

Sonderdruck / Offprint:

Animal Law – Tier und Recht

**Developments and Perspectives
in the 21st Century**

**Entwicklungen und Perspektiven
im 21. Jahrhundert**

Herausgegeben von / Edited by

Margot Michel

Daniela Kühne

Julia Hänni



DIKE

Zürich/St. Gallen 2012

Rechtsfragen zur Tierhaltung am Arbeitsplatz

*Gieri Bolliger/Christine Künzli**

Inhaltsübersicht

I.	Einleitung	304
II.	Gesetzliche Grundlagen	306
	1. Tierschutzrecht	306
	a) Allgemeines	306
	b) Tierschutzgesetz und Tierschutzverordnung	306
	c) Tier keine Sache	307
	2. Arbeitsrecht	308
III.	Einzelfragen	309
	1. Zulässigkeit der Tierhaltung am Arbeitsplatz	309
	a) Weisungsrecht des Arbeitgebers	309
	b) Schranken	311
	c) Exkurs: Tierhaltung als Grundrecht und privatrechtliches Persönlichkeitsrecht?	313
	ca) Tierhaltung als Aspekt der persönlichen Freiheit	313
	cb) Tierhaltung als privatrechtliches Persönlichkeitsrecht	315
	2. Pflichten bei erlaubter Tierhaltung	318
	a) Pflichten des Tierhalters	318
	aa) Tierschutzkonforme Haltung	318
	ab) Rücksicht auf Mitarbeitende	320
	b) Pflichten des Arbeitgebers	321
	ba) Sicherung des Betriebsablaufs	321
	bb) Arbeitszeitenregelung	323
	bc) Anordnung von Überstundenarbeit	324
	3. Absenz wegen Pflege kranker Tiere	325
	a) Fürsorgepflicht des Tierhalters	325
	b) Lohnzahlungspflicht	326
	4. Haftung des Tierhalters am Arbeitsplatz	326
	a) Tierhalterbegriff i.S.v. Art. 56 OR	327
	b) Voraussetzungen	328
	c) Entlastungsbeweis	329

* Gieri Bolliger: Dr. iur., Geschäftsleiter der Stiftung für das Tier im Recht (TIR) und Rechtsanwalt; Christine Künzli: MLaw, rechtswissenschaftliche Mitarbeiterin der Stiftung für das Tier im Recht (TIR) und Rechtsanwältin.

Die Autoren danken lic. iur. Andreas Rüttimann, rechtswissenschaftlicher Mitarbeiter der Stiftung für das Tier im Recht (TIR), herzlich für seine Mithilfe am vorliegenden Beitrag und bitten um Nachsicht für den Umstand, dass zugunsten des Leseflusses auf geschlechtsneutrale Formulierungen verzichtet wurde.

5. Unbefugte Tierhaltung als Kündigungsgrund	330
a) Ordentliche Kündigung	330
b) Fristlose Kündigung	331
IV. Fazit	332

I. Einleitung

Heimtieren kommt heute eine generell sehr grosse Bedeutung zu und insbesondere Hunde sind nahezu ständige Begleiter im Alltag ihrer Halter. Für viele Tierfreunde ist es jedoch schwierig, die Tierhaltung mit dem Arbeitsleben zu vereinbaren. Eine erhebliche Entlastung bedeutet es daher, wenn sie ihre Tiere an den Arbeitsort mitnehmen können.

Die Anwesenheit von Tieren am Arbeitsplatz kann ganz allgemein eine Reihe von positiven Nebeneffekten haben. Gut erzogene Tiere können sich förderlich auf die Atmosphäre am Arbeitsort auswirken, das Gemeinschaftsgefühl der Belegschaft verbessern und darüber hinaus zu einem sympathischen Firmenbild beitragen. Unternehmen, Behörden, Schulen und andere Institutionen, die ihren Angestellten die Tierhaltung erlauben, berichten von einem entspannten Arbeitsklima, und viele Mitarbeitende bezeichnen die Gegenwart von Tieren als motivierend und produktivitätssteigernd¹. Unter Umständen erhöht sich sogar die Bereitschaft zur Leistung von Überstunden und zur Akzeptanz flexibler Arbeitszeiten². Nicht selten werden die Tiere daher zu unverzichtbaren Teammitgliedern und einer Art Büro-Maskottchen.

Menschen profitieren erwiesenermassen auch gesundheitlich von Tieren in ihrem Arbeitsumfeld. Verschiedene Untersuchungen belegen, dass in Stresssituationen allein schon das Streicheln eines Hundes oder einer Katze den Blutdruck senken und die Anwesenheit von Tieren ganz allgemein die Belastung für Kreislauf und Herz deutlich reduzieren kann. Insbesondere für Angestellte, die sonst nur wenige soziale Kontakte pflegen, ist die Interaktion mit Tieren gewinnbringend³.

¹ Siehe dazu etwa ANNE-SOPHIE LANG, Kollege Hund, in: Zeit online 2.9.2011 (www.zeit.de/karriere/2011-09/tiere-im-buero, zuletzt besucht am 1.3.2012).

² BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 298.

³ Siehe dazu exemplarisch verschiedene Studien der an der Buffalo University New York tätigen Psychologin KAREN ALLEN und ihrer Forschungsgruppe, so etwa Cardiovascular Reactivity and the Presence of Pets, Friends, and Spouses: The Truth About Cats and Dogs, in: Psychosomatic Medicine 64 (2002), 727–739, und Are Pets a Healthy Pleasure? The Influence of Pets on Blood Pressure, in: Current Directions in Psychological Science, Vol. 12 (2003), Nr. 6, 236–239.

Allerdings birgt die Haltung von Tieren am Arbeitsplatz auch Konfliktpotenzial. Mögliche negative Begleiterscheinungen sind etwa Störungen des Betriebsablaufs, Spannungen in der Belegschaft, Beeinträchtigungen der hygienischen Verhältnisse oder das Hervorrufen von Ängsten oder allergischen Reaktionen bei den Mitarbeitenden. Zudem können vor allem auch Tierschutzprobleme auftreten, wenn das Wohlergehen und die natürlichen Bedürfnisse der Tiere in den Hintergrund gedrängt und ihre physischen und psychischen Grenzen überschritten werden.

Ohnehin sind nur wenige Tiere für einen Aufenthalt am Arbeitsplatz wirklich geeignet. Wenig problematisch sind Zierfische, sofern klar geregelt ist, wer die Verantwortung für ihre tierschutzgerechte Betreuung trägt. Am Arbeitsplatz wohl fühlen können sich insbesondere auch Hunde, weil diese in der Regel am liebsten immer mit ihren Haltern zusammen sein möchten. Probleme kann es jedoch vor allem mit jungen unruhigen Hunden geben, die viel Aufmerksamkeit benötigen. Katzen fühlen sich durch ständige Ortswechsel eher gestresst und ziehen es daher meist vor, in ihrem heimatlichen Revier zu bleiben. Es gibt aber durchaus auch Katzen, die den Aufenthalt am Arbeitsplatz ihrer Halter genießen und sich allenfalls sogar dauernd dort aufhalten⁴. Kaum geeignet sind Ziervögel wegen ihres teilweise permanenten Gesangs und Kleintiere, wie Hamster oder Meerschweinchen, die sensibel auf Stress reagieren und zudem oftmals nachtaktiv sind, sodass sie auch von ihrem Lebensrhythmus her nicht infrage kommen⁵.

