

– Fachbeitrag B4-2023 –

26.10.2023

Mitnahme eines Assistenzhundes an den Arbeitsplatz
Anmerkung zum Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 8. September 2022 –
2 Sa 490/21¹

Von Alexander Tietz, Rechtsreferendar am OLG Naumburg

I. Thesen des Autors

1. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Schaffung angemessener Vorkehrungen kann einer Weisung i. S. v. § 106 S. 1 GewO entgegenstehen.
2. Assistenzhunde können im Einzelfall eine angemessene Vorkehrung i. S. v. Art. 5 RL/78/2000 darstellen.
3. Der Grundgedanke aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG ist auch bei der Auslegung prozessrechtlicher Normen heranzuziehen.

II. Einleitung

Durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 30. Januar 2020², mit der die Duldung einer Begleitung durch einen Assistenzhund verlangt wurde, rückte die Frage nach dem Umgang mit tierischen Assistenzen vermehrt in das Zentrum der Aufmerksamkeit.

Bereits die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hatte in Art. 9 Abs. 1 e) und Art. 20 b) die Möglichkeit einer Inanspruchnahme tierischer Assistenzen sowie die Verpflichtung der Unterzeichnerstaaten zur Förderung einer solchen Inanspruchnahme klar benannt. Im Rahmen der Zugänglichkeit (öffentlicher und privater Anlagen) und der persönlichen Mobilität von Menschen mit Behinderungen soll die Nutzung „tierischer Hilfen“ erleichtert werden.

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B4-2023 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Tietz: Mitnahme eines Assistenzhundes an den Arbeitsplatz – Anmerkung zum Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 8. September 2022 – 2 Sa 490/21; Beitrag B4-2023 unter www.reha-recht.de; 26.10.2023.

² BVerfG, Beschluss v. 30.01.2020, 2 BvR 1005/18.

Die o. g. Entscheidung des BVerfG veranlasste den Gesetzgeber schließlich zur Verankerung verschiedener Regelungen zum Assistenzhund im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG; §§ 12e–12l). Seit dem 1. März 2023 ist zudem ergänzend die Assistenzhundeverordnung (AHundV) in Kraft getreten.

Die Förderung von Selbstbestimmung sowie einer vollen, wirksamen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (§ 1 SGB IX) vollzieht sich dabei nicht nur im privaten Lebensbereich, sondern soll auch im Arbeitsleben stattfinden (vgl. §§ 49 ff. SGB IX).

Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens war u. a. die Frage, ob die Klägerin einen Anspruch auf die Mitnahme ihres Assistenzhundes an den Arbeitsplatz hat. Insbesondere diesem Aspekt will sich der vorliegende Beitrag widmen.

III. Sachverhalt

Die im Juni 1968 geborene Klägerin ist seit 1999 bei der Beklagten zuletzt als Verwaltungsfachangestellte im Eigenbetrieb Stadtentsorgung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 34 Stunden beschäftigt.

Bei der Klägerin wurde eine posttraumatische Belastungsstörung diagnostiziert. Seit Ende 2017 war sie deshalb arbeitsunfähig erkrankt und schaffte sich – nach dem Tod ihres Hundes „L.“ – den neuen Hund „P.“ an.

Im Mai 2019 begann die Klägerin eine Wiedereingliederung in der Verwaltung des Eigenbetriebs und brachte in dem Zusammenhang ihren Hund mit zur Arbeit. Zunächst war sie als Vertreterin einer längerfristig erkrankten Kollegin tätig und wurde nach deren Rückkehr ab Dezember 2019 in verschiedenen Räumlichkeiten des Eigenbetriebs untergebracht.

Ab 14. April 2020 wurde die Mitnahme von Haustieren im Betrieb grundsätzlich untersagt. Grund dafür war das zum damaligen Zeitpunkt unklare Risiko bei Haustieren im Hinblick auf das Coronavirus. Die Klägerin durfte ihren Hund, nach Rücksprache mit dem verantwortlichen Werkleiter, weiterhin mitnehmen. Vereinbart wurde allerdings, dass der Hund auf der Terrasse und im Garten bleiben sollte. Darüber hinaus wurde kein Zugang gewährt.

