

**Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht**

Band 24

Haustiere am Arbeitsplatz

**Arbeitsrechtliche Fragestellungen betrachtet
am Beispiel des Bürohundes**

Von

Jannis Monsheimer



Duncker & Humblot · Berlin

JANNIS MONSHEIMER

Haustiere am Arbeitsplatz

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 24

Haustiere am Arbeitsplatz

Arbeitsrechtliche Fragestellungen betrachtet
am Beispiel des Bürohundes

Von

Jannis Monsheimer



Duncker & Humblot · Berlin

Der Fachbereich Rechtswissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen
hat diese Arbeit im Jahre 2024 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2025 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpau
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-19235-9 (Print)
ISBN 978-3-428-59235-7 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand während meiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Versicherungsrecht an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Sie wurde im Wintersemester 2023/2024 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen als Dissertation angenommen. Die Disputation erfolgte am 18. April 2024. Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur wurden bis Juli 2023 berücksichtigt.

Mein besonderer Dank gilt zunächst meiner Doktormutter, Frau Professorin Dr. Lena Rudkowski, für die engagierte Betreuung dieser Arbeit und die lehrreiche Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an ihrer Professur. Herrn Professor Dr. Markus Roth danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens sowie für seine hilfreichen Anmerkungen.

Ganz herzlich bedanken möchte ich mich bei meinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen an der Professur, allen voran Frederik Stadelmann, Pauline Rumpf und Jonas Metzner. Ein besonderer Dank gebührt Anke Hunger, die mich in vielerlei Hinsicht bei dieser Arbeit unterstützt hat und mir stets mit freundschaftlichem Rat zur Seite stand. Es war mir eine Freude, mit euch allen zusammenzuarbeiten. Ihr habt meine Zeit in Gießen ganz wesentlich bereichert.

Nicht vergessen möchte ich meine Freunde, die mir auf vielfältige Art eine Stütze waren. Fühlt euch bitte alle angesprochen. Ich danke euch sehr.

Mein größter Dank gilt schließlich meiner Familie, besonders meinen Eltern Regina und Günther Monsheimer, die mir mein Leben lang so viel ermöglicht haben. Meinem Vater möchte ich ganz besonders für seine unersetzliche Hilfe bei der Korrektur dieser Arbeit danken. Meiner Mutter danke ich ganz besonders für ihre klugen Worte und Gedanken, die mir, abseits des Juristischen, immer eine wertvolle Unterstützung waren. Ihr habt beide wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Euch ist sie gewidmet.

Seligenstadt, im September 2024

Jannis Monsheimer

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einführung	17
§ 2 Anspruch auf Gestattung der Mitnahme an den Arbeitsplatz	23
A. Anspruch aus Gesetz	23
I. Mitnahme von Haushunden	23
II. Mitnahme von Assistenzhunden	23
1. Begriff des Assistenzhundes	24
a) Berliner Hundegesetz	24
b) Behindertengleichstellungsgesetz	24
c) Assistenzhundeverordnung	25
2. Anspruchsgrundlagen für die Mitnahme	26
a) Art. 27 Abs. 2 S. 2 lit. i) i. V. m. Art. 5 Abs. 2, 3 UN-BRK	26
b) Art. 5 RL 2000/78/EG	27
c) Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG	29
d) § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX	29
e) § 12e Abs. 1 S. 1 BGG	32
f) § 12 Abs. 1 AGG	33
III. Zwischenergebnis	34
B. Anspruch aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers	34
I. Inhalt der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers	34
II. Mitnahme von Hunden und anderen Haustieren	35
1. Allgemeiner Mitnahmeanspruch	35
2. Mitnahmeanspruch bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit des Tieres ..	35
a) § 616 S. 1 BGB	36
aa) Mögliche Rechtsfolgen	36
bb) Tiere als Ursache vorübergehender, schuldloser Verhinderung ..	36
b) Vergleich mit der Erkrankung eines Arbeitnehmerkindes	38
c) Zwischenergebnis	39
III. Mitnahme von Assistenzhunden	39
1. Die sog. gesteigerte Fürsorgepflicht	39
2. Inhalt und Grenzen	40
3. Praktische Relevanz	41
IV. Zwischenergebnis	41

