
Datum: 24.03.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 1207/13
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2014:0324.9SA1207.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 8 Ca 7883/12
Schlagworte: 1. Verbot des Arbeitgebers, einem Hund Zutritt zum Büro zu gewähren. 2. Umfang des Direktionsrechts. 3. Gleichbehandlung
Normen: - § 106 GewO - Gleichbehandlungsgrundsatz - Zusage
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Der Arbeitgeber ist auf Grundlage des Direktionsrechtes berechtigt, einem Mitarbeiter die Mitnahme eines Hundes in den Betrieb zu untersagen. Denn das Direktionsrecht umfasst auch das Ordnungsverhalten im Betrieb, also das betriebliche Zusammenwirken und Zusammenleben. Bei der Ausübung des Weisungsrechtes sind die wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Auch wenn andere Mitarbeiter einen Hund mit in den Betrieb bringen dürfen, kommt ein Verbot in Betracht, wenn der konkrete Hund die betrieblichen Abläufe stört. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn sich Mitarbeiter vor dem Hund fürchten. Auf die objektive Gefährlichkeit kommt es nicht an.

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.09.2013, Az. 8 Ca 7883/12 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Mitnahme ihrer Hündin Kaya in das Büro.	2
Die Beklagte betreibt eine Werbeagentur.	3
Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 16 Jahren beschäftigt, zuletzt als persönliche Assistentin der Geschäftsführung.	4
Seit 2009, d.h. seit drei Jahren brachte die Klägerin ihren dreibeinigen, aus Russland stammenden Hund Kaya mit der Chipnummer 64309410009528 mit in die Betriebsräume der Beklagten. Neben der Klägerin bringen auch andere Mitarbeiter der Beklagten ihre Hunde mit in die Agentur.	5
Ein erstes Gespräch über das Verhalten des Hundes fand am 07.04.2011 statt. Unter der Rubrik "PART II 360° Bewertung" in dem am 15.04.2011 u.a. von der Klägerin unterzeichneten "Appraisal" (Blatt 134 bis 136 der Gerichtsakte) heißt es unter anderem:	6
"D. sollte sich ihrer Rolle als PA mehr bewusst machen: sie ist das "Vorzimmer" zu unseren GFs und daher sollte es immer aufgeräumt und sauber sein und der Hund muss sich der Umgebung anpassen (kein Knurren, kein offenes Hundefutter im Büro etc.)"	7
Unter der Rubrik "Ziele & Felder für D. van den X. Entwicklung" in diesem "Appraisal" heißt es dann weiter:	8
"GENERELL	9
-	10
-Mittelfristiges Ziel: Hund verhält sich sozial kompatibel mit Mitarbeitern (bellt und knurrt nicht, wird nicht im Büro gefüttert)	11
Konkrete Next Steps:	12
-	13
-Tiertrainer für den Hund, der ins Büro kommt und dort die Situation vor Ort analysiert und verbessert"	14
Mit Schreiben vom 16.11.2012 (Blatt 5 der Gerichtsakte) teilte die Beklagte der Klägerin Folgendes mit:	15
"Liebe D.,	16
hiermit verbieten wir Dir, Deinen Hund ab dem 01.12.2012 in die Agentur mitzubringen. Wir wollen Dir mit diesem Termin die Gelegenheit geben, eine Betreuung für den Hund zu organisieren.	17
Es tut uns leid, eine solche Maßnahme ergreifen zu müssen, aber die Gründe haben wir bereits ausführlich, u.a. am 10.10.2012 und 12.10.2012 besprochen und wir sehen insbesondere aus Verantwortung gegenüber den Kollegen und Besuchern keine alternative Möglichkeit."	18

Mit ihrer am 19.12.2012 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Klage, die der Beklagten am 29.12.2012 zugestellt worden ist, machte die Klägerin zunächst den Anspruch auf Zutritt zum Büro gemeinsam mit ihrem Hund geltend. Diesen präzisierte sie später weiter und formulierte Hilfsanträge.

Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen, sie sei aus Gründen der Gleichbehandlung berechtigt, ihre Hündin weiterhin mit in das Büro der Beklagten zu bringen. Die Hündin sei nicht verhaltensauffällig und habe niemanden bedroht. Die objektive Ungefährlichkeit ergebe sich auch aus dem Gutachten des Leiters der Polizeidiensthundestaffel W., G. S., Bl. 86 bis 103 GA. Sie bestreitet, dass sich Arbeitnehmer der Beklagten von ihrem Hund bedroht fühlten. Soweit dies tatsächlich der Fall sein sollte, bedauere sie dies. Jedenfalls sei ihr eine unwiderrufliche Zusage erteilt worden. Die mehrjährige Gestattung der Mitnahme begründe jedenfalls eine konkludente Zusage. Ein Verbot sei auch verwirkt. Denn trotz der Beanstandungen seit April 2011 habe sie Kaya mit in das Büro bringen dürfen. Seit dem 07.04.2011 habe es auch keine negative Verhaltensänderung des Hundes gegeben. Jedenfalls hätte sie die Beklagte zunächst einmal abmahnen müssen. Das Hausverbot sei daher unverhältnismäßig und ihr sei eine Chance zu geben, die Verhaltensanforderungen der Beklagten zu erfüllen. 20

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt, 21

1. die Beklagte zu verurteilen, ihr zusammen mit ihrem Hund mit der Chipnummer 64309410009528 Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. Straße 54a, E. zu gewähren, 22

2. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag zu 1), 23

die Beklagte zu verurteilen, ihr Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. Straße 54a, E. im Beisein des Sachverständigen, Leiter der Polizeidiensthundestaffel W. für zwei Tage von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr zu gewähren, um ein etwaiges aggressives territoriales Verhalten des im Hauptantrag genannten Hundes aufzuheben und ihr Verhaltensauflagen zur ordnungsgemäßen Führung des Hundes zu geben, 24

3. höchst vorsorglich, für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag zu 1) und dem Hilfsantrag zu 2), 25

die Beklagte zu verurteilen, ihr Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. Straße 54a, E. mit der Maßgabe zu gewähren, dass der im Hauptantrag genannte Hund im Büro der Klägerin in einem 1,20 m x 1,20 m Gitterlaufstall gehalten wird und außerhalb des Büros von der Klägerin an einer 1 m langen Leine geführt wird und einen Maulkorb trägt. Die Kosten des Laufstalls und der Laufstallinstallation trägt die Klägerin. 26

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt, 27

die Klage abzuweisen. 28

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, sie sei berechtigt, der Klägerin das Mitbringen des Hundes zu untersagen. Im Gegensatz zu anderen Hunden im Betrieb verhalte sich die Hündin der Klägerin verhaltensauffällig und aggressiv. Bereits in dem Gespräch am 07.04.2011 sei die Klägerin auf das gefährliche soziale und territoriale Verhalten des Hundes im Büro angesprochen worden. Die daraufhin erfolgte Einschaltung des Tiertrainers sei ergebnislos verlaufen. Die Hündin habe ihr Verhalten nicht geändert. Deshalb müsse die Bürotüre der Klägerin stets geschlossen sein, was in der Funktion der Klägerin als 29