Mit Schreiben vom 6. Juli 2020 kündigte der Werkleiter gegenüber der Klägerin diese Abmachung auf und verwies dabei u. a. auf die Gefährlichkeit des Hundes, der nicht ausreichend sozialisiert sei. In der Folgezeit war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt und teilte am 24. Juli 2020 gegenüber der Beklagten mit, dass es sich bei ihrem Hund um einen Assistenzhund handeln würde, der sie notwendigerweise zur Arbeit begleiten müsse. Die Beklagte teilte diese Auffassung nicht und verwies darauf, dass das ausgesprochene Verbot weiterhin gelten würde.

Die Klägerin durchlief parallel ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), in dessen Rahmen es im November 2020 zu einem Gespräch mit der Beklagten kam. In

der Folge untersagte die Beklagte der Klägerin abermals eine Arbeitsaufnahme in Begleitung des Hundes.

Am 24. Juli 2020 stellte die Klägerin einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft, der bis zum Ende des Arbeitsgerichtsverfahrens nicht erfolgreich war. Schließlich erhob sie am 25. August 2020 Klage vor dem Arbeitsgericht Ludwigshafen.

Mit ihrer Klage vor dem ArbG Ludwigshafen begehrte die Klägerin u. a. die Feststellung, dass sie zur Mitnahme ihres Assistenzhundes an den Arbeitsplatz berechtigt ist.

Ein erster gerichtlicher Termin war für den 12. Mai 2021 anberaumt. Dort vereinbarten die Parteien zunächst, dass es der Klägerin im Rahmen einer Probezeit von Mai bis Dezember 2021 gestattet werde, vor Ort zu arbeiten. Zu diesem Zweck stellte die Beklagte der Klägerin ein Einzelbüro in einem angemieteten Bürocontainer zur Verfügung.

Ungeachtet dieser Übereinkunft entschied das ArbG Ludwigshafen in der Sache mit Urteil vom 29. September 2021. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2021 teilte die Beklagte der Klägerin – unter Verweis auf das ergangene Urteil – mit, dass eine Mitnahme des Hundes an den Arbeitsplatz ab 1. Januar 2022 nicht mehr gestattet werde.

Mit Schriftsatz vom 30. Dezember 2021 legte die Klägerin Berufung gegen das Urteil beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz ein.

In ihrer Berufungsbegründung vom 28. Februar 2022 trägt die Klägerin vor, dass sie einen grundsätzlichen Anspruch auf die Mitnahme ihres Assistenzhundes habe. In dem Zusammenhang verwies sie darauf, dass die Beklagte die Mitnahme ihres Hundes „L.“ zuvor über einen mehrere Jahre andauernden Zeitraum geduldet habe. Die Mitnahme der Hunde „L.“ und „P.“ habe zu einer Konkretisierung des Arbeitsvertrags geführt. Das Arbeitsgericht habe dies in seinem Urteilsspruch verkannt.

In der Zeit von Mai bis Dezember 2021 sei es zu keinerlei Zwischenfällen gekommen. Sie habe in diesem Zeitraum mit ihrem Hund ungehindert in dem bereitgestellten Container arbeiten können. Die im Dezember 2021 erteilte Weisung, den Hund mit Beginn des Jahres 2022 nicht mehr mitbringen zu dürfen, würde gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen.

Eine Zertifizierung ihres Hundes als Assistenzhund i. S. d. BGG sei erst ab 1. Januar 2023 möglich. Da ihr Hund allerdings die Begleitprüfung bestanden habe, müsse er in der Folge von der Beklagten ebenso als Assistenzhund anerkannt werden. Zu einer gleichlautenden Einschätzung seien auch die behandelnden Ärzte gekommen.

Zudem habe die Beklagte willkürlich gehandelt, da das Mitnahmeverbot nicht gegenüber Blindenführhunden gegolten habe.

Der Werkleiter habe darüber hinaus auch keinen ausreichenden Sachverstand, um in der Sache eine Entscheidung für die Beklagte zu treffen. Gleiches gelte für die übrigen Mitarbeitenden der Beklagten. Das Verhalten des Hundes sei Folge eines unsachgemäßen Umgangs durch die Mitarbeitenden.

Die Forderung des Arbeitsgerichts, bei dem Hund müsse es sich um einen erfolgreich ausgebildeten Assistenzhund handeln, gehe fehl, da es eine solche Möglichkeit der „Zertifizierung“ in Deutschland zum Zeitpunkt des erstinstanzlichen Urteils noch nicht gegeben habe. Die von der Beklagten monierten Charakterzüge im Verhalten des Hundes seien, nach Aussage der Klägerin, genau jene, die auf Grund ihrer posttraumatischen Belastungsstörung notwendig seien, um eine Beschäftigung zu ermöglichen. Eine tatsächliche Überprüfung durch das Gericht habe in dieser Sache (verfahrensfehlerhaft) nicht stattgefunden. Durch das Verbot der Beklagten sei sie daher auf Grund ihrer Behinderung benachteiligt worden.

