

Tiere am Arbeitsplatz

Nicht überall sind Hunde & Co. willkommen

“ Tiere am Arbeitsplatz können zu einem sympathischen Firmenbild beitragen und das Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeitenden fördern. Unternehmen, die ihren Angestellten die Tierhaltung am Arbeitsplatz erlauben, berichten von einem produktiveren Arbeitsklima, und viele Mitarbeiterinnen bezeichnen die Anwesenheit von Tieren als stressmindernd und motivierend. Tiere können den Arbeitsablauf aber auch stören und Konflikte in der Belegschaft hervorrufen oder zu Ängsten, allergischen Reaktionen oder hygienischen Problemen in den Büroräumen führen. Darf ein Heimtier an den Arbeitsplatz mitgebracht werden, ist seine tiergerechte Unterbringung zu gewährleisten. Zudem müssen klare Regeln aufgestellt werden, die für alle Mitarbeitenden akzeptabel sind.

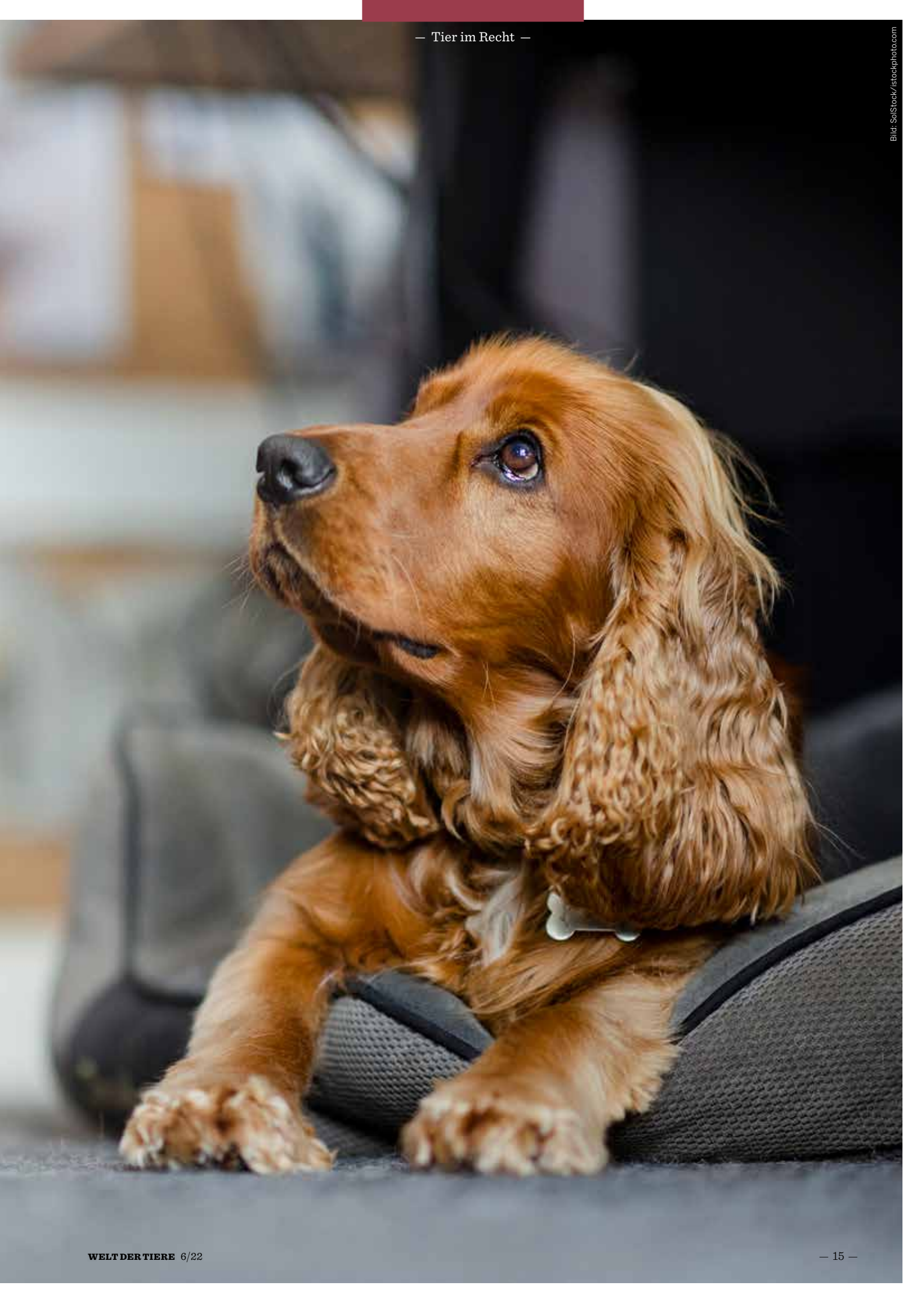
VON DR. IUR. GIERI BOLLIGER, MLAW ALEXANDRA SPRING

Weil das Arbeitsrecht keine tierspezifischen Vorschriften enthält, kann der Arbeitgeber alleine entscheiden, ob und welche Tiere an den Arbeitsplatz mitgenommen werden dürfen. Generelle Verbote sind aus hygienischen Gründen denkbar, etwa in Arztpraxen oder Lebensmittelgeschäften. Ausnahmen werden bei gesundheitlich eingeschränkten oder sehbehinderten Menschen gemacht, die für die Bewältigung ihres Alltags auf einen Hund angewiesen sind. Ihnen ist das Mitbringen ihres Tieres an den Arbeitsplatz daher stets zu gestatten.

Gutes Betriebsklima und Gleichbehandlungsgebot

Der Arbeitgeber muss einen reibungslosen und sicheren Arbeitsablauf und ein gutes Betriebsklima garantieren. Dabei hat er natürlich auch die Bedürfnisse und