persönliche Assistentin der Geschäftsführer nicht tragbar sei. Der Hund lasse bis auf einige wenige Ausnahmen niemanden ins Büro, so dass Unterlagen teilweise unter der Tür durchgeschoben oder direkt bei den Geschäftsführern im Büro abgegeben würden. Dass die Mitarbeiter Angst vor dem Hund hätten, ergebe sich aus zahlreichen Einzelfällen. Im Juli 2012 seien die Zeuginnen I. und T. auf dem Weg zu einem Gespräch mit der Geschäftsführerin H. gewesen und hätten sich bei der Klägerin anmelden wollen, deren Tür offen gestanden habe. Als die Zeuginnen aus dem Fahrstuhl getreten seien, sei der Hund zähnefletschend und knurrend schnell auf beide zugelaufen und habe dabei so gefährlich gewirkt, dass beide zurück in den Fahrstuhl hätten rennen müssen. Besonders aggressiv sei der Hund gegenüber ihrem ehemaligen Geschäftsführer K., der weder in das Büro seiner Sekretärin noch ohne Gefahr über den Flur gehen könne, da der Hund ihn jedes Mal zähnefletschend anknurre. Im Juni/Juli 2011 habe Kaya die Zeugin T. angeknurrt, die sich nun nicht mehr auf die dritte Etage traue. Auch der Zeuge L., der für die Wartung der Rechner und die Installationsarbeiten an Computern zuständig sei, fürchte sich vor dem Hund der Klägerin. Als er Arbeiten am PC der Klägerin habe ausführen wollen, sei der Hund aufgesprungen, habe gebellt und sei in Richtung der geöffneten Tür gerannt. Er habe deutlich gemacht, angreifen zu wollen. Für Herrn L. sei es immer wieder mit Schrecken verbunden, wenn er das Büro der Klägerin betreten müsse. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche für das Jahr 2012 habe sich gezeigt, dass die hinsichtlich des Hundes im Vorjahr vereinbarten Maßnahmen keinen Erfolg gehabt hätten. Besonders schwer wiege, dass die Klägerin keine Einsicht zeige, sondern ihre Kolleginnen und Kollegen dafür verantwortliche mache, wenn sie von dem Hund angeknurrt und bedroht würden. So habe die Klägerin diesen vorgeworfen, "die falschen Schuhe anzuhaben" oder mit ihren "Papieren zu rascheln" und dadurch den Hund zu provozieren.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeuginnen I., T., und T. sowie des Zeugen L.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 04.09.2013, Blatt 236 bis 243 der Gerichtsakte Bezug genommen. Es hat nach durchgeführter Beweisaufnahme die Klage abgewiesen und entschieden, dass die Klägerin unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Anspruch gegen die Beklagte darauf habe, dass diese ihrem Hund Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. straße gewähre. Der Anspruch ergebe sich nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn das Hausverbot für den Hund der Klägerin sei durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Dies sei das Ergebnis der Beweisaufnahme. Denn es gebe im Betrieb der Beklagten Mitarbeiter, die sich aus gutem Grund vor dem Hund der Klägerin fürchteten. Insoweit hätten die Zeugen übereinstimmend geschildert, dass der Hund sie in konkreten Vorfällen angeknurrt habe und sie sich dadurch bedroht gefühlt hätten. So sei Kaya im Juli 2012 beispielsweise der Zeugin I. knurrend und zähnefletschend entgegengekommen, was diese zur Flucht veranlasst habe. Auch habe die Zeugin I. bekundet, dass es eine Vielzahl von Gesprächen wegen des Hundes gegeben habe, in denen sich die Klägerin immer uneinsichtig gezeigt habe. Seit dem Vorfall betrete sie das Büro der Klägerin nicht mehr und wickele Dokumente entweder über das Postfach ab oder mit den Geschäftsführern direkt. Auch die Zeugin T. habe bekundet, dass sie von Kaya regelmäßig angeknurrt werde. Die Klägerin habe dafür auch ihr, der Zeugin, die Schuld gegeben, weil sie zu fest auftrete oder ihre Schuhe geklappert haben sollen. Das Arbeitsgericht hat die Zeugen selbst für glaubwürdig und deren Aussagen für glaubhaft gehalten. Denn deren Aussagen seien im Wesentlichen schlüssig und in sich widerspruchsfrei. Zwar hätten sie bei den Vorfällen die Position des Hundes unterschiedlich beschrieben. Dies sei jedoch nicht ungewöhnlich, da der Fall länger zurückliege. Beide Zeuginnen hätten auch eine Situation beschrieben, in der sie sich zu Recht vor dem Hund fürchteten. Hinzu komme, dass auch die Zeugin T. einen Vorfall aus Juni/Juli 2011

geschildert habe, in der sie sich vom Hund der Klägerin bedroht gefühlt habe. Auch diese Zeugin hat das Arbeitsgericht für glaubwürdig, deren Aussage für glaubhaft gehalten. Nichts anderes gelte für den Zeugen L., der im Rahmen seiner Arbeiten am Computer der Klägerin mit Kaya in Kontakt gekommen sei. Er habe bei diesen Arbeiten im Büro der Klägerin ständig ein Knurren im Ohr gehabt und sich nicht sicher gefühlt. Auch dieser Zeuge sei glaubwürdig und dessen Aussage glaubhaft. Insgesamt ergebe sich, dass alle Zeugen aufgrund der von ihnen geschilderten Situationen konkrete Angst vor dem Hund der Klägerin haben. Dies sei auch nachvollziehbar. Der Hund sei kein kleiner Hund und durchaus in der Lage, zuzubeißen. Sein Knurren könne Angst einflößen. Insoweit sei die Beklagte im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gehalten gewesen, den Mitarbeitern einen "angstfreien" Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Da die vorherigen Versuche in Form von Gesprächen ebenso wenig wie die Einschaltung eines Tiertrainers zum Erfolg geführt hätten, habe die Beklagte dem Hund der Klägerin den Zutritt zur Agentur verbieten können. Auch sei mit einer kurzfristigeren Verbesserung der Situation aufgrund des von den Zeugen übereinstimmend geschilderten Verhaltens der Klägerin nicht zu rechnen. Alle vier Zeugen hätten bekundet, dass die Klägerin kein Verständnis für ihre Ängste gehabt und ihnen die Schuld gegeben habe. Auch auf eine Zusage der Beklagten könne sie ihr Zugangsrecht nicht stützen. Trotz einer etwaigen Zusage könne der Klägerin die Mitnahme ihres Hundes wegen der konkreten Bedrohungssituation untersagt werden. Dieses Recht habe die Beklagte auch nicht verwirkt. Selbst wenn das Zeitmoment erfüllt sein sollte, bestünde kein Vertrauenstatbestand. Seit April 2011 gebe es Beanstandungen hinsichtlich des Hundes und es sollte die Hilfe eines Tiertrainers wegen des Bellens und Knurrens des Hundes in Anspruch genommen werden. Das erteilte Verbot sei auch nicht unverhältnismäßig. Insbesondere sei keine Abmahnung erforderlich. Da sich das Hausverbot für den Hund in keiner Weise auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses auswirke, sei es die weniger einschneidende Maßnahme und damit das mildere Mittel. Auch die Hilfsanträge seien unbegründet. Es sei schon nicht ersichtlich, welche Anspruchsgrundlage der Klägerin einen Anspruch auf Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. Straße 54a, E. im Beisein des Sachverständigen, Leiter der Polizeidiensthundestaffel W. für zwei Tage von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr geben sollte. Auch bestünde keine Anspruchsgrundlage für ein Halten des Hundes in einem 1,20 m x 1,20 m Gitterlaufstall und einen Leinenzwang nebst Maulkorb. Denn die Beklagte habe der Klägerin zu Recht die Mitnahme des Hundes untersagt.