IV. Die Entscheidung des Gerichts

Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Berufung der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen.

Die Klägerin ist im Ergebnis nicht zur Mitnahme ihres Hundes "P." an den Arbeitsplatz berechtigt. Die Beklagte habe in zulässiger Art und Weise von ihrem Direktionsrecht aus § 106 der Gewerbeordnung (GewO) Gebrauch gemacht. Das Direktionsrecht der Beklagten sei weder durch den Arbeitsvertrag noch durch konkretisierende Regelungen oder eine betriebliche Übung eingeschränkt. Darüber hinaus käme auch eine Einschränkung durch andere gesetzliche Vorschriften nicht in Betracht, § 106 S. 3 GewO.

Es hätten sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Beklagte sich in irgendeiner Weise rechtlich habe binden wollen. Dies könne nur unter besonderen Umständen angenommen werden, die im konkreten Fall allerdings nicht vorlägen. Die Klägerin konnte allein aus der Tatsache, dass die Beklagte eine betriebliche Praxis über einen längeren Zeitraum auf eine bestimmte Art und Weise ausgeübt habe, nicht davon ausgehen, dass eine solche Praxis auch in Zukunft beibehalten werde. Bei der Gestattung habe es sich ausdrücklich um eine versuchsweise Mitnahme gehandelt, die keinen Anspruch auf eine dauerhafte Begleitung am Arbeitsplatz begründen könne.

Die gebotene Interessenabwägung vor dem Hintergrund von Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG könne ebenso zu keinem anderen Ergebnis führen.

V. Rechtliche Würdigung

Das Urteil des LAG ist im Ergebnis nachvollziehbar. Die Regelungen zum Assistenzhund in §§ 12e ff. BGG spielten in dem Verfahren lediglich eine untergeordnete Rolle und sollen dementsprechend auch hier zunächst außen vor bleiben.

Im Fokus sollen vielmehr die Grenzen des Direktionsrechts und dessen Verhältnis zur Pflicht des Arbeitgebers zur Schaffung angemessener Vorkehrungen stehen. Trotz der ausführlichen gerichtlichen Prüfung des § 106 GewO wurde nicht berücksichtigt, ob für

den Arbeitgeber eine Duldungspflicht bestehen könnte, die sich aus der Verpflichtung zur Schaffung angemessener Vorkehrungen ergibt.³

1. Eröffnung des Anwendungsbereichs von § 106 GewO bei der Mitnahme eines Assistenzhundes

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, § 106 S. 1 GewO. Dies gilt nach § 106 S. 2 GewO auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

§ 106 S. 1 GewO begrenzt das Direktionsrecht zugleich aber auch, indem es die Ausübung durch den Arbeitgeber nur in solchen Fällen zulässt, in denen Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Rechtsprechung und die juristische Literatur gehen davon aus, dass die Mitnahme eines Hundes an den Arbeitsplatz grundsätzlich vom Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst ist, da es sich dabei um eine Frage handelt, welche das Arbeits- und Ordnungsverhalten im Betrieb betrifft.⁴

Assistenzhunde und „normale“ Haustiere unterscheiden sich allerdings, was u. a. schon daran festzumachen ist, dass ein Assistenzhund nicht als Gebrauchsgegenstand des täglichen Lebens eingeordnet wird.⁵ Sie sind (unabhängig von einer Anerkennung nach § 12e Abs. 3 S. 2 BGG) grundsätzlich als Hilfsmittel einzuordnen, die im Rahmen einer medizinischen Rehabilitation (§§ 42 Abs. 2 Nr. 6, 47 SGB IX), als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX) oder als Leistung zur sozialen Teilhabe (§ 76 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX) erbracht werden.⁶

Soweit es für den Arbeitgeber auf den ersten Blick unerheblich sein mag, ob die Arbeitnehmerin die Mitnahme eines Assistenzhundes oder eines normalen Haustieres begehrt, stellt sich die Situation auf Arbeitnehmerseite anders da: Während die Mitnahme eines Haustieres in den Betrieb verschiedene Gründe haben kann, liegt der Mitnahme eines Assistenzhundes regelmäßig der Teilhabegedanke zu Grunde (§ 1 SGB IX).