Persönlichkeitsrechte der anderen Arbeitnehmenden zu beachten. Ähnlich wie im Nachbarrecht wird die Freiheit des Tierhalters am Arbeitsplatz durch das Recht der anderen Mitarbeitenden auf Ruhe und Sicherheit begrenzt. Berechtigt sind auch Verbote aus sachlichen Gründen, neben der Hygiene etwa der regelmässige Kontakt mit Kunden, die Angst vor dem Tier haben oder sich gestört fühlen könnten. Stellt sich das Verbot aber als eine reine Schikane ohne jede sachliche Begründung heraus oder verletzt es das Gleichbehandlungsgebot, ist es unzulässig. Diskriminierend und somit nicht erlaubt wäre ein Verhalten des Arbeitgebers beispielsweise dann, wenn er einer Arbeitnehmerin das Mitbringen ihres Hundes ohne triftigen Grund verwehrt, während ihre Kollegen dies tun dürfen.



Schriftliche Vereinbarung

Hat ein Chef den Hund während Jahren am Arbeitsplatz erlaubt und spricht plötzlich ein Verbot aus, müsste er hierfür triftige Gründe vorbringen können. Etwa, dass die tierschutzgerechte Unterbringung des Hundes nicht mehr gewährleistet ist, das Tier sich gegenüber Mitarbeitenden aggressiv oder für die Büroatmosphäre anderweitig störend verhalten hat oder weil ein neuer Mitarbeiter grosse Angst vor Hunden hat.

Wie im Mietrecht und bei anderen verbindlichen Vereinbarungen empfiehlt es sich auch im Arbeitsrecht, die zwischen Arbeitgeber und Angestellten getroffene Abmachung über das Mitbringen von Tieren an den Arbeitsplatz vertraglich festzuschreiben. Es ist dringend zu empfehlen, solche Fragen bereits vor der Anschaffung des Tieres respektive vor der Zusage zu einer neuen Arbeitsstelle zu klären. Leider werden immer wieder voreilig angeschaffte Hunde den ganzen Tag alleine zuhause gelassen oder ins Tierheim abgeschoben, weil der Arbeitgeber deren Mitbringen an den Arbeitsplatz verweigert.