Gegen das ihr am 02.10.2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 28.10.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 02.01.2014 - mit einem am 23.12.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 31

Die Klägerin verfolgt mit der Berufung ihr ursprüngliches Begehren weiter. Sie meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass die Beklagte ihrem Hund den Zutritt zum Büro verweigern könne. Ihr Anspruch auf Mitnahme des Hundes ergebe sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz sowie der erteilten Zusage. Unzutreffend habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass sich die Mitarbeiter aus gutem Grund vor dem Hund fürchteten. Insoweit habe das Arbeitsgericht das Gutachten vom 20.12.2012 nicht hinreichend gewürdigt. Auch habe das Arbeitsgericht die Verhältnismäßigkeit nicht ausreichend geprüft. Der Hund sei objektiv ungefährlich. Dies ergebe sich gerade aus dem bereits vorgelegten Gutachten. Der Gutachter S. habe in diesem Gutachten ausgeführt, dass der Hund sämtliche Standardsituationen mit gut und sehr gut absolviert habe und sich auch in Stresssituationen einwandfrei verhalten habe. Erst bei räumlicher Einschränkung und starker Drohbelastung habe er mit Fluchtverhalten reagiert. Das Verhalten des Hundes stelle deshalb auch objektiv keinen Grund dar, sich vor ihm zu fürchten. Letztlich hätten die Mitarbeiter auch 32

keine Angst vor Kaya, wie deren Gutscheine und Glückwunschkarten aus der Vergangenheit belegten. Hinzu käme, dass ihr vom ehemaligen Geschäftsführer die Erlaubnis erteilt worden sei, Kaya mit ins Büro zu bringen. Diese Erlaubnis sei vorbehaltlos erteilt worden, wodurch eine geschützte Rechtsposition begründet worden sei. Jedenfalls ergebe sich diese verfestigte Rechtsposition auch aus einer betrieblichen Übung, die wiederum nicht mit einem Vorbehalt versehen worden sei. Selbst wenn ein Widerrufsvorbehalt vereinbart worden wäre, fehlte es an einem sachlichen Grund für den Widerruf. Insbesondere sei die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt. Denn das strikte Verbot, Kaya mit ins Büro zu bringen, sei ein unverhältnismäßiger Eingriff in ihre Rechte. Es reiche zur Wahrung der Interessen der übrigen Mitarbeiter aus, wenn die im Hilfsantrag beschriebenen Maßnahmen ergriffen würden, weil dann keinerlei Gefahr mehr von Kaya ausgehe. Das erteilte Verbot verletze auch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn für die Differenzierung zwischen erlaubten und verbotenen Hunden gebe es keine sachlichen Gründe. Besonders zu bedenken sei, dass der eigentliche Anlass für das Hausverbot der Wunsch des neuen Geschäftsführers K. nach einer anderen persönlichen Assistentin sei. Die Maßnahme diene deshalb ausschließlich dazu, sie, die Klägerin, aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Allerdings sei Herr K. zwischenzeitlich ausgeschieden, so dass auch insoweit künftig wieder beschwerdefrei miteinander gearbeitet werden könne.

Die Klägerin beantragt,

33

1. Die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 04.09.2013 - 8 Ca 7783/12, verurteilt, der Klägerin zusammen mit ihrem Hund mit der Chipnummer 64309410009528 Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. Straße 54a, E. zu gewähren,

34

2. Hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:

35

Die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 04.09.2013 - 8 Ca 7783/12, verurteilt, der Klägerin Zutritt zu den Büroräumlichkeiten in der T. Straße 54a, E. mit der Maßgabe zu gewähren, dass der im Hauptantrag genannte Hund im Büro der Klägerin in einem auf ihre Kosten anzulegenden 1,20 m x 1,20 m großen Gitterlaufstall gehalten wird und außerhalb dieses Büroraums an einer 1 m langen Leine geführt wird und einen Maulkorb trägt.

36

Die Beklagte beantragt,

37

die Berufung zurückzuweisen.

38

Die Beklagte verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Das Verbot, die Hündin Kaya mit zum Arbeitsplatz zu bringen verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht. Denn sachliche Gründe können eine Differenzierung im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes begründen. Entsprechende sachliche Gründe lägen vor. Denn es gebe - wie die Beweisaufnahme ergeben habe - Mitarbeiter, die sich vor dem Hund fürchten. Diese Furcht bestünde gegenüber den anderen im Hause befindlichen Hunden nicht. Die subjektiven Empfindungen der Mitarbeiter seien auch entscheidend. Denn der Arbeitgeber sei verpflichtet, ihnen ein angstfreies Arbeiten zu ermöglichen. Dem stünde auch das von der Klägerin eingereichte Gutachten nicht entgegen. Denn dieses befasse sich nicht mit der Reaktion des Hundes in ihren Geschäftsräumen. Auch die nunmehr vorgelegten Gutscheine und Glückwunschkarten zeigten nicht, dass sich die Mitarbeiter nicht fürchteten. Ausschließlicher Grund für das Verbot sei das Verhalten des Hundes. Insbesondere

39

bestreitet sie, dass der Geschäftsführer versucht habe, die Klägerin aus dem Beschäftigungsverhältnis zu drängen und weist die Mobbingvorwürfe zurück. Sie, die Beklagte, habe auch keine unwiderrufliche und vorbehaltlose Genehmigung zur Mitnahme des Hundes erteilt. Offensichtlich gelte eine entsprechende Zusage nicht vorbehaltlos und für alle Zeit. Denn der Arbeitgeber müsse selbstverständlich auf negative Verhaltensänderungen des Hundes reagieren können. Die Erlaubnis habe deshalb von vornherein nur unter der Bedingung gestanden, dass vom Hund keine Gefahr ausgehe. Dies zeige auch der Einsatz des Hundetrainers. Auch eine betriebliche Übung sei nicht begründet worden. Denn die Mitnahme eines Hundes sei einer betrieblichen Übung nicht zugänglich. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch darauf, den Hund im Büro in einem Zwinger zu halten, anzuleinen und mit einem Maulkorb zu versehen. Der Arbeitgeber könne schon nicht gezwungen werden, in seinen Räumlichkeiten den Einbau eines Zwingers zu dulden. Auch unterläge die Haltung tierschutzrechtlichen Bedenken einer artgerechten Haltung. Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz könne sie auch insoweit nichts herleiten, weil sich dieser nur auf die Mitnahme von ungefährlichen Hunden gerichtet hätte, nicht auf das Halten von Hunden in einem Zwinger und mit Leine und Maulkorb.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen. 40

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e: 41

I. 42

Die Berufung ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist aber unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage der Klägerin auf Gewährung von Zutritt zum Büro der Beklagten gemeinsam mit ihrem Hund abgewiesen. Ebenso zutreffend ist auch der Hilfsantrag der Klägerin abgewiesen worden, ihren Hund in den Büroräumlichkeiten in einem Zwinger zu halten. Der Arbeitgeber hat mit der Weisung, den Hund Kaya künftig nicht mehr mit in das Büro zu bringen, sein Direktionsrecht wirksam ausgeübt. Dabei unterlag er keinen Einschränkungen im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes, weil eine sachliche Differenzierung erfolgt. Denn für die Kammer steht fest, dass der Hund der Klägerin die betrieblichen Abläufe stört und von einigen Mitarbeitern als Bedrohung empfunden wird. Dies hat die Beweisaufnahme in erster Instanz ergeben, gegen die keine substantiierten Einwendungen vorgebracht worden sind. Soweit eine Zusage erfolgt sein sollte, hat der Arbeitgeber diese wirksam widerrufen. Denn sie stand von vornherein für die Klägerin ersichtlich offenbar unter dem Vorbehalt, dass der Hund die betrieblichen Abläufe nicht stört. 43