Diese gravierende Unterscheidung muss sich auch bei der Frage widerspiegeln, wie im Rahmen der Mitnahme eines Hundes an den Arbeitsplatz verfahren werden kann und ob die Mitnahme eines Assistenzhundes von der Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber abhängig gemacht werden kann.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kommt insbesondere dann nicht zum Tragen, wenn die in Rede stehenden Arbeitsbedingungen, hier also die Mitnahme eines Assistenzhundes, bereits durch andere gesetzliche Vorschriften geregelt sind. Insbesondere

³ Düwell, jurisPR-ArbR 7/2023, Anm. 1.

⁴ LAG Düsseldorf, Urteil v. 24.03.2014, 9 Sa 1207/13, Rn. 43, juris; Laber, ArbRB 2022, S. 341 ff.; Stück/Salo, AuA 1/2023, S. 20 ff.

⁵ LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 31.01.2023, L 11 KR 3181/20, Rn. 64, juris.

⁶ Tietz, in: SWK-Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, Assistenzhund, Rn. 18.

öffentlich-rechtliche Normen kommen dabei als Grenze bzw. Ausschluss des Weisungsrechts in Betracht.⁷

a) *Regelung der Mitnahme durch die Verpflichtung zur Schaffung angemessener Vorkehrungen?*

Eine Einschränkung des Direktionsrechts könnte sich im Einzelfall durch die Verpflichtung (der Arbeitgeber) zur Schaffung angemessener Vorkehrungen ergeben. Dies folgt aus der Erkenntnis, dass die Versagung angemessener Vorkehrungen ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darstellt (vgl. auch Art. 2 UAbs. 3 UN-BRK).⁸ Ein solches Handeln des Arbeitgebers kann nicht vom Direktionsrecht gedeckt sein. Die Diskriminierungsverbote – vor allem § 164 Abs. 2 SGB IX⁹ – stellen hier eine wirksame (gesetzliche) Begrenzung des Weisungsrechts dar.¹⁰

Das LAG hat diese Möglichkeit in seinem Urteil nicht in Betracht gezogen.

Die Verpflichtung zur Schaffung angemessener Vorkehrungen ergibt sich zum einen aus Art. 5 der unionsrechtlichen Richtlinie 2000/78/EG und wird ergänzt durch Art. 2 Abs. 4 i. V. m. Art. 27 UN-BRK.

In diesem Zusammenhang wird vom Arbeitgeber verlangt, geeignete und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.¹¹ Es ist im Einzelfall dementsprechend zu prüfen, ob die behinderte Person mit angemessener Vorkehrung in der Lage wäre, die vertragliche Tätigkeit auszuführen.¹²

Ein einfachgesetzlicher, ausdrücklicher Anspruch auf die Schaffung angemessener Vorkehrungen ergibt sich aus § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX.¹³ Voraussetzung dafür ist jedoch die Feststellung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung (§§ 151 ff. SGB IX).

Eine solche Feststellung erfolgte bei der Klägerin nicht.¹⁴ Die unionsrechtlichen Regelungen zu den angemessenen Vorkehrungen beschränken sich allerdings nicht nur auf schwerbehinderte Menschen,¹⁵ weshalb sich bei Vorliegen einer einfachen Behinderung

⁷ Preis, in: ErfK, 23. Auflage 2023, § 106 GewO, Rn. 5.

⁸ Rabe-Rosendahl, Angemessene Vorkehrungen, S. 77 f.

⁹ So auch Ledwon/Sura NZA-RR 2023, 389.

¹⁰ Becker, in: HK-ArbR, 5. Auflage 2022, § 106 GewO, Rn. 22.

¹¹ Faber/Rabe-Rosendahl, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Auflage 2023, § 164 SGB IX, Rn. 108.

¹² Brors, in: Däubler/Beck, AGG, § 8 AGG, Rn. 33.

¹³ Darüber hinaus ist das Konzept auch in § 7 Abs. 2 S. 1 BGG ausdrücklich erwähnt. Die Regelungen des BGG sollen hier aber zunächst außen vor bleiben.

¹⁴ Rn. 68 des Urteils.

¹⁵ Fuerst/Bechtolf, SWK Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, Angemessene Vorkehrungen, Rn. 14.