C. Anspruch aus arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz	41
I. Gleichbehandlungsgrundsatz als Anpassungsanspruch	42
II. Anspruchsvoraussetzungen	42
1. Vorliegen einer Ungleichbehandlung	43
a) Aufstellen einer Regel	43
b) Bildung von Vergleichsgruppen	44
aa) Voraussetzungen für die Annahme einer Gruppe	44
bb) Vergleichbarkeit	45
(1) Kriterien in Bezug auf Entgeltbestandteile	46
(2) Kriterien in Bezug auf einen Mitnahmeanspruch	46
(a) Allgemeine Kriterien	47
(b) Sonderfall: Vergleichbarkeit von Hunden und anderen Haustieren	47
2. Keine Rechtfertigung	50
a) Legitimer Zweck der Mitnahme von Hunden	50
b) Sachgemäße Differenzierungsgründe	51
aa) Tierbezogene Differenzierungen	52
(1) Ausnahme von gefährlichen und/oder großen Hunden	52
(2) Erlaubnis nur solcher Hunde, die einer spezifischen Rasse angehören oder aufgrund natürlicher Merkmale dem Zweck der Mitnahme dienlich sind	54
(a) Mitnahme zwecks Förderung der Arbeitsleistung	54
(b) Abgrenzung zu Diensthunden	55
(c) Differenzierung regelmäßig nicht sachfremd	56
(3) Erlaubnis von Hunden unter Vorbehalt anderer, nicht an die Rasse anknüpfender Voraussetzungen	56
(a) Gesundheit, insbesondere Impfstatus	56
(b) Erziehung, insbesondere Hundeschule	57
(c) Haftpflichtversicherung	58
bb) Umfeldbezogene Differenzierungen	60
(1) Differenzierung aufgrund Mitarbeiter-/Kundenverkehr	60
(2) Differenzierung wegen tierschutzrechtlicher Vorschriften	60
(3) Differenzierung wegen miet-/pachtrechtlicher Vereinbarungen	62
cc) Tätigkeitsbezogene Differenzierungen	63
(1) Leistungssicherung	63
(2) Gefährliche Arbeit	64
(3) Lebensmittelhygiene	64
(4) Infektionsschutz gem. § 23 Abs. 3 IfSG	65
(a) Nichtigkeit des auf die Mitnahme gerichteten Rechtsgeschäfts	65
(b) Sonderfall: Assistenzhunde	66

III.	Zwischenergebnis	67
D.	Begründung eines Anspruchs aus Vereinbarung	67
I.	Anspruch aus individualarbeitsrechtlicher Vereinbarung	67
1.	Ausdrückliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag	68
a)	Individualvereinbarung	69
aa)	Wirksamkeit eines Mitnahmeanspruchs	69
(1)	Berücksichtigung der Interessen der Vertragsparteien	69
(2)	Berücksichtigung von Drittinteressen	70
(a)	Vertrag zulasten Dritter	70
(b)	Vertrag mit Lastwirkung gegenüber Dritten	71
(aa)	Vorliegen einer Lastwirkung	71
(bb)	Dogmatische Einordnung: Vertragsfreiheit versus Drittschutz	72
(cc)	Grundsätzlich keine Lastwirkung bei Mitnahmean- spruch	73
(dd)	Rechtsfolge bei Lastwirkung	74
(3)	Übrige Kontrollmaßstäbe	75
bb)	Wirksamkeit eines Widerrufsvorbehalts	76
b)	Einheitsregelung	76
aa)	Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB auf Arbeitsverträge	76
bb)	Wirksamkeit eines Mitnahmeanspruchs	77
(1)	Kontrollfähigkeit nach § 307 Abs. 3 BGB	77
(2)	Berücksichtigung der Interessen der Vertragsparteien	79
(a)	§§ 308, 309 BGB	79
(b)	§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB	79
(3)	Berücksichtigung von Drittinteressen	79
(a)	§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB	80
(b)	§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB	81
cc)	Wirksamkeit eines Widerrufsvorbehalts	82
(1)	Kontrollfähigkeit nach § 307 Abs. 3 BGB	82
(2)	Inhaltskontrolle	82
c)	Praktische Relevanz	83
d)	Zwischenergebnis	84
2.	Einzel-/Gesamtzusage und betriebliche Übung	84
a)	Einzel-/Gesamtzusage	84
b)	Betriebliche Übung	85
c)	Bindungswille des Arbeitgebers	86
aa)	Kein Bindungswille bei reiner Dul dung der Mitnahme	87
bb)	Notwendigkeit des Hinzutretens besonderer Umstände	87
d)	Entstehung nur unter Vorbehalt des Widerrufs	89