Rund um die Tierhaltung am Arbeitsplatz stellen sich verschiedene juristische Fragen. Ungeachtet ihrer erheblichen praktischen Relevanz finden sich im Schweizer Recht jedoch keine spezifischen Vorschriften hierzu. Selbst die grundlegende Frage, ob ein Arbeitnehmer sein Tier überhaupt zur Arbeit mitnehmen darf, wird gesetzlich nicht ausdrücklich beantwortet⁶. In der Praxis besteht daher eine Reihe von Rechtsunsicherheiten. Die am häufigsten auftretenden Problemstellungen sollen nachfolgend beleuchtet werden.

⁴ Siehe dazu RÜTTIMANN/BOLLIGER, Katze, 14 f.

⁵ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 298.

⁶ Siehe dazu im Anschluss Kap. III.1.

II. Gesetzliche Grundlagen

1. Tierschutzrecht

a) Allgemeines

Tierschutz stellt in der Schweiz seit bald vierzig Jahren eine dem Staat durch die Bundesverfassung (BV)⁷ auferlegte Rechtspflicht dar (Art. 80 BV)⁸ dar, die 1992 durch den ebenfalls verfassungsrechtlichen Schutz der kreatürlichen Würde (Art. 120 Abs. 2 BV)⁹ weiteres Gewicht erlangt hat. Das auf dem Verfassungsauftrag beruhende Tierschutzrecht bezeichnet die Gesamtheit der legislatorischen Normen und Massnahmen, die hauptsächlich oder zumindest zu einem wesentlichen Teil zum Ziel haben, das Verhalten des Menschen gegenüber Tieren zu regeln und ihn vor allem davon abzuhalten, ihr Wohlergehen ungerechtfertigt zu beeinträchtigen¹⁰.

b) Tierschutzgesetz und Tierschutzverordnung

Zur Hauptsache wird der menschliche Umgang mit Tieren durch das eidgenössische Tierschutzgesetz (TSchG)¹¹ und die zugehörige Tierschutzverordnung (TSchV)¹² geregelt. Das TSchG, dessen ausdrücklicher Zweck es ist, die Würde¹³ und das Wohlergehen des Tieres zu schützen (Art. 1 TSchG), enthält mehrheitlich administrative Normen. In Art. 26 ff. TSchG finden sich aber auch umfangreiche Strafbestimmungen für die Sanktionierung von Tierquäle-

⁷ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101).

⁸ Ursprünglich Art. 25^{bis} der aBV vom 29. Mai 1874 (in Kraft bis zum 31. Dezember 1999).

⁹ Ehemals Art. 24^{novies} Abs. 3 aBV. Siehe dazu ausführlich BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 34 ff. mit weiteren Verweisungen.

¹⁰ Zum Ganzen siehe GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 202 ff. und umfassend BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 27 ff.

¹¹ Tierschutzgesetz vom 16. Dezember 2005 (SR 455).

¹² Tierschutzverordnung vom 23. April 2008 (SR 455.1).

¹³ Die Tierwürde bedeutet nach Art. 3 lit. a TSchG den «Eigenwert des Tieres, der im Umgang mit ihm geachtet werden muss. Die Würde des Tieres wird missachtet, wenn eine Belastung des Tieres nicht durch überwiegende Interessen gerechtfertigt werden kann. Eine Belastung liegt vor, wenn dem Tier insbesondere Schmerzen, Leiden oder Schäden zugefügt werden, es in Angst versetzt oder erniedrigt wird, wenn tief greifend in sein Erscheinungsbild oder seine Fähigkeiten eingegriffen oder es übermässig instrumentalisiert wird.» Zum Würdekonzept des TSchG siehe ausführlich BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 44 ff. mit weiteren Verweisungen.

reien und anderen Tierschutzdelikten¹⁴. Es ist als Rahmengesetz konzipiert und regelt den rechtlichen Umgang mit Tieren nur in den Grundzügen. Die einzelnen Tierschutzbereiche werden in der weit umfassenderen TSchV konkretisiert und ergänzt. Beide Erlasse wurden per 1. September 2008 einer Totalrevision unterzogen¹⁵. Weder das TSchG noch die TSchV enthalten spezifische Vorschriften über den Umgang mit Tieren am Arbeitsplatz, die allgemeinen Bestimmungen über die Tierhaltung gelangen selbstverständlich aber auch hier zur Anwendung¹⁶.

c) Tier keine Sache

Daneben enthalten aber auch viele weitere Bundeserlasse wie etwa das Schweizerische Zivilgesetzbuch (ZGB)¹⁷ Vorschriften, die unmittelbar oder zumindest mittelbar dem Schutz von Tieren dienen¹⁸. Zu denken ist insbesondere an Art. 641a Abs. 1 ZGB («Tiere sind keine Sachen»), mit dem Tiere per 1. April 2003 vom reinen Objektstatus befreit wurden und der ihnen seither eine Rechtsstellung *sui generis* zwischen Personen und Sachen einräumt¹⁹. Der Gesetzgeber hat damit der allgemein gewandelten Mensch-Tier-Beziehung und dem – gesellschaftlich und naturwissenschaftlich längst schon anerkannten – Umstand Rechnung getragen, dass Tiere empfindungs- und leidensfähige Lebewesen sind²⁰.

Der Paradigmenwechsel hat sich auf verschiedene Rechtsbereiche konkret ausgewirkt. So haben beispielsweise das Fund-, Erb-, Scheidungs- oder Schuldbetreibungs- und Konkursrecht aufgrund des veränderten Status von Tieren ausdrückliche Anpassungen erfahren²¹. Dies gilt aber nicht für sämtliche tierrelevanten Rechtsgebiete. Art. 641a Abs. 2 ZGB bestimmt daher, dass für Tiere weiterhin die auf Sachen anwendbaren Vorschriften gelten, soweit keine besonderen Regelungen bestehen. Die ausdrücklichen Gesetzesänderun-

¹⁴ Siehe hierzu umfassend BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 104 ff.

¹⁵ Vgl. dazu BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, *Transparent*, 17 ff. und BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 37 ff.

¹⁶ Siehe dazu Kap. III.2.a.aa.

¹⁷ Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210).

¹⁸ Zum entsprechenden privatrechtlichen Tierschutz, der eine ihrem Wesen gebührende Einordnung von Tieren in die Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen sicherstellen soll, siehe GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 141 f.

¹⁹ Siehe dazu ausführlich GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 145 ff.

²⁰ Vgl. Kap. III.1.c.ca.

²¹ Zum Ganzen siehe umfassend BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, *Transparent*, 179 ff.

gen gelten zudem – mit Ausnahme des Grundsatzartikels 641a ZGB und der erbrechtlichen Bestimmung in Art. 482 Abs. 4 ZGB²² – lediglich für «im häuslichen Bereich und nicht zu Vermögens- oder Erwerbszwecken gehaltene Tiere». In der Praxis beziehen sie sich somit weitgehend nur auf Heimtiere²³. Nach Art. 2 Abs. 2 lit. b TSchV sind dies jene Tiere, «die aus Interesse am Tier oder als Gefährten im Haushalt gehalten werden oder die für eine solche Verwendung vorgesehen sind»²⁴.

2. Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt die unselbständige Erwerbsarbeit im Dienste eines Arbeitgebers und die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und -nehmer. Die hierfür massgebenden Vorschriften finden sich in verschiedenen Rechtserlassen. Zentral sind die Bestimmungen von Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)²⁵ über die verschiedenen Arbeitsverträge (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag). Im Arbeitsgesetz (ArG)²⁶ werden der allgemeine Gesundheitsschutz, die Arbeits- und Ruhezeiten und insbesondere die Arbeitsbedingungen von Jugendlichen und Schwangeren geregelt. Das Unfallversicherungsgesetz (UVG)²⁷ enthält schliesslich Bestimmungen über die Arbeitssicherheit.