(wie in diesem Fall) die Pflicht des Arbeitgebers zur Schaffung angemessener Vorkehrungen aus §§ 241 Abs. 2, 618 BGB ergibt.¹⁶

Die Pflicht besteht allerdings nicht grenzenlos. Insbesondere in Fällen, in denen der Arbeitgeber unverhältnismäßigen Belastungen ausgesetzt wäre, kann ein Anspruch nicht geltend gemacht werden (Art. 5 RL 2000/78/EG).

Bei der Prüfung, ob die Verpflichtung zu übermäßigen Belastungen des Arbeitgebers führen würde, sollen insbesondere der damit verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden (21. Erwägungsgrund zur Richtlinie 2000/78/EG). Daneben sind auch solche Aspekte zu berücksichtigen, welche die Belegschaft des Betriebs betreffen.

b) Duldung des Assistenzhundes als angemessene Vorkehrung?

Legt man diese Anforderungen an den Sachverhalt an, der dem LAG zur Entscheidung vorlag, ergeben sich bereits auf den ersten Blick Zweifel an der Angemessenheit.

Zwar scheint die Duldung des Hundes grundsätzlich dazu geeignet, der Klägerin eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Er sorgte in dem Zusammenhang jedoch auch für erhebliche Störungen im Betriebsablauf des Arbeitgebers. Bereits das Arbeitsgericht hatte festgestellt, dass der Hund in mindestens zwei Situationen gegenüber Angehörigen der Belegschaft problematisch in Erscheinung getreten ist, indem er die Personen anbellte und anknurrte. Über die im Einzelfall betroffenen Personen hinaus hat dies zur Verängstigung anderer Mitarbeitenden geführt. Im Ergebnis kann dementsprechend festgehalten werden, dass hier Sicherheitsaspekte (der übrigen Belegschaft) berührt werden.¹⁷ Darüber hinaus sind diese Aspekte geeignet, organisatorische Arbeitsabläufe (weiter) zu beeinträchtigen.¹⁸

In dem Zusammenhang ist es für den Arbeitgeber nicht zumutbar, einem Hund den Zutritt zum Betrieb gewähren zu müssen, wenn dies nachweislich zur Verängstigung der Belegschaft führt.

c) Möglichkeit der Arbeit in einem Einzelbüro

Die Weisung des Arbeitgebers, den Hund nicht mit an den Arbeitsplatz zu bringen, ist in diesem Fall grundsätzlich zulässig gewesen.

Sie muss darüber hinaus allerdings auch billigem Ermessen i. S. v. § 315 Abs. 1 BGB entsprechen.¹⁹ Das ist der Fall, wenn die wesentlichen Umstände des Falls ermittelt,

¹⁶ BAG, Urteil v. 19.12.2013, 6 AZR 190/12, Rn. 53; Fuerst/Bechtolf, SWK Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, Angemessene Vorkehrungen, Rn. 19 ff.; Faber/Rabe-Rosendahl, in: Fel-des/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Auflage 2023, § 164 SGB IX, Rn. 116.

¹⁷ Vgl. Rabe-Rosendahl, Angemessene Vorkehrungen, S. 444 f.

¹⁸ Vgl. Bundestags-Drucksache 19/27400, S. 68.

¹⁹ Vgl. LAG Mainz, Urteil v. 17.12.2014, 4 Sa 404/14, Rn. 45.

abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind.²⁰

Bei der Abwägung im Bereich des Arbeitsrechts sind – neben den allgemeinen Grundsätzen – die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen einzubeziehen.²¹

Darlegungs- und Beweisbelastet in dieser Hinsicht ist der Arbeitgeber.

Nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB ist die Billigkeit der Ermessensausübung einer gerichtlichen Kontrolle zugänglich. Im Bereich des Arbeitsrechts scheidet eine ersatzweise Bestimmung durch das Gericht allerdings aus. In Betracht kommt hier lediglich die Aufhebung der unbilligen Bestimmung.²²

Hinsichtlich des entscheidungserheblichen Sachverhalts ist das LAG grundsätzlich nach § 64 Abs. 6 S. 1 i. V. m. § 529 Abs. 1 der Zivilprozessordnung (ZPO) an die Feststellungen der ersten Instanz gebunden. Dies gilt jedoch nicht, soweit konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten, § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO. Die Klägerin hat es allerdings versäumt, in der Berufungsbegründung neue Tatsachen vorzutragen.

