**Assistenzhund am Arbeitsplatz: Was ist rechtlich erlaubt?**

**Menschen mit Behinderung haben ein Recht, ihren Assistenzhund zur Arbeit mitzunehmen. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt.**

Ein Artikel von Rechtsanwältin Silke Gottschalk, Düsseldorf

Zu Verbesserung des Arbeitsklimas ist die Mitnahme des eigenen Vierbeiners in vielen Unternehmen mittlerweile erlaubt. Für Menschen mit Behinderung dienen Hunde aber nicht nur zur Verbesserung der Atmosphäre, sondern übernehmen als Assistenzhund wichtige Aufgaben im Alltag. Häufig begleiten sie ihr Herrchen oder Frauchen auch zur Arbeit. Ist das immer uneingeschränkt möglich? Und was gibt es dabei rechtlich zu beachten?

Die Rechtslage erklärt die Düsseldorfer Rechtsanwältin Silke Gottschalk vom VDAA – Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

Dem Arbeitgeber als Inhaber des Hausrechts steht es grundsätzlich frei, ob er Hunde oder andere Haustiere zulässt oder nicht – außer besondere Sicherheits- oder Hygienevorschriften verbieten bereits Haustiere in bestimmten Arbeitsbereichen. Menschen mit Behinderung, die unter den Schutzbereich des SGB IX fallen und auf einen Assistenzhund angewiesen sind, haben aber grundsätzlich das Recht, den Assistenzhund mit zum Arbeitsplatz zu nehmen.

Das Zutrittsrecht ergibt sich aus dem zum 1.7.2021 im Wege des Teilhabestärkungsgesetzes in Kraft getretene Behindertengleichstellunggesetz (§§ 12 e-I BGG). Ergänzend dazu gilt mit Wirkung zum 1. März 2023 eine Assistenzhundeverordnung. Die Regelungen beschreiben detailliert, unter welchen Umständen ein Hund ein Assistenzhund im Sinne des Gesetzes ist. Nur in diesen Fällen besteht das erweiterte Recht, einen solchen Hund am Arbeitsplatz mit sich zu führen.

Liegen die Voraussetzungen vor, gilt grundsätzlich ein Zutrittsrecht auch dann, wenn Hunde im Unternehmen ansonsten verboten sind.

**Erlaubnis des Arbeitgebers einholen**

Den Hund, ohne vorherige Rücksprache mit dem Arbeitgeber einfach mitzubringen ist aber nicht zulässig. Bevor der Vierbeiner ins Büro oder in die Werkstatt darf, muss in jedem Fall die Genehmigung des Arbeitgebers eingeholt werden, ansonsten liegt eine Pflichtverletzung vor, die zu einer Abmahnung oder unter bestimmten Umständen sogar zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen kann.

**Wann darf der Arbeitgeber die Mitnahme verbieten?**

Die Erlaubnis zur Mitnahme kann dabei nur verweigert werden, wenn sie eine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellt. Dass eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, dafür ist der Arbeitgeber Darlegungs- und Beweislastpflichtig.

Unverhältnismäßig ist etwa (aus hygienischen Gründen) der Zutritt des Hundes zu Intensiv- oder Isolierstationen zu einem Operationssaal oder zu einem sterilen Arbeitsplatz in der Lebensmittelherstellung.

Ausnahmen ergeben sich auch dann, wenn durch die Mitnahme des Hundes, die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dadurch bedingt die Betriebsabläufe unzumutbar gestört werden. Hier liegt es zunächst einmal in der Verantwortung des Halters, darauf zu achten, dass dies nicht passiert.

**Arbeitgeber muss nach Alternativen suchen**

Aber: Auch wenn die Mitnahme im Einzelfall schwierig ist, zum Beispiel weil ein Kollege eine Hundehaarallergie oder eine Hundephobie hat, darf sie nicht einfach so verweigert werden. Der Arbeitgeber ist dann angehalten, nach Alternativen zu suchen. Diese können sich daraus ergeben, dass die Mitarbeiter räumlich getrennt werden oder die Arbeitszeiten so verschoben werden, dass es nicht zu Überschneidungen kommt. Am Ende kann auch die Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice eine Möglichkeit sein, um allen Interessen gerecht zu werden.

Wenn aber der Hund die Kolleginnen und Kollegen anknurrt – auch dann, wenn Herrchen oder Frauchen versichern, dass das Tier nicht gefährlich sei und es objektiv auch nicht ist -, kann der Arbeitgeber die Mitnahme verbieten, wenn es von den übrigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern als gefährlich empfunden wird und es dadurch zu einer Störung der Arbeitsabläufe kommt. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz, vom 8. September 2022, Az: 2 Sa 490/21, Vorinstanz: Arbeitsgericht Ludwigshafen, Urteil vom 29. September, Az: 3 Ca 1284/20.

Eine einmal erteilte Genehmigung gilt übrigens auch nicht ewig. Verändern sich die Umstände, zum Beispiel das Verhalten des Hundes, kann auch diese wieder zurückgenommen werden.

**Und wenn der Chef die Mitnahme trotz Anspruch nicht zulässt?**

Wird der Zutritt des Hundes vom Arbeitgeber verweigert, obwohl der Arbeitnehmer eigentlich einen Anspruch auf Mitnahme hätte, also keine unverhältnismäßige Belastung im Einzelfall vorliegt, dann können sich daraus Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 AGG) ergeben.

Gottschalk empfahl, dies zu beachten und im Zweifel rechtlichen Rat einzuholen, wobei sie u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de) – verwies.

Die Autorin ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

Silke Gottschalk

Rechtsanwältin

Alexanderstraße 25 a

40210 Düsseldorf

Deutschland

T +49 151 / 11217570

[info@anwaeltin-gottschalk.de](mailto:info@anwaeltin-gottschalk.de)

[www.anwaeltin-gottschalk.de](http://www.anwaeltin-gottschalk.de/)