Die Gesetzesnovelle «Tier keine Sache» hat im Arbeitsrecht – zumindest bislang – nicht zu ausdrücklichen Änderungen bzw. zur Aufnahme besonderer

²² Die Bestimmung legt fest, dass eine Zuwendung an ein Tier als Auflage für den Erben oder Vermächtnisnehmer gilt, angemessen für das Tier zu sorgen (siehe dazu GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 45).

²³ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 147.

²⁴ Während die Begriffe Haus- und Heimtier umgangssprachlich häufig synonym verwendet werden, differenziert das Tierschutzrecht. Häufig sind Heimtiere eine Unterkategorie der Haustiere (vgl. Fn 91), nämlich jene, die der Mensch ausschliesslich aus emotionalen Gründen in seiner unmittelbaren Umgebung, meistens in seinen eigenen vier Wänden, hält. Heimtiere können aber auch Wildtiere sein (etwa Hamster oder Wellensittiche), weil sie nicht als domestiziert gelten. Entscheidend für die Einteilung eines Haus- oder Wildtieres als Heimtier ist somit, dass mit der Haltung nicht in erster Linie wirtschaftliche Absichten verfolgt werden. Zum Ganzen siehe BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 57 f. und BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 12 f.

²⁵ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches; Fünfter Teil: Obligationenrecht (SR 220).

²⁶ Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11).

²⁷ Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (SR 832.20).

Vorschriften betreffend die Mensch-Tier-Beziehung geführt. Im Gegenteil finden sich weder in Art. 319 ff. OR noch im ArG oder im UVG spezifische Regelungen über die Tierhaltung am Arbeitsplatz. Aufgrund von Art. 641a Abs. 2 ZGB sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen – soweit sinnvoll – jedoch auch auf tierrelevante Sachverhalte anzuwenden.

Die Rechtslage zur Tierhaltung am Arbeitsplatz ist mit jener in Mietwohnungen vergleichbar – beide Male geht es um Fälle, in denen Menschen Tiere in «fremden» Räumen halten. Und wie im Mietrecht fehlen auch bezüglich der Tierhaltung im Arbeitsverhältnis klare gesetzliche Regeln, sodass teilweise erhebliche Rechtsunsicherheiten bestehen und diverse alltagsrelevante Fragen nicht abschliessend beantwortet werden können²⁸.

III. Einzelfragen

1. Zulässigkeit der Tierhaltung am Arbeitsplatz

a) Weisungsrecht des Arbeitgebers

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht in der Regel ein Einzelarbeitsvertrag (EAV) nach Art. 319 ff. OR²⁹. Darin verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegen Entrichtung eines Lohns zur Leistung von Arbeit (Art. 319 Abs. 1 OR). Wesenstypisch für den EAV ist der Umstand, dass der Arbeitnehmer im Dienste des Arbeitgebers tätig ist. Er steht zu diesem in einem Subordinationsverhältnis, das sich neben der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation insbesondere in der sogenannten Befolgungspflicht, d.h. der

²⁸ Zum Tier im Schweizer Mietrecht siehe ausführlich GOETSCHEL/BOLLIGER, Mietrecht, 91 ff. sowie übersichtsmässig GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 113 ff. und BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 273 ff.

²⁹ Beim EAV handelt es sich um ein privatrechtliches Dauerschuldverhältnis, das auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen wird (Art. 319 Abs. 1 OR; vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 zu Art. 319 OR). Sofern das Gesetz keine andere Regelung vorsieht, bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form (Art. 320 Abs. 1 OR). Schriftform ist hingegen für den Lehrvertrag (Art. 344a OR) und den Handelsreisendenvertrag (Art. 347a OR) zwingend vorgeschrieben. Zudem bestehen einzelne Abreden im Arbeitsrecht, die nur schriftlich gültig vereinbart werden können, wie etwa die Vereinbarung einer vom Gesetz abweichenden Regelung der Überstundenvergütung (Art. 321c Abs. 3 OR), die Kündigungsfristen in der Probezeit (Art. 335b Abs. 2 OR) oder die Vereinbarung eines Konkurrenzverbots (Art. 340 OR; zum Ganzen siehe etwa REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 14 zu Art. 320 OR).

Unterordnung unter die Weisungsgewalt des Arbeitgebers, niederschlägt³⁰. Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen betrieblichen Anordnungen und besonderen Weisungen nach Treu und Glauben einzuhalten (Art. 321d Abs. 2 OR). Entsprechende Direktiven können auch das Zusammenleben am Arbeitsplatz betreffen und sich etwa auf das Rauchen, Privattelefonate oder den privaten E-Mail-Verkehr beziehen³¹.

Ein Rechtsanspruch auf Tierhaltung am Arbeitsplatz – bzw. darauf, eigene Tiere dorthin mitzubringen – lässt sich weder aus dem Arbeitsrecht noch aus dem Tierschutzrecht ableiten. Die Entscheidung über deren Zulässigkeit liegt daher allein in der Verantwortung des Arbeitgebers, solange kein gesetzliches Verbot besteht wie etwa gemäss Art. 15 der eidgenössischen Hygieneverordnung (HyV)³² für Räume von sogenannten Lebensmittelbetrieben³³. Eine Weisung, wonach auf die Mitnahme von Tieren verzichtet werden muss, ist daher zu akzeptieren³⁴. Wird die entsprechende Anordnung trotz Mahnung wiederholt verletzt, kann dies sogar die rechtmässige Kündigung zur Folge haben³⁵.

Wie bei der Tierhaltung in Mietwohnungen³⁶ bedarf ein Verbot am Arbeitsplatz keiner Begründung. In bestimmten Fällen ist ein generelles Verbot durchaus sachlich nachvollziehbar, so etwa wenn hygienische Erwägungen wie in Lebensmittelbetrieben auch beispielsweise in Arztpraxen dafür sprechen. In Krankenhäusern gehören strikte Vorschriften zur sogenannten Spitalhygiene, um gesundheitliche Risiken für Patienten und Personal zu minimieren. Wegen der Gefahr von Tierallergien, Bissverletzungen und dem – aller-

³⁰ PORTMANN, Kommentar N 14 zu Art. 319 OR und N 1 zu Art. 321d OR.

³¹ PORTMANN, Kommentar N 3 zu Art. 321d OR.

³² Hygieneverordnung des EDI vom 23. November 2005 (SR 817.024.1).

³³ Tiere dürfen in entsprechenden Räumlichkeiten weder gehalten noch mitgeführt werden (Art. 15 Abs. 1 HyV). Ausnahmen bestehen nach Abs. 2 einzig für Hunde, die eine behinderte Person führen oder begleiten (lit. a), oder in Begleitung des Gastes in Gästeräumen von Gastgewerbebetrieben, wenn die verantwortliche Person dies erlaubt (lit. b). Als Lebensmittelbetriebe gelten betriebliche Einheiten eines Unternehmens, das mit Lebensmittel umgeht, insbesondere solche herstellt, verarbeitet, behandelt, lagert, transportiert, kennzeichnet, anpreist oder abgibt (Art. 2 Abs. 1 lit. a der Lebensmittel- und Gebrauchsgegenständeverordnung vom 23. November 2005 [SR 817.02]).

³⁴ Ist ein Tierhalter dauerhaft darauf angewiesen, sein Tier an den Arbeitsplatz mitnehmen zu können, sollte er sich dieses Recht ausdrücklich zusichern und im Arbeitsvertrag schriftlich festhalten lassen. Nur in diesem Fall kann es vom Arbeitgeber nicht einseitig, beispielsweise aufgrund geänderter betrieblicher Verhältnisse, entzogen werden.

³⁵ Vgl. Kap. III.5.b.