Im Einzelnen: 44

1. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch darauf, dass ihr die Beklagte Zutritt zu den Büroräumlichkeiten gemeinsam mit ihrer Hündin Kaya gewährt. Denn die Weisung der Beklagten vom 16.11.2012, die Hündin ab dem 01.12.2012 nicht mehr mit in die Agentur zu bringen, ist wirksam. Es handelt sich um eine berechnete arbeitgeberseitige Direktion. Eine verfestigte Rechtsposition durch eine Zusage oder betriebliche Übung ist nicht begründet worden. 45

a) Die Weisung des Arbeitgebers, Kaya künftig nicht mehr mit in die Agentur zu bringen, ist Gegenstand des ihm zustehenden Direktionsrechtes. 46

aa) Der Arbeitgeber ist auf Grundlage des Direktionsrechtes berechtigt, die nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht eines Arbeitnehmers nach Zeit, Ort und Art näher zu bestimmen. Dabei gehört das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Die vertragliche Leistungspflicht wird durch Anweisung des Arbeitgebers in Ausübung seines Direktions- oder Weisungsrechtes konkretisiert. Dabei findet das Weisungsrecht des Arbeitgebers seine gesetzliche Rechtsgrundlage in § 106 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Der Umfang des Direktionsrechtes lässt sich also nicht generell festlegen. Er ist abhängig von der zwischen den Parteien getroffenen einzelvertraglichen Regelung, aber auch von Betriebsvereinbarungen und tariflichen Bestimmungen und kann daher mehr oder weniger weit sein. Je enger die Tätigkeit des Arbeitnehmers sowie die Einzelheiten seiner Beschäftigung, der Einsatzort oder Umfang und Lage der Arbeitszeit festgeschrieben sind, umso geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers zur Ausübung seines Direktionsrechtes (BAG v. 15.09.2009 - 9 AZR 757/08, DB 2009, 2551; BAG v. 21.07.2009 - 9 AZR 378/08, AP Nr. 30 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt; BAG v. 19.04.2007 - 2 AZR 78/06, AP Nr. 77 zu § 611 BGB Direktionsrecht; ErfK/Preis, § 611 BGB Rdnr. 277; LAG Köln v. 26.10.1984, NZA 1985, 258). Dabei ist der Arbeitgeber bei der Ausübung des Direktionsrechtes nicht frei. Soweit das Direktionsrecht nicht ohnehin durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder auch durch einzelvertragliche Abrede beschränkt ist, darf es gemäß § 106 GewO, § 315 BGB auch im Übrigen nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden (BAG v. 21.07.2009 - 9 AZR 378/08, AP Nr. 30 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt; BAG v. 19.4.2007 - 2 AZR 78/06, AP Nr. 77 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 27.3.1980, EZA § 611 Direktionsrecht Nr. 2; BAG v. 12.12.1984, EZA Nr. 29 zu § 315 BGB). Dazu gehört, dass alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind.

47

bb) Gegenstand des Direktionsrechtes ist also die Leistungspflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Arbeit. Insoweit geht es im Wesentlichen um die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Dabei kann sich das Direktionsrecht auch auf Ordnung und Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb beziehen (vgl. nur ErfK/Preis, § 106 GewO Rz. 2). Insoweit umfasst das Direktionsrecht also sowohl das Arbeits- als auch das Ordnungsverhalten. Es geht um das betriebliche Zusammenwirken und Zusammenleben, das der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechtes und seiner Organisationsbefugnisse beeinflussen und koordinieren kann. Insofern unterliegt dem Direktionsrecht beispielsweise die Frage, ob am Arbeitsplatz Radio gehört (BAG v. 14.01.1986 - 1 ABR 75/83, NZA 1986, 435), oder geraucht (LAG Hessen v. 11.08.2000 - 2 Sa 1000/99) werden darf oder ob der Arbeitnehmer private Fernsehgeräte mitbringen darf (LAG Köln v. 12.04.2006 - 7 TaBV 68/05, NZA-RR 2007, 80). Ebenso, ob die Betriebsmittel privat genutzt werden dürfen (vgl. BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05, NZA 2006, 980) oder ob der Arbeitnehmer Betriebskleidung zu tragen hat. Insoweit umfasst das Direktionsrecht als solche sämtliche Umstände der Arbeitserbringung und Ordnung im Betrieb und damit ohne weiteres auch die Frage, ob die Mitarbeiter ihren Hund mit ins Büro bringen dürfen. Es betrifft den Kern des Weisungsrechtes des Arbeitgebers.

48

b) Die Weisung, die Hündin Kaya künftig nicht mehr mit in die Agentur zu bringen, ist vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Es liegt weder eine Zusage vor, noch ist eine betriebliche Übung entstanden. Zudem ist die Weisung auch materiell rechtmäßig.

49

50

aa)Der Klägerin ist zuzugeben, dass die Ausübung des Direktionsrechtes durch entgegenstehende arbeitsvertragliche Regelungen begrenzt sein kann. Denn es ist allgemein anerkannt, dass sich der Umfang des Direktionsrechtes nicht generell festlegen lässt. Er ist abhängig von der zwischen den Parteien getroffenen einzelvertraglichen Regelung, aber auch von Betriebsvereinbarungen und tariflichen Bestimmungen und kann daher mehr oder weniger weit sein. Hier ist indes kein Anspruch der Klägerin darauf begründet worden, dass sie ihren Hund mit ins Büro bringen darf.

(1)Insoweit ist in einem ersten Schritt durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Dabei ist insbesondere festzustellen, ob ein bestimmter Inhalt der Arbeit vertraglich festgelegt ist. 51

Grundsätzlich sind Verträge gemäß § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG v. 02.07.2009 - 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, NZA 2008, 872; BAG v. 13.12.2006 - 10 AZR 787/05, NZA 2007, 408; BAG v. 20.09.2006 - 10 AZR 770/05, AP Nr. 41 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die Auslegung hat trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbotes der Buchstabeninterpretation vom Wortlaut auszugehen. Maßgebend ist im Zweifel der allgemeine Sprachgebrauch. Nach der Ermittlung des Wortsinns sind in einem zweiten Schritt die Begleitumstände heranzuziehen, insbesondere die Entstehungsgeschichte sowie die Äußerungen der Parteien sowie Interessenlage und Zweck. Geboten ist eine nach beiden Seiten interessengerechte Auslegung. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (BAG v. 02.07.2009 - 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 13.11.2007 - 3 AZR 636/06, AP Nr. 50 zu § 1 BetrAVG; BGH v. 13.07.2007 - IV ZR 330/05, NJW 2007, 2320; Palandt-Heinrichs, § 133 BGB Rdnr.14 ff; MüKo/Bussche, § 133 Rz. 60). 52

(2)Auf dieser Grundlage haben die Parteien keine vertragliche Vereinbarung über die Mitnahme der Hündin Kaya in das Büro getroffen. 53

(i)Zunächst liegt keine Zusage des Arbeitgebers vor, weder einzeln an die Klägerin noch als Gesamtzusage. 54

Zuzugeben ist der Klägerin, dass - wie gesehen - eine Vereinbarung zwischen den Parteien das Direktionsrecht beschränken kann. Eine einzelvertragliche Vereinbarung kommt zustande durch zwei sich deckende, in Bezug zueinander abgegebenen Willenserklärungen, Angebot und Annahme. Insoweit ist erforderlich, dass sich die Parteien verbindlich darauf verständigt haben, dass die Klägerin ihren Hund Kaya mit ins Büro bringen darf. Demgegenüber ist eine Gesamtzusage die an alle Arbeitnehmer in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen (vgl. nur BAG v. 24.10.2006 - 9 AZR 681/05 -, juris; BAG v. 18.11.2003 - 9 AZR 659/02 - juris). Sie schafft eine allgemeine Ordnung, die für alle von ihr erfassten Arbeitnehmer einheitlich zu beurteilen ist. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die versprochenen Leistungen, wenn sie die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Das in der Gesamtzusage liegende Angebot, dessen ausdrückliche Annahme gem. § 151 BGB entbehrlich ist, wird ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrages. Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich gem. §§ 133, 157 BGB nach den für 55

Willenserklärungen geltenden Regeln (BAG v. 24.10.2006 - 9 AZR 681/05 -, juris; BAG v. 15.02.2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327).