e) Zwischenergebnis	90
II. Anspruch aus kollektivrechtlicher Vereinbarung	90
1. Tarifvertrag	91
a) Regelungsmöglichkeit	91
b) Praktische Relevanz	91
2. Betriebsvereinbarung	92
a) Regelungsmöglichkeit	92
b) Voraussetzungen und Grenzen	92
aa) Tarifvorbehalt, § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG	92
bb) Anforderungen an den Regelungsinhalt	93
c) Praktische Relevanz	94
d) Regelungsabreden	95
3. Zwischenergebnis	95
III. Kollision von individualarbeitsrechtlichen und kollektivrechtlichen Regelungen	95
1. Günstigkeitsprinzip	95
2. Ausschluss des Günstigkeitsprinzips bei verschlechternder Betriebsvereinbarung	97
3. Zwischenergebnis	98
E. Keine Anspruchsgrundung durch Weisung i. S. d. § 106 GewO	99
I. Rechtliche Einordnung	99
II. Abgrenzung zur Vertragsänderung	99
III. Grenzen der Ausübung	100
IV. Keine Anspruchsgrundung	101
V. Zwischenergebnis	101
F. Ergebnis zu § 2	102
§ 3 Arbeitsschutzbezogene Arbeitgeberpflichten und Rechte dritter Arbeitnehmer	104
A. Arbeitsschutzbezogene Arbeitgeberpflichten	104
I. Öffentliches Arbeitsschutzrecht	104
1. Rechtliche Grundlagen	104
a) ArbSchG	105
aa) Grundpflichten und allgemeine Grundsätze, §§ 3 Abs. 1, 4 ArbSchG	105
(1) Arbeitsschutzrechtliche Generalklausel	105
(a) Begriff der Gefährdung	105
(b) Begriff der Gesundheit	106
(2) Weitere Grundpflichten und Grundsätze	106
bb) Gefährdungsbeurteilung, § 5 ArbSchG	107

cc) Unterweisungspflicht, § 12 Abs. 1 ArbSchG	108
b) Verordnungen aufgrund von §§ 18, 19 ArbSchG	109
aa) ArbStättV	109
bb) BetrSichV	110
c) Zwischenergebnis	110
2. Arbeitsschutzrechtlich relevante Gefährdung	111
a) Mögliche Schäden für die physische Gesundheit	112
b) Mögliche Schäden für die psychische Gesundheit	113
c) Zwischenergebnis	114
3. Konkrete Pflichten und mögliche Maßnahmen	114
a) Keine generelle Pflicht zum Verbot von Hunden	114
b) Auswahl und Schulung von Hunden	115
c) Unterweisung und Anweisung durch den Arbeitgeber	116
d) Hygienemaßnahmen	117
e) Einrichtung hundefreier Zonen	119
f) Zuweisung spezifischer Flächen	120
g) Leinenzwang	120
h) Beschränkung der Anzahl von Hunden	121
i) Einrichtung eines Hundeauftragten/Evaluation	121
j) Zwischenergebnis	122
II. Privatrechtliches Arbeitsschutzrecht	122
1. Rechtliche Grundlagen	122
a) § 241 Abs. 2 BGB	122
b) § 618 BGB	123
aa) Systematische Einordnung und Relevanz	123
bb) Voraussetzungen der Transformation	124
cc) Die Schutzpflichten des § 618 Abs. 1 BGB	125
(1) Räumliche Reichweite der Schutzpflicht	125
(2) Sachliche Reichweite der Schutzpflicht	126
(3) Schutzgegenstand: Leben und Gesundheit	126
(4) Begriff der Gefahr	127
(5) Grenzen der Schutzpflicht	127
c) Zwischenergebnis	128
2. Konkrete Schutzpflichten und mögliche Maßnahmen	128
a) Keine generelle Pflicht zum Verbot von Hunden	128
b) Transformierte Pflichten	129
c) Nicht-transformierte Pflichten	129
d) Zwischenergebnis	129
3. Rechtsfolgen von Schutzpflichtverletzungen	130
III. Ergebnis zu § 3 A.	130