³⁶ Vgl. GOETSCHEL/BOLLIGER, Mietrecht, 96.

dings eher geringen – Risiko von Infektionskrankheiten sind Tiere dort fast immer verboten³⁷.

Ähnlich ist die Sachlage auch bezüglich des innerbetrieblichen Schutzes der Belegschaft. Der Arbeitgeber muss einen reibungslosen und sicheren Arbeitsablauf sowie ein gutes Betriebsklima sicherstellen³⁸. Dabei hat er die Bedürfnisse und Persönlichkeitsrechte sämtlicher Angestellten zu beachten (Art. 328 OR). Ist ein Mitarbeiter allergisch auf Tierhaare, ängstigt er sich vor Tieren oder fühlt sich durch sie belästigt, ist ein Verbot nachvollziehbar³⁹.

b) Schranken

Die Weisung, wonach auf die Mitnahme von Tieren an den Arbeitsplatz verzichtet werden muss, ist also grundsätzlich zu akzeptieren. Nach Art. 328 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis jedoch die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Die Bestimmung konkretisiert den Persönlichkeitsschutz von Art. 27f. ZGB und ist Ausdruck der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers⁴⁰.

Der Persönlichkeitsschutz bedeutet somit eine allgemeine Einschränkung des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Anordnungen, die die Persönlichkeit des Arbeitnehmers tangieren (wie etwa das Öffnen und Lesen privater E-Mails durch den Vorgesetzten oder die Videoüberwachung des Arbeitsplatzes ohne

³⁷ Ausnahmen werden jedoch etwa für Blindenhunde gemacht (BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 298 f.).

³⁸ PORTMANN, Kommentar N 11a zu Art. 328 OR; vgl. auch Art. 2 ArGV 3 (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 [Gesundheitsvorsorge; SR 822.113]).

³⁹ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 299.

⁴⁰ Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt als Gegenstück zur allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers (Art. 321a Abs. 1 OR) und dient als Beschränkung des Weisungsrechts nach Art. 321d OR. Sie verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zukommen zu lassen und dessen berechnete Interessen in guten Treuen zu wahren. Der Umfang der Fürsorge ist im Einzelfall nach Treu und Glauben festzustellen (Art. 2 Abs. 1 ZGB). In erster Linie ist die allgemeine Fürsorgepflicht eine Unterlassungspflicht. Der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers schädigen könnte. Als besonders gestaltete Fürsorgepflicht wird in Art. 328 Abs. 1 OR der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers als bedeutsamster Aspekt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geregelt. Zum Ganzen siehe ausführlich PORTMANN, Kommentar N 1 f. zu Art. 328 OR und REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 2 f. zu Art. 328 OR.

Einwilligung der Angestellten⁴¹), sind nur soweit zulässig, als es das Arbeitsverhältnis erfordert⁴². Ausserdem hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch vor entsprechenden Eingriffen durch Vorgesetzte, Mitarbeitende oder Dritte zu schützen⁴³. Soweit die Tierhaltung als Ausdruck der Persönlichkeitsentfaltung gilt⁴⁴, ist sie vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Weisungsbefugnis somit zu beachten.

Allerdings kann arbeitsvertraglich auf die Ausübung von Persönlichkeitsbefugnissen in den Grenzen des Rechts und der guten Sitten verzichtet werden (Art. 27 Abs. 2 ZGB)⁴⁵. Eine Verletzung der Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers liegt somit nur vor, wenn der Eingriff in diese weiter geht, als es durch die Zwecke des Arbeitsvertrags unbedingt geboten ist⁴⁶. Ein generelles Verbot der Tierhaltung am Arbeitsplatz kann somit durch besondere Arbeitsbedingungen und -umstände gerechtfertigt sein, wie sie etwa in Lebensmittelbetrieben oder Spitälern bestehen⁴⁷. Hier ergibt sich das Verbot bereits aus der vereinbarten bzw. geschuldeten Art der Arbeitsleistung.

Weisungen des Arbeitgebers müssen dem Arbeitnehmer gemäss Art. 321d Abs. 2 OR jedoch nach Treu und Glauben zumutbar sein⁴⁸. Nicht der Fall ist dies etwa, wenn einem Angestellten die Mitnahme seines Tieres verboten wird, obwohl er für die Bewältigung seines Alltags auf dessen Begleitung angewiesen ist⁴⁹. Demnach ist beispielsweise dem Blindenführhund eines Arbeitnehmers der Zutritt zum Arbeitsplatz gleichwohl zu gewähren, und zwar selbst dann, wenn allfällige Interessen anderer Mitarbeitender (etwa wenn ein Angestellter allergisch auf Tierhaare reagiert) oder arbeitsvertragliche Zwecke dem entgegenstünden⁵⁰.

Nicht akzeptiert werden müssen auch rein schikanöse Weisungen, denen kein sachliches Interesse des Arbeitgebers zugrunde liegt oder die gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstossen, der sich wiederum aus der

⁴¹ Zur Einschränkung des Persönlichkeitsrechts durch ein generelles Tierhalteverbot am Arbeitsplatz vgl. Kap. III.1.c.cb.

⁴² STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 14 zu Art. 328 OR.

⁴³ REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 4 zu Art. 328 OR.

⁴⁴ Vgl. dazu Kap. III.1.c.ca.

⁴⁵ PORTMANN, Kommentar N 5 zu Art. 328 OR.

⁴⁶ PORTMANN, Kommentar N 5 zu Art. 328 OR.

⁴⁷ Vgl. Kap. III.1.a.

⁴⁸ PORTMANN, Kommentar N 2 zu Art. 321d OR; REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 39 zu Art. 321d OR.

⁴⁹ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 299.

⁵⁰ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 21.

allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 328 OR ergibt⁵¹. Diskriminierend wäre es etwa, einem Arbeitnehmer das Mitbringen seines Tieres ohne nachvollziehbaren Grund zu verwehren, während dies anderen Angestellten erlaubt wird⁵².

Ebenso unzulässig ist ein plötzliches Verbot der Tierhaltung am Arbeitsplatz, nachdem sie zuvor während langer Zeit gestattet worden ist⁵³. Hierfür müssten schon triftige Gründe vorgebracht werden, so etwa, dass die tierschutzgerechte Unterbringung des Tieres nicht mehr gewährleistet ist, dieses sich gegenüber Mitarbeitenden aggressiv oder für die Arbeitsatmosphäre anderweitig störend verhält oder dass ein neuer Mitarbeiter grosse Angst vor ihm hat⁵⁴.

c) Exkurs: Tierhaltung als Grundrecht und privatrechtliches Persönlichkeitsrecht?

ca) Tierhaltung als Aspekt der persönlichen Freiheit

Ein Rechtsanspruch auf Tierhaltung am Arbeitsplatz lässt sich also – gemäss geltender gesetzlicher Regelung – auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers ableiten. Es stellt sich aber die Frage, ob der Tierhaltung als solcher nicht grundrechtlicher Charakter zukommt, indem sie der persönlichen Freiheit nach Art. 10 Abs. 2 BV zuzuordnen ist, die ausdrücklich auch die psychische Integrität umfasst⁵⁵. Diese schützt das Recht jeder Person, eine bestimmte Situation zu bewerten und gemäss dieser Bewertung zu handeln (Willensfreiheit)⁵⁶.

Obschon die Rechtsprechung den Schutzbereich der persönlichen Freiheit traditionellerweise weit umschreibt⁵⁷, hat sie die Tierhaltung bislang nicht ausdrücklich darunter subsumiert. In den neusten Entscheiden wurde die Fra-

⁵¹ Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Gleichbehandlung stützt sich auf Art. 328 OR. Der Arbeitgeber darf nicht einzelne Arbeitnehmer desselben Unternehmens willkürlich, d.h. ohne jeden sachlichen Grund, benachteiligen (STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 12 zu Art. 328 OR).

