



Der Hund am Arbeitsplatz

DARF ICH MEINEN HUND ZUR ARBEIT MITNEHMEN?

Hunde am Arbeitsplatz lockern die Atmosphäre auf, fördern das Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeitenden und tragen zu einem sympathischen, modernen Firmenbild bei. Um Konflikte zu vermeiden, gibt es jedoch einiges zu beachten.

Text: Dr. iur. Gieri Bolliger und Mag. iur. Bianca Körner

Unternehmen, die ihren Angestellten die Tierhaltung im Büro erlauben, berichten von einem produktiveren Arbeitsklima und viele Mitarbeitende empfinden die Anwesenheit von Tieren als stressmindernd und motivierend. Damit die Tiere den Arbeitsablauf nicht stören und keine Konflikte in der Belegschaft aufgrund von Ängsten, Allergien sowie hygienischen Problemen in den Arbeitsräumlichkeiten schüren, sind eine umsichtige Planung und Kommunikation unabdingbar.

Rechtliche Voraussetzungen zur Mitnahme des Hundes

Im Arbeitsrecht gibt es keine generelle Regelung zur Mitnahme von Hunden an den Arbeitsplatz. Daher kann die Arbeitgeberin allein entscheiden, ob und welche Tiere mitgenommen werden dürfen. Allgemeine Verbote sind aus hygienischen Gründen denkbar, etwa in Arztpraxen oder Lebensmittelgeschäften. Ausnahmen werden für Menschen gemacht, die für die Bewältigung ihres Alltags aus medizinischen Gründen auf einen Assistenzhund angewiesen sind. Ihnen ist das Mitbringen ihres Tieres an den Arbeitsplatz daher zu gestatten.

Die Arbeitgeberin muss einen reibungslosen und sicheren Arbeitsablauf und ein gutes Betriebsklima garantieren. Dabei hat sie die Bedürfnisse und Persönlichkeitsrechte der anderen Arbeitnehmenden zu beachten. Ist ein Mitarbeitender allergisch auf Tierhaare

Hunde beeinflussen das Arbeitsumfeld in vielerlei Hinsicht positiv.

Fotos: Firn (links), Drazen (unten) / stock.adobe.com



oder hat er Angst vor Hunden, ist ein Verbot nachvollziehbar. Stellt es sich aber als eine reine Schikane ohne jede sachliche Begründung heraus oder verletzt es das Gleichbehandlungsgebot, ist das Verbot unzulässig. Diskriminierend und somit nicht erlaubt wäre ein Verhalten der Arbeitgeberin beispielsweise dann, wenn sie einem Mitarbeitenden das Mitbringen seines Hundes ohne triftigen Grund verwehrt, während seine Kollegen dies tun dürfen.

Wurde der Hund während Jahren am Arbeitsplatz erlaubt, von der Arbeitgeberin nun aber plötzlich ein Verbot ausgesprochen, müsste sie hierfür triftige Gründe vorbringen. 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. In einem solchen Fall sollte mit dem Arbeitnehmenden das Gespräch gesucht und ihm die notwendige Zeit eingeräumt werden, um eine geeignete Lösung zu finden.

Verbietet die Arbeitgeberin die Mitnahme von Tieren und wird diese Anordnung nicht befolgt, kann dies einen Kündigungsgrund darstellen. Ein Verstoß gegen die Weisungen der Arbeitgeberin führt unter Umständen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin. Bei einer wiederholten Verletzung der Weisung kann nach einer vorgängigen Verwarnung allenfalls sogar eine fristlose Kündigung rechtmässig sein.

Zahlreiche Vorteile für Unternehmen und Mitarbeitende

Studien beweisen, dass Hunde am Arbeitsplatz zu einem besseren Arbeitsumfeld beitragen. So konnte festgestellt werden, dass Stress bei den Mitarbeitenden in Unternehmen, die Hunde am Arbeitsplatz erlauben, geringer ist. Die Anwesenheit der Tiere sorgte auch für mehr positive Interaktion unter den Angestellten und damit für eine entspanntere Arbeitsumgebung. Zudem wirkt sich der Umgang mit Hunden erwiesenermassen auch auf die soziale Kompetenz der Mitarbeitenden aus. Sie waren durchschnittlich kooperativer, freundlicher und enthusiastischer als Arbeitnehmerinnen ohne Bürohund. Tiere am Arbeitsplatz haben somit nicht nur für die Mitarbeitenden, sondern auch für die Unternehmen diverse Vorteile.