B. Rechte dritter Arbeitnehmer	132
I. Individualrechtliche Erfüllungsansprüche	132
II. Beschwerderechte	133
III. Leistungsverweigerungsrechte	133
1. Zurückbehaltungsrecht, § 273 Abs. 1 BGB	133
2. Unzumutbarkeit, § 275 Abs. 3 BGB	135
IV. Schadensersatzansprüche	135
1. Vertragliche Schadensersatzansprüche	136
2. Deliktische Schadensersatzansprüche	136
3. Haftungsausschluss gem. § 104 SGB VII	137
a) Versicherte Tätigkeit	137
b) Haftungsbegründende Kausalität	138
aa) Maßstab: Zweistufige Prüfung	138
bb) Verletzter ist Kollege des Hundehalters	139
cc) Verletzter ist Hundehalter	140
V. Außerordentliche Kündigung	143
VI. Ergebnis zu § 3 B.	144
§ 4 Verbot und Einschränkung der Mitnahme durch den Arbeitgeber	146
A. Verbot ohne vorherige Gestattung	146
B. Verbot oder Einschränkung nach Gestattung	147
I. Entfall des Anspruchs auf Mitnahme	148
1. Gestattung aufgrund Gesetzes	148
2. Gestattung aufgrund Betriebsvereinbarung	148
3. Gestattung aufgrund individualarbeitsrechtlicher Vereinbarung	149
a) Arbeitsvertrag, Einzel-/Gesamtzusage und betriebliche Übung	149
b) Direktionsrecht	150
4. Gleichbehandlungsgrundsatz	151
II. Billiges Ermessen: Interessenabwägung	151
III. Kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz	155
IV. Pflicht des Arbeitgebers zum Tätigwerden	155
C. Ergebnis zu § 4	156
§ 5 Betriebliche Mitbestimmung	158
A. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei (generellem) Verbot der Mitnahme ..	158
B. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Erlaubnis der Mitnahme	161
I. Generelle Erlaubnis	161
II. Erlaubnis im Einzelfall	163

C. Rechtsfolge bei Verstoß gegen Mitbestimmungsrecht	164
D. Ergebnis zu § 5	164
§ 6 Regelungsbedürftigkeit und Regelungsinhalt einer Betriebsvereinbarung	165
A. Regelungsbedürftigkeit	165
B. Regelungsinhalt einer Betriebsvereinbarung	165
I. Zweckfestlegung und Geltungsbereich	166
II. Regelung des Erlaubnis-Verfahrens	166
III. Gefährdungsbeurteilung und Wirksamkeitskontrolle	167
IV. Voraussetzungen der Mitnahme	167
1. Generelle Eignung des Hundes	167
2. Gesundheit des Hundes	167
3. Erziehung und Schulung des Hundes	168
4. Hunde- bzw. Tierhalterhaftpflichtversicherung	168
5. Eignung des Arbeitsplatzes	168
V. Arbeitgeberpflichten und Arbeitsschutzmaßnahmen	168
1. Unterweisung und Anweisung	169
2. Hygienemaßnahmen	169
3. Einrichtung hundefreier Zonen	169
4. Zuweisung eines Raumes und spezifischer Flächen	169
5. Leinenzwang	170
6. Beschränkung der Anzahl von Hunden	170
7. Einrichtung eines Hundeauftragten/Evaluation	170
VI. Widerrufsvorbehalt	170
VII. Kosten	171
VIII. Assistenzhunde	171
IX. Haftung	171
X. Konfliktlösung und Schlussbestimmungen	171
§ 7 Muster-Betriebsvereinbarung	172
§ 8 Zusammenfassung	179
A. Haustiere am Arbeitsplatz	179
B. Der Mitnahmeanspruch	179
C. Arbeitsschutzbezogene Arbeitgeberpflichten	180
D. Rechte dritter Arbeitnehmer	180
E. Verbot und Einschränkung der Mitnahme durch den Arbeitgeber	181
F. Betriebliche Mitbestimmung	182