Fristlose Kündigung

Als Arbeitnehmerin hat man die allgemeinen Anordnungen und besonderen Weisungen des Arbeitgebers über das Verhalten im Betrieb einzuhalten. Auch ein Verbot von Tieren fällt darunter. Wer betriebliche Anordnungen trotz Verwarnung wiederholt verletzt, riskiert eine fristlose Kündigung. Verstösst man nur ein einziges Mal gegen die Weisungen des Arbeitgebers, kann indes nicht fristlos gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann aber trotzdem aufgelöst werden, allerdings erst auf den nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin. Aufgrund des im Arbeitsrecht

geltenden Grundsatzes der Kündigungsfreiheit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis auch ohne besonderen Grund kündigen, solange sie sich an die gesetzlichen oder vertraglichen Fristen halten.

Fernbleiben für Tierbetreuung

Als Arbeitnehmer hat man in bestimmten Fällen einen gesetzlichen Anspruch darauf, der Arbeit für eine beschränkte Zeit fernzubleiben. Dies gilt für familiäre Ereignisse wie Heirat, Geburten oder Todesfälle, für ärztliche Notfälle oder die Erfüllung gesetzlicher Pflichten wie Militärdienst oder die Pflege kranker Kinder – und eben auch für die Versorgung und Betreuung eines kranken Tieres. Die Arbeitgeberin muss dem Arbeitnehmer daher die erforderliche Zeit für die veterinärmedizinische Versorgung des Tieres geben, in der er es behandeln lassen und seine Pflege und Unterbringung organisieren kann. Die Betreuung eines kranken Tieres stellt eine gesetzliche Pflicht dar, weshalb der Arbeitnehmer trotz seiner Abwesenheit vom Arbeitsort auch seinen Lohn erhält. Er muss aber beweisen können, dass die Absenz dringend – und ihm deshalb die Arbeitsleistung unzumutbar – ist, und er sie nicht selbst verschuldet hat; mit einem Attest des Tierarztes wird ihm dies jedoch gelingen. Handelt es sich hingegen nicht um einen Notfall, darf der Arbeitgeber zumindest verlangen, dass der Tierarztbesuch in eine Randstunde gelegt wird, damit die Absenz vom Arbeitsplatz so kurz wie möglich ist.

Überstunden

Arbeitnehmende sind grundsätzlich zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies zumutbar ist. Dieser arbeitsrechtlichen steht die tierschutzrechtliche Pflicht des Tierhalters gegenüber, sein Tier artgerecht zu halten. Es be-



Die Arbeitgeberin muss dem Arbeitnehmer die Zeit für die veterinärmedizinische Versorgung seines Tieres zur Verfügung stellen.

darf also einer Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den privaten Interessen und Pflichten der Tierhaltenden, auf die der Betrieb stets Rücksicht nehmen muss. Die Bedürfnisse und rechtlichen Verpflichtungen der Tierhalterin sind ferner bei der Festlegung der Arbeitszeiten zu berücksichtigen, soweit der Betriebsablauf dadurch nicht gestört wird. Auch bei der Arbeitszeitenregelung kann der Vergleich zu Arbeitnehmern mit Familienpflichten gezogen werden, die eine Mittagspause von anderthalb Stunden verlangen können und nicht gegen ihren Willen zu Überzeitstunden verpflichtet werden dürfen. Es ist zu empfehlen, dass die Arbeitnehmerin ihren Vorgesetzten bereits beim Vorstellungsgespräch auf ihre Situation als Tierhalterin hinweist, um von vornherein klare Verhältnisse zu schaffen.