⁵² BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 299; RÜTTIMANN/BOLLIGER, Katze, 14 f.

⁵³ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 21.

⁵⁴ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 299; RÜTTIMANN/BOLLIGER, Hund, 64 f. Zur analogen Rechtslage im Mietrecht siehe BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 279.

⁵⁵ Vgl. dazu HÄFELIN/HALLER/KELLER, Bundesstaatsrecht, N 355.

⁵⁶ Vgl. SCHWEIZER, Kommentar, 157 f.

⁵⁷ In den Schutzbereich fallen beispielsweise auch die Bestimmung über den toten Körper, der Wunsch nach Kindern oder das Recht des Urteilsfähigen, selber darüber zu

ge vom Bundesgericht offen gelassen⁵⁸. Bei anderer Gelegenheit hat es immerhin den Standpunkt vertreten, dass sämtliche für die menschliche Persönlichkeitsentfaltung elementaren Erscheinungen in den Schutzbereich von Art. 10 Abs. 2 BV fallen und die Ausübung des Grundrechts jedem Menschen zustehen sollte⁵⁹. Vor dem Hintergrund der in der heutigen Zeit stetig zunehmenden Bedeutung der Mensch-Tier-Beziehung ist die Tierhaltung nach der hier vertretenen Auffassung – stets unter der Voraussetzung, dass sie tiergerecht betrieben wird und andere Personen nicht übermässig gestört werden – zu diesen elementaren Aspekten der Persönlichkeitsentfaltung zu zählen⁶⁰.

Insbesondere das Halten von Heimtieren entspricht immer mehr einem tiefen menschlichen Bedürfnis, was sich nur schon quantitativ veranschaulichen lässt: So werden in der Schweiz mehr als 1,3 Millionen Katzen, rund 535'000 Hunde, 600'000 Ziervögel, 460'000 Nager und fast 4,5 Millionen Zierfische gehalten⁶¹. Die Gründe für deren Haltung sind vielfältig, wobei neben rein emotionalen Gesichtspunkten, wie die Freude und das Interesse am Tier, oftmals auch der Befriedigung sozialer Bedürfnisse ihrer Besitzer eine tragende Rolle zukommt⁶². Angesichts einer zunehmend technisierten und anonymen Umwelt wächst das menschliche Bedürfnis nach Sicherheit und Gesellschaft anhaltend. Dabei ist der erhebliche Beitrag, den Tiere an die Lebensqualität ihrer Halter leisten können, wissenschaftlich hinreichend nachgewiesen. Vor allem für ältere und alleinstehende Menschen können sie eine wesentliche Lebensbereicherung sowie nicht selten sogar eine Art Lebenspartner und «Bezugsperson» darstellen. Ebenso unbestritten sind die pädagogischen und insbesondere therapeutischen Wirkungen von Tieren auf das körperliche und seelische Wohlbefinden ihrer Halter⁶³.

entscheiden, ob er weiterleben oder sterben will (HÄFELIN/HALLER/KELLER, Bundesstaatsrecht, N 365 ff.).

⁵⁸ Während das Bundesgericht in seinem Entscheid vom 5. Oktober 1977 (P.23/1977) noch festhielt: «Es lässt sich nicht sagen, dass das Halten von Tieren zum Kernbereich der menschlichen Persönlichkeitsentfaltung gehöre», wurde die Frage, ob das Verbot der Tierhaltung eine in den Schutzbereich der persönlichen Freiheit fallende elementare Möglichkeit der menschlichen Entfaltung betrifft, in der neueren Rechtsprechung offen gelassen (BGer, Urteil vom 18. Januar 2001, 5C.198/2000; BGer, Urteil vom 2. Juli 2003, 2P.8/2003; BGer, Urteil vom 17. November 2005, 2P.146/2005).

⁵⁹ Vgl. dazu HÄFELIN/HALLER/KELLER, Bundesstaatsrecht, N 355 ff.

⁶⁰ So auch GOETSCHEL, Grundrechte, 55 f. und GOETSCHEL/BOLLIGER, Mietrecht, 102 f.

⁶¹ BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 269.

⁶² Siehe dazu ausführlich BOLLIGER, Tierschutzrecht, 125 f. mit weiteren Verweisungen.

⁶³ Zum Ganzen siehe die ausführlichen Literaturangaben bei GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 284 ff.

Diese Tatsachen finden ihren Niederschlag zunehmend auch im Recht. So hat der Europarat den allgemeinen Beitrag von Heimtieren zur menschlichen Lebensqualität und den daraus resultierenden gesellschaftlichen Wert in seiner Heimtierkonvention von 1987⁶⁴, der die Schweiz 1993 beigetreten ist, ausdrücklich anerkannt⁶⁵. Auch der eidgenössische Gesetzgeber hat der hohen Bedeutung, die die Gesellschaft den Tieren beimisst, 2003 mit ihrer Lösung vom Objektstatus in Art. 641a ZGB Rechnung getragen⁶⁶. Dieser Schritt bedeutete die längst fällige Abkehr von einer Rechtslage, die der allgemein gewandelten Mensch-Tier-Beziehung nicht mehr gerecht wurde und weder dem Empfinden noch den Gewohnheiten der Bevölkerung entsprochen hat. Nachdem das Bundesgericht das Tier 1989 ausdrücklich als «lebendes und fühlendes Wesen, als Mitgeschöpf, dessen Achtung und Wertschätzung für den durch seinen Geist überlegenen Menschen ein moralisches Postulat darstellt» anerkannte⁶⁷, ist 1992 zudem – soweit ersichtlich weltweit noch immer einzigartig – der Schutz der kreatürlichen Würde, worunter auch jene von Tieren zählt, auf Verfassungsebene verankert worden (Art. 120 Abs. 2 BV)⁶⁸. Der Begriff umspannt die gesamte rechtliche Erfassung der Mensch-Tier-Beziehung und richtet sich als allgemeiner Verfassungsauftrag nicht nur an den Gesetzgeber und sämtliche staatliche Instanzen, sondern ebenso an Privatpersonen in ihren alltäglichen Handlungen⁶⁹. 2008 wurde der Schutz der Tierwürde als fundamentaler Grundsatz dann auch ausdrücklich im Tierschutzgesetz verankert (Art. 1 TSchG)⁷⁰.

Für die Umschreibung der persönlichen Freiheit werden regelmässig tragende gesellschaftliche Prinzipien, wie beispielsweise philosophische und ethische, aber auch religiöse und soziale Aspekte, herangezogen⁷¹. Weil die Tierhaltung eben gerade auf solchen Grundlagen beruht, ist sie als Ausdruck von Art. 10 Abs. 2 BV zu werten und zu schützen.

cb) Tierhaltung als privatrechtliches Persönlichkeitsrecht

Aufgrund des nachgewiesenen positiven Einflusses der Tierhaltung auf die menschliche Psyche und der daraus resultierenden erhöhten Lebensqualität

⁶⁴ Europäisches Heimtierübereinkommen vom 13. November 1987 (SR 0.456). Siehe dazu ausführlich BOLLIGER, Tierschutzrecht, 138 ff.

⁶⁵ Vgl. dazu die Präambel des Übereinkommens.

⁶⁶ Vgl. Kap. II.1.c.

⁶⁷ BGE 115 IV 245.

⁶⁸ Ehemals Art. 24^{novies} Abs. 3 aBV, siehe dazu Kap. II.1.a.