G. Regelung durch Betriebsvereinbarung	182
Literaturverzeichnis	184
Stichwortverzeichnis	194

§ 1 Einführung

„Der eigene Hund macht keinen Lärm – er bellt nur“¹. Diese von *Tucholsky* im Jahre 1930 formulierte Weisheit beschreibt eine Ambivalenz, die sich im Besonderen dort zeigt, wo einem (fremden) Tier nicht ohne Weiteres ausgewichen werden kann, etwa an Arbeitsplätzen – wo vermehrt auch „tierische Kollegen“, nicht aber nur Tierliebhaber anzutreffen sind.

Das Interesse an der Mitnahme von Tieren an den Arbeitsplatz bezieht sich im Wesentlichen auf den Hund: Laut einer Untersuchung aus dem Jahre 2019² fand in den beiden Vorjahren die Anwesenheit mindestens eines Hundes in den Stellenanzeigen von 588 deutschen Unternehmen Erwähnung, von denen wiederum 30 % potenziellen Bewerbern die Möglichkeit der Mitnahme des eigenen Hundes (an mindestens einem Tag in der Woche) in Aussicht stellten; nur 15 Ausschreibungen hingegen nahmen etwa Bezug auf eine „Bürokatze“. Dass sich bei Arbeitnehmern das Mitnehmen des eigenen Haustieres an den Arbeitsplatz insbesondere in Bezug auf Hunde immer größerer Beliebtheit erfreut, verwundert nicht: Schon im Jahre 2018 lebten in deutschen Haushalten insgesamt 9,4 Millionen Hunde (Haushunde, „canis familiaris“) –³ Tendenz steigend, zuletzt begünstigt durch die Corona-Pandemie: Im Juni 2020 stieg die Zahl der beim Haustierzentralregister TASSO e.V. neu erfassten Hunde im Vergleich zum Juni des Vorjahrs um etwa 25 % an.⁴ Das Thema „Bürohund“ erlebt seitdem einen deutlichen Aufschwung, wie eine repräsentative Umfrage aus dem Jahr 2023 beweist; danach besitzen in Deutschland 47 % aller Arbeitnehmer, die in einem Büro arbeiten, einen Hund, wobei es in der Gruppe der Arbeitnehmer zwischen 30 und 39 sogar 62 % sind.⁵ Jedem zweiten Büroangestellten wird von seinem Arbeitgeber (unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer einen Hund besitzt) eine Mitnahmemöglichkeit eingeräumt; 34 % der Arbeitnehmer, die ihren Hund nicht mit ins Büro bringen dürfen, wären dazu bereit, wegen einer Mitnahmemöglichkeit ihren Job zu wechseln.

¹ *Tucholsky*, Uhu (6) 1930 Nr. 9, 88, 89.

² Analyse der Stellenbörse Joblift, <https://joblift.de/Presse/feelgood-manager-auf-vier-pfoten>, zul. abgerufen am 1.7.2023.

³ Studie des Zentralverbandes Zoologischer Fachbetriebe (ZFF) sowie des Industrieverbandes Heimtierbedarf (IVH), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/30157/umfrage/anzahl-der-haustiere-in-deutschen-haushalten-seit-2008/>, zul. abgerufen am 1.7.2023.

⁴ Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1198860/umfrage/corona-krise-anzahl-der-neu-registrierten-hunde-bei-tasso/>, zul. abgerufen am 1.7.2023.