Hier nun behauptet die Klägerin zwar wiederholend, ihr sei eine Zusage erteilt worden. Wer genau was konkret wann in Bezug auf den Hund im Sinne einer Vereinbarung zugesagt haben soll, erschließt sich nicht. Insofern fehlt es schon am relevanten Tatsachenvortrag. Dass der Arbeitgeber generell die Mitnahme von Hunden gestattet, ist indes weder eine Vereinbarung noch eine Gesamtzusage. Denn dem Arbeitgeber ging es ersichtlich nicht darum, für die Klägerin und die übrigen Mitarbeiter eine konkrete Vereinbarung über die Mitnahme von Hunden zu treffen und diese zuzusagen. Auch eine allgemeine Ordnung ist durch das Verhalten des Arbeitgebers nicht begründet worden. Insofern fehlt offensichtlich der erforderliche Rechtsbindungswille. Vielmehr handelt es sich lediglich um die allgemeine Weisung als Ausfluss des Direktionsrechtes, dass Hunde mit ins Büro mitgebracht werden dürfen. Ebenso wie der Arbeitgeber es gestattet, Radio zu hören, am Arbeitsplatz zu rauchen, einen Wasserkocher mitzubringen oder eine Mikrowelle anzuschließen, entsteht kein verfestigter Anspruch, solange darüber nicht eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wird. Die Weisung ist insofern von der Zusage abzugrenzen. Denn nicht jede Arbeitgeberseitige Ausgestaltung des Weisungsrechtes führt zu einer Vereinbarung. Dies wird schon daran deutlich, dass die Zuweisung einer Tätigkeit nicht ohne weiteres zu einem Anspruch auf diese Tätigkeit führt. Erforderlich wäre eine konkrete Parteivereinbarung, diese Tätigkeit zur Grundlage des Arbeitsverhältnisses zu machen. Dass durch die Gestattung der Mitnahme von Hunden, insbesondere auch Kaya, ein rechtlich verbindlicher Anspruch begründet worden sein sollte, ist also schon deshalb nicht ersichtlich, weil sich der Arbeitgeber insofern eines Teils seines Direktionsrechtes begeben hätte. Indes muss für den Ausschluss des Direktionsrechtes ein konkreter Rechtsbindungswille festgestellt werden. Dieser ist dem insoweit tatsachenarmen Sachvortrag der Klägerin nicht zu entnehmen. Ein Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen an einer bestimmten Ausgestaltung der Direktion des Arbeitgebers interessiert ist, muss daher mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass diese nur einvernehmlich geändert werden kann (so ausdrücklich BAG v. 15.09.2009 - 9 AZR 757/08 -, BAGE 132, 88). Diese Vereinbarung liegt nicht vor. Weder als Individualvereinbarung noch im Wege der Gesamtzusage.

(ii) Auch liegen weder eine Konkretisierung noch eine betriebliche Übung vor. 57

Eine Begrenzung des Direktionsrechtes entsteht auch nicht dadurch, dass die Klägerin über mehrere Jahre ihre Hündin mit ins Büro bringen konnte. Insbesondere ist keine Konkretisierung eingetreten. Denn eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Rechte und Pflichten durch sog. Konkretisierung in einen einseitig nicht veränderlichen Vertragsinhalt tritt nicht allein dadurch ein, dass der Arbeitnehmer längere Zeit in derselben Weise behandelt wird (so ausdrücklich BAG v. 15.09.2009 - 9 AZR 757/08 -, BAGE 132, 88). Dabei ist hier zu bedenken, dass der zugrunde liegende Zeitraum von etwa drei Jahren schon nicht ausreicht, eine Konkretisierung anzunehmen. Auch die sonstigen Voraussetzungen liegen offensichtlich nicht vor, weil auch insoweit keinerlei Bindungswille zum Verzicht auf das Direktionsrecht ersichtlich ist. 58

Auch eine betriebliche Übung liegt nicht vor. Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB stillschweigend angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus 59

dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Leistungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, ist danach zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung aller Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (BAG v. 10.02.2009 - 3 AZR 653/07, EzA BetrVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6; BAG v. 28.02.2008 - 10 AZR 274/07, AP Nr. 80 zu § 242 BGB betriebliche Übung; BAG v. 30.07.2008 - 10 AZR 606/07, BAGE 127, 185; BAG v. 28.07.2004 - 10 AZR 19/04, AP Nr. 257 zu § 611 BGB Gratifikation). Soweit Leistungen jährlich an die gesamte Belegschaft erbracht werden, gilt die Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zu einem Rechtsanspruch auf die Leistungen führt (BAG v. 05.08.2009 - 10 AZR 483/08, AP Nr. 85 zu § 242 BGB betriebliche Übung).

Auch insoweit fehlt es offensichtlich am Bindungswillen. Denn für die Klägerin ersichtlich wollte der Arbeitgeber nicht auf sein Direktionsrecht verzichten, sondern hat lediglich die Umstände konkretisiert, unter denen die Arbeit geleistet werden soll. Dies ist kein anspruchsbegründender Umstand, sondern lediglich die Ausübung des ihm zustehenden Weisungsrechtes. 60

bb)Die Weisung ist vom Direktionsrecht gedeckt. Sie ist insbesondere nicht unverhältnismäßig. 61

Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (BAG v. 21.7.2009 - 9 AZR 404/08 - EzA § 4 TVG Luftfahrt Nr. 18; BAG v. 3.12.2008 - 5 AZR 62/08 - NZA-RR 2009, 527; BAG v. 24.4.1996, AP Nr. 48 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 23.6.1993 AP Nr. 42 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Ob dies geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB. Unbillig ist die Weisung z.B. dann, wenn der Arbeitgeber allein seine Interessen durchzusetzen versucht (BAG v. 19.5.1992, NZA 1992, 384). Im Rahmen des Weisungsrechtes sind auch Grundrechte des Arbeitnehmers, insbesondere Gewissenskonflikte zu beachten. Auch auf Behinderungen ist Rücksicht zu nehmen, § 106 Satz 3 GewO. 62

Im Rahmen dieser Prüfung bedarf es eines berechtigten Anlasses für die Weisung, den Hund künftig nicht mehr ins Büro zu bringen. Darüber hinaus muss auch die tatsächliche Ausübung, also die inhaltliche Weisung selbst billigem Ermessen entsprechen. 63

Der berechtigte Anlass, die Mitnahme des Hundes künftig zu untersagen, hat seine Ursache im Verhalten des Hundes, der bei einigen Mitarbeitern Ängste ausgelöst hat. Aus diesem Grund ist die Weisung auch inhaltlich nicht zu beanstanden. Sie entspricht in jeder Hinsicht billigem Ermessen. Dies steht fest aufgrund der vom Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme. Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, gibt es im Betrieb der Beklagten Mitarbeiter, die sich vor der Hündin Kaya fürchten. Dies haben die Zeuginnen I., T. und T. sowie der Zeuge L. eindeutig ausgesagt. Kaya habe sie angeknurrt und sie hätten sich dadurch bedroht gefühlt. 64

(1)Die Klägerin hat keine ausreichenden und konkreten Anhaltspunkte aufgezeigt, die Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Tatsachenerhebung oder -feststellung des Arbeitsgerichtes begründen könnten (§ 520 Abs. 3 Nr. ZPO). Derartige Zweifel sind nicht in ausreichendem Maße ersichtlich. Gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO hat das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung die vom Gericht des ersten Rechtszuges festgestellten Tatsachen zugrunde zu legen, soweit nicht konkrete 65

Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellung begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten. Diese mit der Zivilprozessreform im Jahre 2001 eingeführte Bestimmung bedeutet zwar nicht, dass die Prüfungskompetenz des Berufungsgerichtes bezogen auf die erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen nur auf Verfahrensfehler in Form einer Revisionskontrolle beschränkt wären. Es kommt jedoch der Wille des Gesetzgebers zum Ausdruck, das Berufungsgericht grundsätzlich an die erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen zu binden. Eine erneute Tatsachenfeststellung durch das Berufungsgericht ist nach der Gesetzesformulierung die Ausnahme ("soweit nicht", vgl. Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Bundesdrucksache 14/4722, S. 100). Aus den Gesetzesmaterialien folgt, dass die zwecks Entlastung der Berufungsgerichte vorgesehene grundsätzliche Bindung an die erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen sich auf solche Tatsachenfeststellungen bezieht, welche die erste Instanz bereits vollständig und überzeugend getroffen hat (so zutreffend auch LAG Rheinland-Pfalz v. 22.09.2001 - 11 Sa 198/11).