⁶⁹ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 240.

⁷⁰ Vgl. Kap. II.1.a.

⁷¹ Vgl. GOETSCHEL, Grundrechte, 55 f.

drängt es sich zudem auf, die Tierhaltung auch unter Privaten als Persönlichkeitsrecht anzuerkennen⁷². Nach der hier vertretenen Auffassung stellt die rein gefühlsmässige Beziehung zwischen Mensch und Tier ein schützenswertes Rechtsgut dar, das auch im Verhältnis unter Privatpersonen angemessene Beachtung finden muss.

Mit der Lösung der Tiere vom Sachstatus (Art. 641a ZGB)⁷³ und den damit verbundenen Gesetzesänderungen wurde 2003 ein erster bedeutender Schritt in diese Richtung getan. So beispielsweise ist in diesem Rahmen Art. 43 OR über die Schadenersatzbemessung um Abs. 1^{bis} ergänzt worden, der dem Richter die Möglichkeit verleiht, den allfälligen Affektionswert, den das Tier für seinen Halter oder dessen Angehörige hatte, angemessen zu berücksichtigen⁷⁴. Die Bestimmung stellt klar, dass das emotionale Verhältnis zwischen Mensch und Tier als schützenswertes Rechtsgut auch im Rahmen privatrechtlicher Beziehungen zu berücksichtigen ist. Dasselbe gilt für den ebenfalls 2003 eingeführten Art. 651a ZGB. Dieser räumt den Gerichten in Zuteilungsstreitfällen das Recht ein, das Alleineigentum an Tieren, die sich zuvor in gemeinschaftlichem Eigentum befunden haben, jener Partei zuzusprechen, die ihnen in tierschützerischer Hinsicht die bessere Unterbringung gewährleistet⁷⁵.

Im Arbeitsverhältnis ist privatrechtlichen Persönlichkeitsrechten namentlich im Zusammenhang mit Art. 328 OR Beachtung zu schenken, wonach der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen hat⁷⁶. Zu den in diesem Sinne geschützten Persönlichkeitsgütern des Arbeitnehmers gehören etwa dessen Leben und Gesundheit, körperliche und geistige Integrität, persönliche und berufliche Ehre, Stellung und Ansehen im Betrieb sowie dessen Geheimsphäre und Individualität⁷⁷. Die Schutzgüter sind jedoch einem steten zeitlichen Wandel unterworfen, wobei eine Tendenz zur Ausdehnung erkennbar ist⁷⁸. Vor dem Hintergrund der wie gesehen immensen gesellschaftlichen Bedeutung der Tierhaltung muss diese als elementare Erschei-

⁷² So bereits auch GOETSCHEL, Grundrechte, 56 ff. und GOETSCHEL/BOLLIGER, Mietrecht, 104 ff.

⁷³ Vgl. Kap. II.1.c.

⁷⁴ Siehe dazu GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 19 f. und ausführlich KREPPER, Affektionswert, 9 ff.

⁷⁵ Siehe hierzu GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 250 f.

⁷⁶ Vgl. Kap. III.1.b.

⁷⁷ PORTMANN, Kommentar N 4 zu Art. 328 OR; REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 4 zu Art. 328 OR.

⁷⁸ Vgl. BUNDESRAT, Botschaft Revision Obligationenrecht, 104 f. So beispielsweise wurde mit Einführung des Gleichstellungsgesetzes (SR 151.1) auf den 1. Juli 1996 eine Ergänzung von Absatz 1 («Wahrung der Sittlichkeit») vorgenommen, wonach der Schutz

nung der Persönlichkeitsentfaltung des Menschen bezeichnet werden, womit sie in den Schutzbereich von Art. 328 OR fallen würde⁷⁹.

Ein entsprechender Status der Tierhaltung wäre auch darum erstrebenswert, weil sich der Bereich des Persönlichkeitsschutzes nach Art. 328 Abs. 1 OR für eine grundrechtskonforme Auslegung (indirekte Drittwirkung von Grundrechten nach Art. 35 Abs. 3 BV)⁸⁰ anbietet⁸¹. Die Reichweite einer allfälligen indirekten Drittwirkung darf im Arbeitsrecht aber dennoch nicht überschätzt werden, weil im Rahmen des Arbeitsvertrags auf die Beschränkung von Persönlichkeitsbefugnissen in den Grenzen des Rechts und der guten Sitten i.S.v. Art. 27 Abs. 2 ZGB eingewilligt werden kann. Der Arbeitsvertrag verpflichtet zur Arbeitsleistung für die Vertragspartei, zu der der Arbeitnehmer im Abhängigkeitsverhältnis steht, und bedeutet daher einen Verzicht auf die grundsätzlich freie Entfaltung seiner Persönlichkeit. Eine entsprechende Verletzung liegt daher – wie bereits erwähnt – nur vor, wenn der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers weiter geht, als dies durch den Zweck des Arbeitsvertrags unbedingt geboten ist. In Bezug auf die Tierhaltung am Arbeitsplatz ist dabei insbesondere zu beachten, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots gegenüber sämtlichen Mitarbeitern gilt⁸². Ein generelles Verbot kann also

vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nun besonders hervorgehoben wird (vgl. STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 5 zu Art. 328 OR).

⁷⁹ Dies wiederum im Einklang mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zur persönlichen Freiheit, in deren Schutzbereich alle Freiheiten fallen, die elementare Erscheinungen der Persönlichkeitsentfaltung des Menschen darstellen und für die Persönlichkeitsentfaltung wesentlich sind und deshalb jedem Menschen zustehen sollten (BGE 101 Ia 336).

⁸⁰ Grundrechte gelten in erster Linie als subjektive Rechte, die es dem Einzelnen ermöglichen, staatliche Beeinträchtigungen in seine rechtlich zugesicherte Freiheitssphäre abzuwehren (EGLI, Drittwirkung, 135). Allerdings bestimmt Art. 35 Abs. 3 BV, dass Grundrechte, soweit sie sich dazu eignen, auch unter Privaten wirksam werden (Drittwirkung). Lehre und Rechtsprechung anerkennen diese indirekte Drittwirkung von Grundrechten unter Privaten, weshalb privatrechtliche Normen stets grundrechtskonform auszulegen sind (HÄFELIN/HALLER/KELLER, Bundesstaatsrecht, N 282). Eine direkte Drittwirkung von Grundrechten unter Privaten wird jedoch von der herrschenden Lehre und Rechtsprechung abgelehnt, es sei denn eine solche Drittwirkung ist gesetzlich vorgesehen (wie etwa die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Art. 8 Abs. 3 BV; vgl. TSCHANNEN, Staatsrecht, 121).

⁸¹ Der Persönlichkeitsschutz nach Art. 328 OR ist als «legitimes Einfallstor» für die indirekte Drittwirkung von Grundrechten zu betrachten (vgl. PORTMANN, Kommentar N 4 zu Art. 328 OR; REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 4 zu Art. 328 OR).

⁸² Vgl. Kap. III.1.b.

gerechtfertigt sein, wenn die Tierhaltung den Persönlichkeitsschutz von nicht tierfreundlich gesinnten Mitarbeitenden tangiert⁸³.

