheit der Abwägung zeigt sich schon daran, dass er nicht sogleich das Verbot ausgesprochen hatte, sondern zuwartete. Es gab eine Vielzahl von Personalgesprächen und sogar ein Hundetrainer wurde eingeschaltet. Vor diesem Hintergrund war das Hausverbot für das Tier eine sachgerechte und angemessene Entscheidung.

- 621 Allein das Argument, dass die Assistentin den Hund über einen langen Zeitraum von drei Jahre mitbringen durfte und sie deshalb davon ausging dies auch weiterhin tun zu dürfen, reicht als solches nicht aus. Denn allein durch Zeitablauf ist keine sogenannte **Konkretisierung** (→ Rn. 114 ff.) eingetreten. Es fehlt an einem weiteren erkennbaren Umstand, aufgrund dessen Kayas Frauchen davon ausgehen konnte, dass sie die Hündin auf Dauer hätte mitbringen dürfen.
- 622 Für die Annahme einer **betrieblichen Übung** fehlt es offensichtlich am Bindungswillen des Geschäftsführers. Er hat nicht erklärt, dass das Mitbringen von Hunden erlaubt ist. Aber auch wenn in solchen Fällen eine betriebliche Übung ausnahmsweise bejaht werden könnte, wäre diese nur unter der Einschränkung zu verstehen, dass vom Hund keine Gefahr ausgeht.
- 623 Kayas Frauchen kann sich nicht auf den sogenannten **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** berufen. Das sachliche Kriterium für die unterschiedliche Behandlung von Kaya zu den anderen Hunden ihrer Kollegen liegt in der empfundenen Bedrohung der Kollegen.
- 624 Alternativ ist es Kayas Frauchen auch nicht erlaubt, ihre Hündin während der Arbeitszeit in ihrem **Pkw in einer Box** zu lassen. Allein in den Arbeitspausen mit dem Hund Gassi zu gehen, ist für die artgerechte Bewegungsfreiheit nicht ausreichend. Es liegt ein Verstoß gegen das tierschutzrechtliche Gebot der verhaltensgerechten Unterbringung und damit eine Ordnungswidrigkeit vor. Denn ein Kraftfahrzeug ist für die Unterbringung eines Hundes über einen längeren Zeitraum nicht geeignet.²⁵¹

9. Torkontrollen

- 625 Egal welches Produkt in einem Betrieb produziert wird oder welche Dienstleistung erbracht wird, es werden hierfür immer – je nach Eigenart des Unternehmens – entsprechende Betriebsmittel benötigt. Fehlen diese, kann nichts produziert und verkauft werden. Und ohne Verkauf kann kein Gewinn erwirtschaftet werden und das Unternehmen geht über kurz oder

²⁵¹ VG Stuttgart 12.3.2015 – 4 K 2755/14, BeckRS 2015, 42559.