Die Anforderungen an die Voraussetzungen einer erneuten Tatsachenfeststellung durch das Berufungsgericht dürfen jedoch im Hinblick auf den Grundgedanken der materiellen Gerechtigkeit nicht überspannt werden. Vernünftige Zweifel liegen daher nicht nur dann vor, wenn die erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen verfahrensfehlerhaft erhoben worden sind, sondern auch dann, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Feststellungen unvollständig oder unrichtig sind (LAG Rheinland-Pfalz v. 22.09.2001 - 11 Sa 198/11; BGH v. 9.3.2005 - VII ZR 2 66/03, NJW 2005, 972). Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen können sich aus der Möglichkeit unterschiedlicher Wertung (BVerfG 12.06.2003 - 1 BVR 2385/02, NJW 2003, 2534) dann ergeben, wenn das Berufungsgericht das Ergebnis einer erstinstanzlichen Beweisaufnahme anders würdigt, als das Gericht der Vorinstanz. Konkrete Anhaltspunkte, welche die Bindung des Berufungsgerichtes an die erstinstanzliche getroffenen Feststellungen entfallen lässt, können sich auch ergeben, wenn die Beweismwürdigung nicht den Anforderungen des § 286 Abs. 1 ZPO genügt, weil sie unvollständig oder in sich widersprüchlich ist oder gegen Denk- und Erfahrungsgesetze verstößt (BGH v. 12.03.2004 - V ZR 257/03, NJW 2004, 845). Gemäß § 286 Abs. 1 ZPO ist bei umfassender Würdigung der erhobenen Beweise Ziel der Würdigung die Beantwortung der Frage, ob eine streitige Behauptung als erwiesen angesehen werden kann, d.h. das Gericht von der Wahrheit der behaupteten Tatsache überzeugt ist. Dies ist der Fall, wenn eine Gewissheit besteht, die Zweifeln schweigen gebietet, ohne sie letztendlich vollständig ausschließen zu können. Weniger als Überzeugung von der Wahrheit reicht für das Bewiesensein dabei nicht aus. Ein bloßes Glauben, Wähnen, für wahrscheinlich halten, berechtigt den Richter nicht zur Bejahung des streitigen Tatbestandsmerkmals. Mehr als subjektive Überzeugung ist jedoch letztendlich nicht gefordert. Absolute Gewissheit ist nicht zu verlangen (vgl. Zöller, § 286, Rn. 18 und 19).

(2) Gemessen an diesen Anforderungen sind Anhaltspunkte für Zweifel an der Richtigkeit der erstinstanzlichen Tatsachenfeststellung nicht begründet. Die Berufungskammer teilt vielmehr die vom Arbeitsgericht vorgenommene Wertung. Die Beweismwürdigung ist frei von Widersprüchen, verstößt nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze. Alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände sind widerspruchsfrei beachtet worden. Die Einwände der Klägerin sind nicht geeignet, die Tatsachenfeststellungen des Arbeitsgerichtes in Zweifel zu ziehen.

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, die Zeugin I. habe einen Vorfall betreffend einer Besprechung geschildert, die sie gemeinsam mit Frau T. erlebt habe. Dabei sei ihr der Hund knurrend und zähnefletschend entgegengekommen, was bei ihr große Angst ausgelöst habe.

Wegen ihrer Erfahrungen mit dem Hund sei es so, dass Unterlagen nicht mehr im Büro der Klägerin abgegeben, sondern unter der Tür durchgeschoben worden seien. Zwar habe sich Frau T. an diesen Vorfall nicht mehr gut erinnern können und die Position des Hundes abweichend beschrieben. Gleichwohl bestünden an der Glaubwürdigkeit der Zeuginnen und der Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen keine Zweifel. Die Aussagen seien in sich widerspruchsfrei und schlüssig. Dass die Position des Hundes in dieser Situation nicht mehr in allen Einzelheiten im Gedächtnis geblieben sei, sei angesichts der Häufigkeit des Knurrens nachvollziehbar. Die Zeugin T. habe einen Vorfall aus Juni/Juli 2011 geschildert, in der sie konkrete Angst vor dem Hund gehabt habe, der vor dem Büro der Klägerin gelegen habe. Sie habe den Eindruck gehabt, der Hund habe sein Territorium verteidigen wollen. Auch diese Aussage sei in sich schlüssig und widerspruchsfrei. Die Zeugin sei auch glaubwürdig und habe auch auf Nachfragen sicher antworten können. Nichts anderes gelte für den Zeugen L., der Angst habe, erforderliche Wartungsarbeiten im Büro der Klägerin in Anwesenheit des Hundes durchzuführen. Er werde vom Hund in seinem Revier angeknurrt und angebellt. Auch diese Aussage sei in sich schlüssig und widerspruchsfrei. Insbesondere stünde nicht entgegen, dass sich der Zeuge außerhalb des Büros nicht vor dem Hund fürchte, weil es lediglich um das Verhalten des Hundes im Büro gehe.

Diesen Würdigungen schließt sich die Kammer an. Zudem ist im Rahmen der Beweiswürdigung zu beachten, dass eine absolute Gewissheit für die Überzeugung des Gerichtes von der streitigen Tatsache nicht verlangt wird. Von einer hinreichenden richterlichen Überzeugung ist bereits dann auszugehen, wenn für das Beweisergebnis ein so hoher Grad von Wahrscheinlichkeit spricht, dass vernünftiger Weise in Betracht kommende Zweifel ausgeschlossen sind. Erforderlich ist ein hoher Grad von Wahrscheinlichkeit, der "Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen" (vgl. auch BAG v. 16.1.2008 - 7 AZR 603/06, NZA 2008, 702; so insbesondere: BGH VersR 1986, S. 34).