Als Konsequenz der Anerkennung der Tierhaltung als Persönlichkeitsgut i.S.v. Art. 328 Abs. 1 OR wäre jedoch zu fordern, dass generelle Tierhalteverbote am Arbeitsplatz nur noch unter Abwägung der Persönlichkeitsgüter sämtlicher Mitarbeitender verhängt werden dürfen. Ohne sachlichen Grund – namentlich dass eine tierschutzkonforme Unterbringung des Tieres nicht sichergestellt werden kann, die Persönlichkeit eines anderen Angestellten verletzt wird oder arbeitsvertragliche Zwecke entgegenstehen – ist ein generelles Tierhalteverbot am Arbeitsplatz nicht zuletzt auch unter Berücksichtigung der grundrechtskonformen Auslegung von Art. 328 Abs. 1 OR nicht zulässig. Der Entscheid, ob die Tierhaltung am Arbeitsplatz erlaubt wird, wäre somit nicht mehr ausschliesslich vom Willen des Arbeitgebers abhängig und die generelle Weisung, wonach Tiere a priori nicht zur Arbeit mitgebracht werden dürfen, unzulässig.

2. Pflichten bei erlaubter Tierhaltung

a) Pflichten des Tierhalters

aa) Tierschutzkonforme Haltung

Falls Tiere am Arbeitsplatz willkommen sind, obliegen ihren Haltern verschiedene Verpflichtungen. In erster Linie müssen sie ihre tierschutzrechtlichen Halterpflichten erfüllen. Diese sind in Art. 6 Abs. 1 TSchG allgemein festgelegt: Wer ein Tier hält oder betreut, hat es angemessen zu nähren, zu pflegen, ihm die für sein Wohlergehen notwendige Beschäftigung und Bewegungsfreiheit sowie soweit nötig Unterkunft zu gewähren.

In der Tierschutzverordnung werden diese Grundsätze sodann konkretisiert. Art. 3 ff. TSchV enthält ausführliche Vorschriften, die für die Haltung sämtlicher Tierarten gelten⁸⁴. Tiere sind nach Art. 3 Abs. 1 TSchV so zu halten, dass ihre Körperfunktionen und ihr Verhalten nicht gestört und ihre Anpassungsfähigkeit nicht überfordert werden. Damit eine Einrichtung als «tiergerecht» gelten kann, muss sie mit geeigneten Futter-, Tränke-, Kot- und Harnplätzen, Ruhe- und Rückzugsorten mit Deckung, Beschäftigungsmöglichkeiten, Kör-

⁸³ HUBMANN/VOGEL-ETIENNE, Ratgeber, 51 f.

⁸⁴ Art. 14 TSchV enthält eine allgemeine Ausnahmeklausel. Danach sind Abweichungen von den Tierhaltungsvorschriften bei allen Tieren zulässig, soweit sie erforderlich sind, um die Heilung von Krankheiten und Verletzungen oder die Einhaltung seuchenpolizeilicher Bestimmungen sicherzustellen.

perpflegeeinrichtungen und Klimabereichen versehen sein (Art. 3 Abs. 2 TSchV). Die Fütterung und Pflege sind angemessen, wenn sie nach dem Stand der Erfahrung und den Erkenntnissen der Physiologie, Verhaltenskunde und Hygiene den Bedürfnissen der Tiere entsprechen (Art. 3 Abs. 3 TSchV).

Art. 3 Abs. 4 TSchV legt fest, dass Tiere nicht dauernd angebunden gehalten werden dürfen. So beispielsweise müssen sich angebunden gehaltene Hunde täglich mindestens fünf Stunden frei bewegen können (Art. 71 Abs. 3 TSchV)⁸⁵. In Art. 4 ff. TSchV finden sich zudem ausführliche Vorschriften zu Fütterung, Pflege, Unterkünften, Gruppenhaltung, Raumklima etc., die alleamt auch für die Tierhaltung am Arbeitsplatz gelten. Zu beachten ist etwa Art. 13 TSchV, wonach Tieren sozial lebender Arten angemessene Sozialkontakte mit Artgenossen zu ermöglichen sind⁸⁶. Dies gilt u.a. auch für viele Heimtierarten wie etwa Ziervögel, Zierfische und die meisten Nager⁸⁷. Für verschiedene Tierarten legt die TSchV ferner die Mindestanforderungen an die entsprechenden Sozialkontakte fest⁸⁸. Für zahlreiche Tiere wie Meerschweinchen oder Wellensittiche ist die Haltung in Gruppen ausdrücklich vorgeschrieben⁸⁹. Katzen und Hunde, die ausreichend Kontakt zum Menschen und genügend Beschäftigung haben, dürfen hingegen ohne ständigen Kontakt zu Artgenossen gehalten werden⁹⁰.

Art. 31 ff. TSchV enthalten zudem Detailvorschriften über die Haltung von Haustieren⁹¹. Wiederum werden zunächst allgemeine Anforderungen für die

⁸⁵ Der Auslauf ist tagsüber zu gewähren (BVET, Erläuterungen TSchV 2010, 33). Ausserdem müssen sich Hunde an der Laufkette in einem Bereich von mindestens 20m² bewegen können (Art. 71 Abs. 1 TSchV).

⁸⁶ Soziale Interaktionen sind nicht nur bereichernd und bieten Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern gehören zum Normalverhalten sozial lebender Tiere, weshalb diese nicht isoliert von Artgenossen gehalten werden dürfen (BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 163).

⁸⁷ Vgl. dazu BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 135.

⁸⁸ Die entsprechenden Bestimmungen sind bei den Haltebestimmungen zu den jeweiligen Tierarten und oftmals auch in den Anhängen der TSchV zu finden.

⁸⁹ Wird Gruppenhaltung angeordnet, soll diese jedoch angemessen angewendet bzw. angepasst werden können, wenn ein Sozialpartner stirbt und ein allein verbleibendes Tier sich mit neuen Artgenossen nicht verträgt (BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 163).

⁹⁰ BVET, Erläuterungen TSchV 2010, 6; BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 163.

⁹¹ Als Haustiere werden jene ursprünglich wilden Tiere bezeichnet, die domestiziert, d.h. derart verändert bzw. dem Menschen angepasst worden sind, dass sie heute in sexueller Isolation zur Wildform und unter kontrollierten Bedingungen mehr oder weniger freiwillig in seiner Obhut leben. Es kann sich dabei sowohl um Heim- als auch um landwirtschaftliche Nutztiere handeln. Art. 2 Abs. 1 lit. a TSchV zählt abschliessend

Haltung sämtlicher Haustiere – etwa bezüglich der Halter und Betreuer (Art. 31 TSchV) oder der Beleuchtung in Haustierhaltungen (Art. 33 TSchV)⁹² – und anschliessend spezifische Regelungen für verschiedene Tierarten aufgestellt, wie etwa für Kaninchen (Art. 64 f. TSchV), Hunde (Art. 68 ff. TSchV) und Katzen (Art. 80 TSchV). Im Anhang 1 TSchV sind ausserdem die Mindestmasse für Boden- und Liegeflächen, Fressplatzbreite, Raumhöhe, Boxen- und Zwingerflächen etc. der einzelnen Haustierarten festgelegt.