Hundefreundliche Arbeitsumgebung

Darf ein Hund an den Arbeitsplatz mitgenommen werden, muss er schrittweise an den neuen Alltag ge- →



Auch im Büro sollte der Hund sich ungestört ausruhen können.

Foto: Seventyfour / stock.adobe.com

wöhnt werden. Hierfür ist genügend Zeit und Geduld einzuplanen. Es ist empfehlenswert, die Arbeitszeiten vorgängig mit der Arbeitgeberin zu besprechen, um gerade in der Übergangsphase flexibel auf die Bedürfnisse des Tieres eingehen zu können und es nicht zu überfordern.

Am Arbeitsplatz muss dafür gesorgt werden, dass der Vierbeiner sich wohl fühlt und seine Bedürfnisse erfüllt werden. Der Hund sollte einen eigenen, möglichst ruhigen Platz bekommen (dies kann ein Körbchen oder eine Decke sein). Falls ihm eine Hundebox angeboten wird, sind selbstverständlich die entsprechenden gesetzlichen Mindestmasse einzuhalten. Zu beachten ist ferner, dass die Haltung in einer geschlossenen Transportbox nicht erlaubt ist. Auch frisches Wasser sollte zur Verfügung stehen, ebenso muss regelmässiges Gassigehen eingeplant werden.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass nicht jeder Hund sich gleich gut für die Mitnahme ins Büro eignet. Welpen oder sehr aktiven Hunden wird der Alltag im Büro schnell langweilig. Daher ist eine geeignete körperliche und mentale Beschäftigung notwendig. Bei alten Hunden ist darauf zu achten, dass man sie nicht überfordert und sie einen ruhigen Rückzugsort erhalten, sodass ihrem erhöhten Ruhe- und Schlafbedürfnis entsprochen werden kann.

Darf ich zuhause bleiben, wenn mein Hund krank ist?

Auch wenn die Arbeitgeberin keine Tiere am Arbeitsplatz erlaubt, hat sie generell Rücksicht auf die Tierhaltereigenschaft ihrer Angestellten zu nehmen. Der Tierhaltende ist gesetzlich dazu verpflichtet, sein Tier angemessen zu betreuen. Dazu gehört insbesondere auch, ein krankes oder verletztes Tier unverzüglich seinem Zustand entsprechend unterzubringen, zu pflegen und, falls nötig, tierärztlich behandeln zu lassen.

Die Arbeitgeberin muss ihm daher die erforderliche Zeit für die veterinärmedizinische Versorgung seines Tieres geben, in der er dieses behandeln lassen und seine Pflege und Unterbringung organisieren kann. Tierarztbesuche sind jedoch bestmöglich auf Randzeiten zu legen. Die Rechtslage ist mit der Pflege eines kranken Kindes vergleichbar, für die das Gesetz eine Freistellung bis zu drei Tagen gewährt. Auch bei einem kranken Tier handelt es sich um einen unaufschiebbaren Pflegefall, wofür allenfalls jedoch etwas weniger Zeit eingeräumt wird als bei einem Kind. Für diese Zeit hat der Arbeitnehmer vollen Anspruch auf seinen Lohn, wenn er nachweisen kann, dass die Absenz dringend ist und er diese nicht selbst verschuldet hat. Mit einem tierärztlichen Attest ist solch ein Nachweis aber erbracht. 🐾

Dr. iur. Gieri Bolliger ist Geschäftsleiter der Stiftung für das Tier im Recht (TIR) und **Mag. iur. Bianca Körner** ist rechtswissenschaftliche Mitarbeiterin bei der TIR.

Stiftung für das Tier im Recht (TIR)

Tiere können nicht selbst für ihre Anliegen eintreten. Sie sind darum auf engagierte Menschen angewiesen, die dies für sie tun. Die Stiftung für das Tier im Recht macht sich daher seit 1996 in der Schweiz und international für ein starkes und nachhaltiges Tierschutzrecht stark. Damit Tieren der rechtliche Schutz zukommt, den sie verdienen, fokussieren wir vor allem auf juristische Aspekte und setzen uns für tierfreundlichere Gesetze und einen strengen Vollzug für Heim-, Nutz-, Wild-, Sport- und Versuchstiere ein. Mit unserer umfangreichen publizistischen Tätigkeit und unserem breiten Dienstleistungsangebot haben wir uns als Kompetenzzentrum für Fragen zum Tier in Recht, Ethik und Gesellschaft etabliert.

www.tierimrecht.org