Das LAG hat eine ausführliche Abwägung durchgeführt und in dem Zusammenhang auch die Wertungen aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG sowie den Vorschriften der UN-BRK einbezogen. Im Ergebnis hält das Gericht die Weisung mit den Grundsätzen aus § 315 Abs. 1 BGB vereinbar.

Richtigerweise wird dabei auch auf den Versuch der Parteien eingegangen, der Klägerin in der Zeit von Mai bis Dezember 2021 die Arbeit mit dem Hund versuchsweise in einem zur Eigennutzung angemieteten Baucontainer zu ermöglichen.²³

Das Gericht geht davon aus, dass sich das Verhalten des Hundes nicht gebessert hat. Da eben jenes Verhalten, das schon zum Mitnahmeverbot durch die Beklagte geführt hat, von der Klägerin ausdrücklich für notwendig erachtet wird, ist auch zukünftig damit zu rechnen, dass es zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf kommen wird. Dem steht auch nicht entgegen, dass die probeweise durchgeführte Arbeit in einem Einzelbüro ohne Zwischenfälle verlief.

Allerdings ist der Beklagten in dem Zusammenhang zuzustimmen, dass auch die Arbeit in einem Einzelbüro nicht dazu führt, dass Kontakte zur übrigen Belegschaft entfallen.

²⁰ Becker, in: HK-ArbR, 5. Auflage 2022, § 106 GewO, Rn. 23.

²¹ BAG, Urteil v. 21.07.2009, 9 AZR 404/08, Rn. 22.

²² Rieble, in: Staudinger, BGB, Stand: 31.03.2021, § 315 BGB, Rn. 588 f.

²³ Rn. 62 des Urteils.

Hier besteht weiterhin ein erhebliches Gefährdungspotenzial. Auch angesichts der kurzen Zeit von sechs Monaten ist nicht zu erwarten, dass eine weitere Aufklärung des Gerichts in dieser Hinsicht zu einer Aufhebung der Weisung wegen einer unbilligen Ermessensausübung geführt hätte.

In dem Zusammenhang ist das Gericht nach § 9 Abs. 1 ArbGG an den Beschleunigungsgrundsatz gebunden und hat eine abschließende Entscheidung zu treffen. Etwas anderes ergibt sich in dem Zusammenhang auch nicht, wenn man § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO im Lichte von Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG (und Art. 19 Abs. 4 GG)²⁴ auslegt und in dem Zusammenhang davon ausgeht, dass keine erhöhten Anforderungen daran zu stellen sind, ob konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten.²⁵

VI. Ergebnis

Im Rahmen der Prüfung des § 106 S. 1 GewO muss immer auch erörtert werden, ob die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Schaffung angemessener Vorkehrungen einer erteilten Weisung entgegensteht.

In dem Zusammenhang zeigt das Urteil des LAG anschaulich auf, weshalb konkrete Regelungen zur Ausbildung und Zertifizierung von Assistenzhunden notwendig waren.²⁶ Zum einen stellen Assistenzhunde ein wirksames Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen dar. Arbeitgeber können im Einzelfall zur Duldung verpflichtet sein und ein Mitnahmeverbot nicht im Rahmen ihres Direktionsrechts geltend machen. Das kann allerdings nur wirksam umgesetzt werden, wenn eine qualitativ hochwertige Ausbildung und Zertifizierung der Hunde gesichert ist.²⁷

Im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung ist sowohl dem materiellen Recht als auch dem einschlägigen Prozessrecht immer auch der Grundgedanke aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG zu Grunde zu legen. Eine wirksame Berücksichtigung (rechtlicher) Belange von Menschen mit Behinderungen kann nur gewährleistet werden, wenn gerichtliche Überprüfungsverfahren auch dementsprechend ausgestaltet sind.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

²⁴ Zu dessen Ausstrahlungswirkung in das Zivilrecht, BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 30.01.2020, 2 BvR 1005/18, Rn. 41 ff.

²⁵ Vgl. dazu auch die Rechtsprechung zu § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO, BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 23.06.2000, 1 BvR 830/00.

²⁶ Siehe auch die Forderungen der einschlägigen Verbände im Rahmen der Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf, Bundestags-Drucksache.

²⁷ Vgl. für den vorliegenden Fall § 5 Abs. 3 AHundeV i. V. m. Anlage 2 Nr. 6 AHundeV.