⁵ Ears and Eyes im Auftrag des Bundesverbandes Bürohund e.V., <https://bv-buerohund.de/ueber-ein-drittel-der-angestellten-bereit-fuer-buerohund-den-job-zu-wechseln/>, zul. abgerufen am 1.7.2023; dazu auch im Folgenden.

Längst existiert in Deutschland zudem eine Bürohund-Lobby: Neben Arbeitgeber-Initiativen⁶, die es zum Ziel haben, auch andere Arbeitgeber von den Vorzügen eines Bürohundes zu überzeugen und hinsichtlich der praktischen Umsetzung zu beraten, gründeten sich Vereine wie etwa der Bundesverband Bürohund e.V., der sich satzungsmäßig „den Themen der für die Gesundheit und den Tierschutz förderlichen Wirkung des Einsatzes von Hunden am Arbeitsplatz“ verschrieben hat.⁷ Sogar im Deutschen Bundestag wurde die Thematik bereits mehrfach diskutiert, zunächst im Jahr 2014, nachdem der Tierschutzbund und eine Gruppe Abgeordneter gefordert hatten, dass Abgeordnete ihre Hunde mit zu Plenarsitzungen bringen dürfen.⁸ In 2023 schließlich gründete sich der „Parlamentskreis Hund“, der mit rund 80 Mitgliedern sofort zu den größten Parlamentskreisen gehörte und sich für eine Entschärfung der Zugangsregeln für Hunde einsetzt; noch aber heißt es in der Hausordnung des Deutschen Bundestages: „Das Mitbringen von [...] Tieren – ausgenommen Blindenführhunde und Diensthunde, die im Auftrag der Polizei beim Deutschen Bundestag eingesetzt werden – ist nicht gestattet.“⁹ Anders fiel die Entscheidung indes für das Bezirksamt Berlin-Spandau aus, welches sich 2021 für das Pilotprojekt „Bürohund“ entschied.¹⁰ Es existieren zudem Anwaltskanzleien, in denen regelmäßig Hunde anwesend sind,¹¹ und es gibt Richter, die ihre Hunde zum Dienst mitbringen wollen.¹²

Die Hauptargumente der Bürohund-Befürworter beziehen sich primär auf die physische und psychische Gesundheit sowohl von Mitarbeitern als auch von Hunden¹³ – und den Unternehmen sollen durch die Anwesenheit der Tiere gar höhere Erträge zuteilwerden können.¹⁴ Wissenschaftliche Beobachtungen legen dabei tatsächlich nahe, dass sich Heimtiere, und im Besonderen Hunde, positiv auf die menschliche Gesundheit auswirken können;¹⁵ insbesondere ergaben Studien, dass

⁶ So etwa die „Pets at work Allianz“ der Nestlé-Tochter Purina, <https://www.purina.de/pins/pets-at-work>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

⁷ Vgl. § 2 lit. 2 der Satzung des Bundesverbands Bürohund e.V., Stand 18.5.2015, <https://bv-buerohund.de/ueber-uns/unsere-satzung/>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

⁸ <https://www.sueddeutsche.de/karriere/haustier-verbot-am-arbeitsplatz-hunde-in-den-bundestag-1.1694317>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

⁹ § 4 Abs. 5 der Hausordnung des Deutschen Bundestages v. 7.8.2002, BGBl. I, S. 3438, in der Fassung v. 27.4.2023, BGBl. I, Nr. 122.

¹⁰ Schlussbericht des Bezirksbürgermeisters von Berlin-Spandau v. 8.2.2021, Drs. 1652/XX.

¹¹ <https://www.faz.net/aktuell/karriere/hochschule/buerohunde-sitz-kollege-17018251.html#void>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

¹² Vgl. VGH München, Beschl. v. 20.11.2008 – 3 CE 08.2675, BeckRS 2010, 53976.

