

Arbeitsrecht

(aus Antoine F. Goetschel/Gieri Bolliger, Das Tier im Recht - 99 Facetten der Mensch-Tier-Beziehung von A bis Z, Zürich 2003, S. 20ff.)

Allgemeines

Tiere am Arbeitsplatz vermögen die Büroatmosphäre sowohl zu bereichern als auch zu belasten. Nicht selten tragen gut erzogene Hunde oder Katzen zu einem sympathischen Firmenbild bei und führen zu einer Art Gemeinschaftsgefühl der Belegschaft. Andererseits können Tiere den Arbeitsablauf auch ungünstig beeinflussen und ein nicht unerhebliches Konfliktpotenzial darstellen. Arbeitgeber sind dabei häufig in der unangenehmen Lage, die Tierhaltung entweder allen Arbeitnehmern generell zu erlauben und damit verbundene Risiken einzugehen oder dies der Einfachheit halber allen zu verbieten und dafür als herzlos zu gelten und die Unzufriedenheit von Tierfreunden auf sich zu ziehen.

Die arbeitsrechtliche Situation ist mit jener im Mietrecht vergleichbar – beide Male geht es um Fälle, in denen sich Menschen und Tiere in fremden Räumen aufhalten, zu denen der Zutritt vom Eigentümer geregelt wird. Wie im Mietrecht fehlen zudem auch bezüglich der Tierhaltung im Arbeitsverhältnis klare gesetzliche Regeln, sodass erhebliche Rechtsunsicherheiten bestehen und diverse alltagsrelevante Fragen nicht abschliessend beantwortet werden können.

Tiere am Arbeitsplatz

Zwischen Arbeitgeber und -nehmer besteht in der Regel ein Einzelarbeitsvertrag nach Art. 319ff. des Obligationenrechts (OR). Der Arbeitnehmer verpflichtet sich damit u.a., die vom Arbeitgeber über das Verhalten im Betrieb oder Haushalt erlassenen allgemeinen Anordnungen und besonderen Weisungen nach Treu und Glauben einzuhalten (Art. 321d OR). Entsprechende Direktiven können auch das Zusammenleben im Betrieb und am Arbeitsplatz betreffen und sich etwa auf das Rauchen, Privattelefonate oder den privaten E-Mail-Verkehr erstrecken. Werden die Anordnungen trotz Mahnungen wiederholt verletzt, kann eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden. Ob eine generelle Weisung, wonach Tiere a priori nicht zur Arbeit gebracht werden dürfen, gänzlich zulässig ist, lässt sich nicht abschliessend beurteilen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers findet seine Schranke in Art. 328 Abs. 1 OR, wonach er die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten sowie auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen hat. Dem Blindenführhund eines Arbeitnehmers wäre der Zutritt zum Arbeitsplatz demnach gleichwohl zu gewähren.

Zu den geschützten Persönlichkeitsgütern zählen die physische und psychische Integrität, die Privatsphäre sowie persönliche Freiheitsrechte. Das Halten eines Heimtieres wird vom Bundesgericht bislang nicht zum Kernbereich des Grundrechts der persönlichen Freiheit gezählt, womit sich ein tierhaltender Arbeitnehmer kaum darauf berufen können – zumal die Frage noch offen ist, ob er Grundrechte auch gegenüber Privaten durchsetzen könnte. Dass ein Arbeitnehmer durch den Umstand, sein Tier nicht an den Arbeitsplatz mitnehmen zu dürfen, in seiner psychischen oder physischen Integrität verletzt wird, bildet ausserdem wohl einen Ausnahmefall. Unzulässig sind hingegen schikanöse Weisungen, denen bspw. kein sachliches Interesse des Arbeitgebers zugrunde liegt oder die gegen das Gleichbehandlungsgebot verstossen. Ein nur einzelnen Arbeitnehmern gegenüber ausgesprochenes Tierverbot kann daher als diskriminierend betrachtet und rechtlich allenfalls ebenso diskutiert werden wie eine plötzliche und unbegründete Einschränkung, nachdem das Mitführen eines Tieres zuvor über Jahre erlaubt wurde.

Übermässigen Belästigungen von Tieren am Arbeitsplatz ist rechtlich wiederum ähnlich wie im Mietrecht zu begegnen. In beiden Bereichen stösst die Freiheit des Tierhalters an das Recht anderer Personen auf Ruhe und Sicherheit. Soweit sie sachlich sind, haben daher

Weisungen, wonach aus diesen Gründen auf die Tierhaltung am Arbeitsplatz zu verzichten ist, ihre Berechtigung.

Erkrankt ein zu Hause gelassenes Tier, so ist der Tierhalter nach Art. 3 Abs. 1 des Tierschutzgesetzes (TSchG) und Art. 3 Abs. 3 der Tierschutzverordnung (TSchV) verpflichtet, es unverzüglich dem Zustand des Tieres entsprechend unterzubringen, zu pflegen und zu behandeln. Die Rechtslage ist durchaus mit der Pflege eines kranken Kindes vergleichbar, die als gesetzliche Pflicht gilt (Art. 276 Abs. 2 und Art. 301 Abs. 1 des Zivilgesetzbuches ZGB). Nach der hier vertretenen Auffassung darf sich der Arbeitnehmer vom Arbeitsplatz fernhalten, falls er sich in unaufschiebbaren Fällen um sein krankes oder verletztes Tier kümmern oder dieses zum Tierarzt bringen muss bzw. sich um eine andere zumutbare Lösung für die Pflege und Unterbringung des Tieres bemüht.

Hat ein Arbeitnehmer seinen Hund während der Arbeit zu Hause zu lassen, muss er aus tierschützerischen Gründen zumindest seine Arbeitszeit so einteilen können, dass er ihn in regelmässigen Abständen ausführen kann. Beliebige lange Überstunden am Abend, die ihm dies sehr erschweren oder verunmöglichen, dürften nach Treu und Glauben als unzumutbar gelten (Art. 321c Abs. 1 OR). In Art. 329 Abs. 4 OR wird ausdrücklich festgehalten, dass bei der Bestimmung der Freizeit auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen ist.

Rechtsgrundlagen

Art. 319, 321c/d und 328 Abs. 1 OR.

Rechtsprechung

ZR 89 (1990) Nr. 51 (Pflege eines kranken Kindes).

Literatur

Bräunlich Keller Irmtraud/Bohny Peter/Schmidt Hans, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Zürich 2000; **Guhl/Koller/Schnyder/Druey** 468ff.; **Hubmann/Vogel-Etienne** 61ff.; **Rehbinder Manfred**, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2001.