69

Dem steht auch nicht der Vortrag der Klägerin in der Berufungsbegründung entgegen. Die Klägerin wendet lediglich ein, der Hund sei objektiv ungefährlich, wie sich aus dem Gutachten von Herrn S. ergebe. Auch in Stresssituationen habe er sich einwandfrei Verhalten. Mit dieser Argumentation verkennt die Klägerin die Entscheidungsgrundlagen. Es geht nicht darum, ob der Hund objektiv ungefährlich ist. Im Rahmen der Abwägung billigen Ermessens kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an und eben auch - worauf das Arbeitsgericht zutreffend abgestellt hat - darauf, dass sich einzelne Mitarbeiter subjektiv fürchten. Dies aber ist gerade durch die Beweisaufnahme bestätigt worden. Auch soweit die Klägerin meint, die Mitarbeiter hätten sich gar nicht vor dem Hund gefürchtet, wie die von ihr vorgelegten Gutscheine, Glückwunschkarten und Bilder belegten, irrt sie. Denn aus den Unterlagen ergibt sich nichts. Insbesondere sind sie kein tragfähiger Angriff gegen die erstinstanzlich durchgeführte Beweisaufnahme. Dass man in einem Büro eine Glückwunschkarte zum Geburtstag erhält, auf der die Mitarbeiter unterschreiben, ist nicht ungewöhnlich. Dass auf den Karten und Gutscheinen Kaya abgebildet ist, ist hingegen wenig trennscharf. Insbesondere ergibt sich daraus nichts für die subjektive Ungefährlichkeit oder Gründe weshalb die Beweisaufnahme unzutreffend sein sollte. Denn es liegt nahe der Klägerin als Hundeliebhaberin Dinge mit Bezug zu ihrer Hündin zuzuwenden. Hieraus ergibt sich nichts. Auch wenn der Hund von der Mehrheit der Belegschaft als ungefährlich angesehen werden sollte, haben dies jedenfalls die vier in erster Instanz vernommen Zeugen anders beschrieben. Soweit die Klägerin meint, der wahre Anlass für das Verbot sei die Bestellung des Herrn K. zum Geschäftsführer, wird damit gleichfalls nicht konkret begründet, weshalb die Beweisaufnahme unvollständig sein sollte. Insoweit sind die Behauptungen der Klägerin zu einem Mobbing ohne jede Substanz. Die Klägerin meint, die Aussagen erscheinen "in einem anderen Licht" und sollen zu relativieren sein. Insoweit vermochte die Kammer wiederum keinen tragfähigen Angriff gegen die

70

erstinstanzliche Beweisaufnahme zu erkennen. Auch dass kein weiteres Gutachten eingeholt worden sei, ist irrelevant. Denn es kommt - es sei nochmals betont - nicht auf die objektive Gefährlichkeit des Hundes an.

Vor diesem Hintergrund steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass sich die Zeugen I., T., T. und L. aus begründetem Anlass vor dem Hund der Klägerin gefürchtet haben. Stets war Auslöser das Verhalten des Hundes, insbesondere durch Knurren. Dabei gab die Klägerin die Schuld für das Verhalten der Hündin stets den Mitarbeitern. 71

In dieser Situation entspricht es billigem Ermessen, der Klägerin die Mitnahme ihres Hundes in das Büro zu untersagen. Hierzu hat das Arbeitsgericht bereits zutreffend herausgearbeitet, dass es die Fürsorgepflicht des § 241 Abs. 2 ZPO gebiete, den Mitarbeitern, die sich vor dem Hund fürchten, einen angstfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. 72

Die erkennende Kammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Die Klägerin hat zweitinstanzlich zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch keine Tatsachen vorgetragen, die im Hinblick auf diesen Gesichtspunkt Anlass zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geben. 73

Denn entscheidend ist, dass das Direktionsrecht in einer Weise ausgeübt wird, die die Erbringung der Arbeitsleistung ermöglicht. Das Mitbringen eines Hundes ist für die Erbringung der Arbeitsleistung nicht notwendig. Wenn andererseits aber die Mitarbeiter Angst vor dem Hund haben und in der Erbringung ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt werden, weil sie Post durch die Türe schieben und zudem Anspruch auf einen angstfreien Arbeitsplatz haben, hat der Arbeitgeber mit der Entscheidung, den Hund künftig zu Hause zu lassen, eine Entscheidung im Rahmen billigen Ermessens getroffen. Er hat insbesondere die Interessen der übrigen Mitarbeiter beachtet, andererseits die Interessen der Klägerin in die Betrachtung mit eingestellt. Dies zeigt sich schon daran, dass er nicht sogleich das Verbot ausgesprochen hat, sondern zuwartete. Es gab eine Vielzahl von Gesprächen und sogar ein Hundetrainer wurde eingeschaltet. Vor diesem Hintergrund war das Hausverbot für den Hund eine sachgerechte und angemessene Entscheidung. Sie war insbesondere auch verhältnismäßig. Denn mildere Mittel standen nicht zur Verfügung und waren dem Arbeitgeber jedenfalls nicht zumutbar. Denn die Entscheidung, dem Hund den Zutritt zum Büro zu verweigern ermöglicht das angstfreie Arbeiten im Büro. Demgegenüber sind Maulkorb, Leinenzwang und ein Zwinger zwar gleichfalls Maßnahmen, ein angstfreies Arbeiten zu ermöglichen. Insbesondere die Errichtung eines Zwingers in seinen Büroräumlichkeiten braucht kein Arbeitgeber zu dulden, nur um dem Mitarbeiter die Mitnahme eines Hundes zu ermöglichen. Denn der Arbeitgeber ist Inhaber des Hausrechtes. Er bestimmt, wie seine Räumlichkeiten ausgestaltet sind. Das Aufstellen eines Zwingers braucht er selbst dann nicht zu dulden, wenn dadurch die Mitnahme des Hundes möglich wäre. Denn soweit die Direktion ausgeübt worden ist, gestattet diese nur die Mitnahme des Hundes, nicht die Mitnahme des Hundes in einem Zwinger mit Maulkorb und Leine. Eine derartig weitreichende Einschränkung seines Direktionsrechtes kann nicht angenommen werden, weil es nicht der Ausübung billigen Ermessens entsprechen würde, entsprechende Einschränkungen vorzusehen. Die Klägerin verkennt, dass sie in erster Line dazu verpflichtet ist, die ihr obliegende Arbeitsleistung zu erbringen. Der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, ihr unter allen Umständen zu ermöglichen, dies unter Mitnahme ihres Hundes zu tun. Diese Direktion ist - wegen der subjektiv empfundenen Bedrohung - zu recht vollständig untersagt worden. Der Arbeitgeber hat die Belange der Klägerin angemessen berücksichtigt. Dass er die Belange der übrigen Mitarbeiter höher bewertet hat als die der Klägerin, ist angesichts der gesamten Umstände 74

des Einzelfalles, insbesondere um ein angstfreies Arbeiten zu ermöglichen, nicht zu beanstanden. Nur am Rande sei angemerkt, dass das Halten des Hundes in dem von der Klägerin mit dem Hilfsantrag geltend gemachten "Laufstall" der Tierschutzhundeverordnung in der Fassung vom 02.05.2001 widerspricht. Denn nach § 6 Abs. 2 TierSchHuV muss dem Hund in einem Zwinger entsprechend seiner Widerristhöhe eine konkret definierte uneingeschränkt benutzbare Bodenfläche zur Verfügung stehen, wobei die Länge jeder Seite mindestens der doppelten Körperlänge des Hundes entsprechen muss und keine Seite kürzer als zwei Meter sein darf. Schon diesen Umfang erreicht der gewünschte Gitterlaufstall nicht, so dass auch aus diesem Grunde keine entsprechender Anspruch bestünde.