¹³ <http://bv-buerohund.de/vorteile-von-buerohunden/buerohund-vorteil-fuer-mitarbeiter/>; <http://bv-buerohund.de/vorteile-von-buerohunden/buerohund-vorteil-fuer-hunde/>, jeweils zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

¹⁴ <https://bv-buerohund.de/vorteile-von-buerohunden/buerohund-vorteil-fuer-unternehmen/buerohund-vorteil-fuer-unternehmen-ll/>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

¹⁵ Beetz, S. 63 m. w. N.

sich die Anwesenheit von Hunden positiv auf die Stimmung von Menschen auswirkt und depressive Stimmung mildern kann.¹⁶ Insgesamt wirke sich der Kontakt zu Hunden auf den Menschen stressmildernd aus.¹⁷ Studien bewiesen etwa den Rückgang von Herzfrequenz und Blutdruck sowie die Senkung des Kortisol-Spiegels beim Menschen.¹⁸ Zudem fördere die Anwesenheit eines Hundes allgemein die soziale Interaktion zwischen Menschen.¹⁹

Doch es gibt auch Argumente gegen die Anwesenheit von Hunden in Büros: Skeptiker führen an, Kollegen könnten sich an der Anwesenheit des Tieres stören, etwa weil es rieche, Haare verteile oder belle.²⁰ Zudem sprächen die Unberechenbarkeit von Tieren sowie bestehende Ängste oder Allergien von Kollegen gegen den Hund im Büro.²¹ Gesundheitsrisiken liegen außerdem in den Gefahren von Hundebissen und möglichen Infektionen, die auf natürliche Weise durch (Wirbel-)Tiere auf den Menschen übertragen werden können, sog. *Zoonosen*²².²³ Krankheitserreger können leicht durch bloßen Kontakt – wobei insbesondere an Parasiten zu denken ist –, durch Biss- oder Kratzverletzungen oder über Schmierinfektionen durch den Kontakt mit Ausscheidungen oder Körperflüssigkeiten des Tieres auf den Menschen übertragen werden.²⁴ Hinzu kommt eine allgemein erhöhte Unfallgefahr etwa durch Anspringen oder Stolpern, woraus Personen- und Sachschäden resultieren können.²⁵ Weiterhin existieren Hundeaversionen in unterschiedlichster Ausprägung sowie phobische Ängste (sog. *Kyno-* oder *Canophobie*)²⁶. Und selbstverständlich bestehen auch Bedenken dahingehend, ob Büroräumlichkeiten und Arbeitsalltag eine für das Tier angemessene und artgerechte Umgebung darstellen.

¹⁶ Colombo et al., Archives of Gerontology and Geriatrics, 42 (2), 207; Souter/Miller, Anthrozoös, 20 (2), 167; Beetz, S. 66 m. w. N.

¹⁷ Barker et al., International Journal of Workplace Health Management, 5 (1), 15; Beetz, S. 68 ff. m. w. N.

¹⁸ Odendaal, Journal of Psychosomatic Research, 49 (4), 275; Vormbrock/Grossberg, Journal of Behavioral Medicine, 11 (5), 509; Beetz, S. 68 ff. m. w. N.

¹⁹ Fick, American Journal of Occupational Therapy, 47 (6), 529; Beetz, S. 64 m. w. N.

²⁰ <https://www.welt.de/wirtschaft/article148621802/Der-absurde-Hundewahn-in-Deutschlands-Bueros.html>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

²¹ <https://www.sueddeutsche.de/karriere/aktionstag-kollege-hund-werdet-doch-foerster-1.2535234>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

²² Begriffsdefinition nach WHO, <https://www.who.int/topics/zoonoses/en/>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023; zu den bekanntesten Zoonosen zählen u. a. die Salmonellose, die Tollwut, die Vogelgrippe, Ebola sowie Covid-19.

²³ RKI, Heimtierhaltung, S. 10 ff.; ausführlich zu möglichen Erreger-Übertragungen Kamps, S. 17 ff.

²⁴ Kamps, S. 17 ff.

²⁵ Laut Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) verursachen Hunde im Jahr durchschnittlich etwa 100.000 versicherte Haftpflichtschäden mit einem Schadenaufwand von rund 80.000 Euro, <https://www.gdv.de/de/themen/news/hunde-verursachen-100-000-haftpflichtschaeden-im-jahr-21774>, zul. abgerufen am 1. 7. 2023.

²⁶ BfArM, ICD-10-GM: F40.2.