Die wenigsten Tiere kommen gerne mit ins Büro

Nicht alle Tiere eignen sich gleichermaßen, um die Atmosphäre bei der Arbeit zu verbessern. Zierfische im Aquarium oder Kleinsäuger wie Mäuse oder Ratten sind eher weniger problematisch, wobei diese teilweise viel Platz beanspruchen und eine ruhige Umgebung bevorzugen. Andere Kleintiere wie Kaninchen und Meerschweinchen brauchen ebenfalls ein grosszügiges und gut strukturiertes Gehege – am besten

STIFTUNG FÜR DAS TIER IM RECHT

Die Stiftung für das Tier im Recht (TIR) ist eine gemeinnützige und unabhängige Tierschutzorganisation, die sich seit 1996 beharrlich für eine kontinuierliche Verbesserung der Mensch-Tier-Beziehung engagiert. Schweizweit einzigartig, fokussiert sie dabei vor allem auf juristische Aspekte. Um die Hebelwirkung des Rechts auszunutzen, erarbeitet die TIR solide Grundlagen für strenge Gesetze sowie ihren konsequenten Vollzug. Sie hilft so nicht nur in Einzelfällen, sondern generell und allen Tieren. Unter anderem hat sie massgeblich dazu beigetragen, dass Tiere im Schweizer Recht nicht mehr als Sachen gelten, und der Schutz ihrer Würde auf Verfassungs- und Gesetzesebene verankert ist.

Mit ihrer umfangreichen publizistischen Tätigkeit und ihrem breiten Dienstleistungsangebot hat sich die TIR in den letzten Jahren als Kompetenzzentrum für Fragen zum Tier in Recht, Ethik und Gesellschaft etabliert.

Spendenkonto PC 87-700700-7
IBAN CH17 0900 0000 8770 0700 7

www.tierimrecht.org



Die Bedürfnisse und Verpflichtungen des Tierhalters sind bei der Festlegung der Arbeitszeiten zu berücksichtigen.

mit der Möglichkeit, Löcher und Höhlen zu graben. Deshalb sind entsprechende Einrichtungen im Freien meist tierfreundlicher als die Innenhaltung in Wohnung oder Büro. Ziervögel sind aufgrund ihres teilweise lauten Gesangs für die meisten Arbeitsplätze nicht geeignet. Und auch die meisten Katzen fühlen sich durch ständige Ortswechsel eher gestresst und bleiben daher lieber daheim beziehungsweise in ihrem heimatlichen Revier.

Hunde

In der Regel betreffen die Fragen rund um die Tierhaltung am Arbeitsplatz Hunde, weil diese am liebsten immer mit ihren Haltern zusammen sein möchten. Darf sich der Hund im Büro mehr oder weniger frei bewegen, empfiehlt es sich, ihm an einem ruhigen Ort seinen Platz mit Wasser und Decke einzurichten, damit er sich bei Bedarf zurückziehen kann.

Wichtig zu beachten ist, dass auch während des Aufenthalts bei der Arbeit die tierschutzrechtlichen Bestimmungen zu Gehegegrössen und -einrichtungen eingehalten werden müssen. Werden Hunde also beispielsweise in Boxen gehalten, etwa in einer Tierarztpraxis oder in einem Tierheim, müssen diese den Vorschriften der Tierschutzverordnung entsprechen, das heisst gross genug und mit geeignetem Liegematerial, erhöhten Liegeflächen und Rückzugsmöglichkeiten versehen sein. Für einen oder zwei bis 20 Kilogramm schwere Hunde sind vier Quadratmeter Grundfläche vorgeschrieben, bis 45 Kilogramm acht Quadratmeter und für noch schwerere Hunde zehn Quadratmeter bei einer Höhe von jeweils zwei Metern. Diese Abmessungen machen deutlich, dass Transportboxen, die für die Fahrt im Auto vorgesehen sind, für den Aufenthalt des Hundes ausserhalb der Fahrzeit verboten sind, da sie die vorgegebenen Masse deutlich unterschreiten. Dies gilt sowohl bei der Arbeit wie auch zu Hause. Als Rückzugsort angeboten werden dürfen solche Boxen nur, wenn das Verschlussgitter dauerhaft entfernt wird.



DR. IUR. GIERI BOLLIGER ist Geschäftsleiter der TIR.
MLAW ALEXANDRA SPRING ist rechtswissenschaftliche Mitarbeiterin der TIR.