(3)Bei der Ausübung des Direktionsrechtes ist der allgemein arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden. 75

aa)Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine vertraglich nicht vereinbarte Leistung freiwillig gewährt. Bei einer solchen Gewährung ist er aber an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er die freiwillige Leistung nach von ihm selbst gesetzten allgemeinen Regelungen gewährt. Der gewohnheitsrechtlich anerkannte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ebenso wie eine sachfremde Differenzierung zwischen Gruppen von Arbeitnehmern. Dabei greift das Gebot der Gleichbehandlung ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund genereller Regelungen für bestimmte Zwecke gewährt. Zahlt er beispielsweise aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und legt er entsprechend dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für diese Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies den sachlichen Kriterien entspricht. Arbeitnehmer werden nicht sachfremd benachteiligt, wenn nach dem Zweck der Leistung Gründe vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, ihnen die anderen Arbeitnehmern gewährten Leistungen vorzuenthalten (BAG v. 12.10.2011 - 10 AZR 510/10, NZA 2012, 680; BAG v. 05.08.2009 - 10 AZR 666/08 - BB 2009, 1805; BAG v. 01.04.2009 - 10 AZR 353/08 - BB 2009, 1413; BAG v. 18.03.2009 - 10 AZR 289/08 - NZA 2009, 535; BAG v. 30.07.2008 - 10 AZR 497/07 - EzA Nr. 17 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG v. 14.03.2007 - 5 AZR 420/06 - NZA 2007, 862).

bb)Auch soweit der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz das Direktionsrecht beschränken kann, ist zu beachten, dass sachliche Differenzierungen möglich sind. Diese sachliche Differenzierung aber ergibt sich gerade daraus, dass jedenfalls der Hund der Klägerin - wie die Beweisaufnahme ergeben hat - von einigen Mitarbeitern als Bedrohung empfunden wird, die übrigen Hunde hingegen nicht. Insofern ergibt sich aus der subjektiv empfundenen Gefährlichkeit gerade die Zulässigkeit der sachlichen Differenzierung. Es handelt sich um unterschiedliche Sachverhalte. Hierzu wird in vollem Umfang auf die bereits vorgenommene Abwägung Bezug genommen, aus der sich die Zulässigkeit der Differenzierung ergibt. 77

(4)Die Ausübung des Direktionsrechtes ist auch nicht verwirkt. Denn es fehlt sowohl am Zeit- als auch am Umstandsmoment. 78

Darauf hat das Arbeitsgericht bereits hingewiesen. Die erkennende Kammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht auch insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Die Klägerin hat zweitinstanzlich zur Verwirkung keine Tatsachen 79

vorgetragen, die im Hinblick auf diesen Gesichtspunkt Anlass zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geben.

2. Auch soweit man entgegen der unter Ziffer 1. vertretenen Auffassung von einer der Klägerin erteilten Zusage ausgehen wollte, hätte die Beklagte diese berechtigterweise widerrufen. 80

Entschließt sich ein Arbeitgeber zusätzliche Leistungen zu gewähren, stellt sich die Frage, ob und in welcher Weise sich ein Arbeitgeber von einer Zusage wieder lösen kann. Dabei ist im Bereich der entgeltlichen Leistungen anerkannt, dass ohne eine entsprechende vertragliche Vorsorgeregulierung kein Widerruf möglich ist. Erforderlich ist, dass sich der Arbeitgeber den Widerruf ausdrücklich vorbehalten hat (vgl. BAG v. 28.04.2004 - 10 AZR 481/03 -, juris; BAG v. 14.06.1995 - 10 AZR 25/94, NZA 1995, 1034). 81

Dies gilt jedoch außerhalb von entgeltlichen Leistungen nicht stets und ausschließlich. Es kommt außerhalb entgeltlicher Leistungen darauf an, wie der Empfänger einer Erklärung diese nach §§ 133, 157 BGB verstehen muss (BAG v. 28.04.2004 - 10 AZR 481/03 -, juris). Soweit tatsächlich eine Zusage vorhanden gewesen wäre, hätte diese von vornherein sachlogisch unter dem Vorbehalt gestanden, dass der Hund die Arbeitsabläufe nicht stört und insbesondere nicht als Bedrohung empfunden wird. Gerade bei Zusagen im Bereich des Verhaltens der Mitarbeiter im Betrieb kann der Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass ihm von vornherein eine vorbehaltlose Zusage erteilt wird. Im Bereich der Mitnahme von Tieren im Büro besteht sachlogisch immer ein Vorbehalt, weil für den Arbeitnehmer ersichtlich der Arbeitgeber darauf reagieren können muss, wenn sich das Tier - aus welchen Gründen auch immer - nicht mehr so verhält, wie in der Zusage zugrunde gelegt. Es wäre gerade Inhalt der Zusage gewesen, dass vom Hund keine Gefahr ausgeht bzw. dieser von den Mitarbeitern nicht als Gefahr angesehen wird. Insoweit steht die Zusage jedenfalls unter dem Vorbehalt, dass sie widerrufen werden kann, wenn sich die Zusagevoraussetzungen grundlegend geändert haben. Bezogen auf die behauptete Zusage der Klägerin kann diese immer dann widerrufen werden, wenn das Verhalten des Hundes die Arbeitsabläufe stört. Auch das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, dass es sich in keinem Falle um eine verfestigte Zusage gehandelt hätte. Eine solche hätte im konkreten Einzelfall ausdrücklich vereinbart werden müssen. 82

Auch bei Zusagen ist eine Ausübungskontrolle des Widerrufs erforderlich. Diese richtet sich nach § 315 BGB. Sie muss also billigem Ermessen entsprechen. Dass der Widerruf billigem Ermessen entsprach, ist bereits im Rahmen der Ausübung des Direktionsrechtes dargelegt worden. Insoweit ergeben sich bei der Abwägung billigem Ermessen auf Grundlage des § 106 GewO keine Unterschiede. Auch hier hat die Beklagte - wie die Beweisaufnahme in erster Instanz ergeben hat - die Grundsätze billigen Ermessens zutreffend angewendet. Darauf wird Bezug genommen. 83

3. Auch soweit man entgegen der unter Ziffer 1. vertretenen Auffassung von einer zugunsten der Klägerin entstandenen betrieblichen Übung ausgehen wollte, hätte die Beklagte diese berechtigterweise widerrufen. Denn auch die Betriebliche Übung wäre mit dem bereits unter Ziffer 2) dargelegten Widerrufsvorbehalt versehen und die Beklagte hätte diesen Widerrufsvorbehalt entsprechend billigem Ermessen ausgeübt. Dabei ist zu bedenken, dass die Klägerin gerade der betrieblichen Übung nicht hätte entnehmen können, dass trotz Wegfall der der betrieblichen Übung zugrunde liegenden Voraussetzungen ein verfestigter Anspruch bestehen sollte. Denn es wäre gerade Inhalt der betrieblichen Übung, dass vom Hund keine Gefahr ausgeht bzw. dieser von den Mitarbeitern nicht als Gefahr angesehen wird und die betrieblichen Abläufe nicht stört. 84

4. Auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz kann die Klägerin keine Rechte herleiten. Dies wurde bereits unter Ziffer 1. dargelegt.	85
5. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch darauf, dass ihr Hund Kaya in einem auf ihre Kosten anzulegenden 1,20 m x 1,20 m großen Gitterlaufstall gehalten wird und außerhalb dieses Büroraums an einer 1 m langen Leine geführt wird und einen Maulkorb trägt. Der geltend gemachte Anspruch scheitert schon am vom Arbeitgeber ausgeübten Direktionsrecht. Insoweit kann auf die Ausführungen unter Ziffer 1. in vollem Umfang Bezug genommen werden. Der entsprechende Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber, als Inhaber des Hausrechtes und der Betriebsmittel offensichtlich nicht dazu verpflichtet, einen Zwinger zu dulden, oder den Zutritt mit Leine und Maulkorb zu ermöglichen. Dies wurde bereits oben dargelegt und ergänzend darauf hingewiesen, dass diese Haltung auch nicht der Tierschutzhundeverordnung in der Fassung vom 02.05.2001 entspricht.	86
II.	87
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.	88
III.	89
Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen nicht vor. Es ist weder über Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung zu entscheiden, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, noch liegt eine divergente Entscheidung der Kammer zu einer divergenzfähigen Entscheidung eines Divergenzgerichtes vor. Schließlich ist auch kein absoluter Revisionsgrund gem. § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine entscheidungserhebliche Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ersichtlich, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG.	90
RECHTSMITTELBELEHRUNG	91
Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.	92
Dr. UlrichKulokHartmann	93