Um diesen Normen gerecht zu werden, sollte dem Tier am Arbeitsort ein fester Platz in der Nähe des Halters eingerichtet werden, der vor allem auch als Rückzugsort genutzt werden kann. Die meisten Tiere fühlen sich auf einer Decke, in einem Korb oder in einer grossen offenen Box am wohlsten. Die Fütterung der Tiere sollte dem Halter überlassen werden⁹³. Von selbst versteht sich, dass ihnen immer frisches Wasser zur Verfügung stehen muss. Hunde sind regelmässig spazieren zu führen, während Freigängerkatzen die Möglichkeit haben sollten, stets ein- und auszugehen. Falls sie als reine «Bürokatzen» – mit oder ohne Freilauf – gehalten werden, ist natürlich auch eine Betreuung am Wochenende sicherzustellen⁹⁴.

ab) Rücksicht auf Mitarbeitende

Der Halter trägt auch die Verantwortung dafür, dass sein Tier sich am Arbeitsplatz ruhig verhält und den Betriebsablauf nicht beeinträchtigt. Für Hundehaltende bestimmt Art. 77 TSchV ausdrücklich, dass sie die notwendigen Vorkehrungen zu treffen haben, damit ihre Tiere weder Menschen noch andere Tiere gefährden⁹⁵. Bissige oder anderweitig aggressive Hunde sind aber natürlich ohnehin nicht für die Mitnahme an den Arbeitsplatz geeignet.

jene Tiere auf, die in diesem Sinn als Haustiere gelten, u.a. Hauskaninchen, Haushunde und Hauskatzen. Alle in Art. 2 Abs. 2 lit. a TSchV nicht aufgeführten Wirbeltiere gehören zu den Wildtieren, weil sie nicht vom Menschen domestiziert worden und in ihren Verhaltensweisen und ihrer Fortpflanzung daher weitgehend unbeeinflusst von ihm geblieben sind. Zu den Wildtieren werden u.a. viele traditionelle Heimtiere gezählt wie etwa Meerschweinchen oder Hamster. Zum Ganzen siehe BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 56 f.

⁹² So beispielsweise ist es verboten, Haustiere dauernd im Dunkeln zu halten (Art. 33 Abs. 1 TSchV).

⁹³ Insbesondere sollten andere Angestellte von gut gemeinten Zwischenverpflegungen für das Tier am Arbeitsplatz absehen, da es sonst womöglich zu betteln beginnt (BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent 301; RÜTTIMANN/BOLLIGER, Katze, 15).

⁹⁴ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent 301; RÜTTIMANN/BOLLIGER, Katze, 15.

⁹⁵ Siehe dazu BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 164.

Generell obliegt dem Halter die Pflicht, für eine gute Integration seines Begleiters im Arbeitsumfeld zu sorgen und diesen jederzeit unter Kontrolle zu haben. Das Tier muss gut erzogen sein und darf andere Arbeitnehmer weder stören noch ablenken. Idealerweise hören Hunde bereits auf leise Kommandos, damit sie auch ohne lautes Rufen kontrolliert werden können. Ausserdem sollten sie eine hohe Reizschwelle haben und beispielsweise nicht dauernd auf Türklingeln und Telefonanrufe angeben oder an Besuchern hochspringen. Vor allem ist darauf zu achten, dass ein Tier Personen, die keinen Kontakt zu ihm möchten, nicht belästigt.

Für Hunde ist es ideal, wenn sie am Morgen begrüsst werden und in den Arbeitspausen mit ihnen gespielt wird. Während der Arbeitszeiten sollten sie sich hingegen möglichst ruhig verhalten und mit Spielzeug etc. beschäftigt werden. Selbstverständlich sind die Tiere sauber zu halten; so beispielsweise muss ein nasser Hund getrocknet und geputzt werden, bevor er Büroräume betritt. Der Tierhalter hat ferner sicherzustellen, dass sein Tier kein Krankheitsrisiko darstellt und regelmässigen veterinärmedizinischen Kontrollen (Impfungen, Entwurmung, Zeckenprophylaxe etc.) unterzogen wird⁹⁶.

In Bezug auf übermässige Belästigungen durch Tiere am Arbeitsplatz gelten die gleichen Regeln wie im Nachbarrecht. In beiden Bereichen wird die Freiheit des Tierhalters durch das Recht anderer Personen auf Ruhe und Sicherheit begrenzt⁹⁷. Soweit sie sachlich sind, haben daher Weisungen, wonach aus diesen Gründen auf die Tierhaltung am Arbeitsplatz trotz vorgängiger Erlaubnis wieder zu verzichten ist, ihre Berechtigung⁹⁸.

b) Pflichten des Arbeitgebers

ba) Sicherung des Betriebsablaufs

Aus der Tierhaltung am Arbeitsplatz ergeben sich nicht nur für den Tierhalter, sondern auch für den Arbeitgeber Pflichten. Dieser muss nach Art. 328 OR einen reibungslosen und sicheren Arbeitsablauf und ein gutes Betriebsklima

⁹⁶ RÜTTIMANN/BOLLIGER, Hund, 65. Der Tierhalter sollte auch für allfällige kleinere «Unfälle» ausgerüstet sein und stets Kotsäckchen und Aufwischtücher zur Hand haben. Verhält sich das Tier nicht wie gewünscht, ist der Tierhalter hierauf aufmerksam zu machen. Dieser sollte generell rücksichtsvoll und für Kritik offen sein. Zum Ganzen siehe BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 301.

⁹⁷ Zur nachbarrechtlichen Rechtslage bei tierrelevanten Sachverhalten siehe ausführlich BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 288 ff.

⁹⁸ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 22.

sicherstellen⁹⁹, wobei auch die Bedürfnisse und Persönlichkeitsrechte sämtlicher Angestellten zu beachten sind¹⁰⁰.

Will der Arbeitgeber das Halten von Tieren am Arbeitsplatz erlauben, sollte er daher seine Angestellten – einschliesslich Reinigungspersonal – hierüber vorgängig informieren und sich mit allen Pro- und Contra-Argumenten objektiv auseinandersetzen. Allfällige Bedenken der Belegschaft müssen ernst genommen und beispielsweise Allergien oder Ängste abgeklärt und besprochen werden¹⁰¹.

Für entspannte Verhältnisse braucht es sodann klare und für alle Mitarbeitenden akzeptable Regeln. Dabei ist auch festzulegen, auf welche Tiere sich die Erlaubnis beziehen soll und auf welche nicht¹⁰². Gesamthaft ist ein geordnetes Nebeneinander von Mensch und Tier anzustreben, bei dem sich alle Beteiligten am Arbeitsort wohl fühlen¹⁰³. Erlaubt der Arbeitgeber die Tierhaltung, hat er – selbstverständlich zusammen mit dem Halter – dafür zu sorgen, dass der Aufenthalt auch für die Tiere keine Belastung darstellt. So ist beispielsweise sicherzustellen, dass ein Tier während des Fressens, Trinkens oder Schlafens in Ruhe gelassen wird¹⁰⁴. Auch sollten die Tiere nicht dauernd in Räumen gehalten werden, in denen geraucht wird¹⁰⁵.

Eine klare Regelung ist auch erforderlich, wenn mehrere Arbeitnehmer ihr Tier an den Arbeitsplatz mitbringen möchten. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Absprachen getroffen werden, damit der Betriebsablauf nicht durch zu viele Tiere oder durch solche, die sich untereinander nicht vertragen,

⁹⁹ So hat der Arbeitgeber beispielsweise zu verhindern, dass am Arbeitsort Mobbing betrieben wird (PORTMANN, Kommentar N 18 zu Art. 328 OR).

¹⁰⁰ PORTMANN, Kommentar N 11a zu Art. 328 OR; vgl. auch Art. 2 ArGV 3.

¹⁰¹ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 300. Vorausgesetzt, dass die Bereitschaft hierzu besteht, können Ängste der Mitarbeiter vor Hunden oder andern Tieren meistens abgebaut werden (vgl. dazu BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 116 f.).

¹⁰² Dürfen beispielsweise Hunde ins Büro mitgenommen werden, bedeutet dies nicht automatisch, dass auch Singvögel gestattet sind.

¹⁰³ Empfohlen wird, eine Probezeit von einer oder zwei Wochen zu gewähren, damit sich alle Beteiligten – Arbeitgeber, Arbeitnehmer und vor allem auch das Tier – mit der neuen Situation vertraut machen können. Während dieser Dauer kann überprüft werden, ob sich allfällige Anfangsschwierigkeiten legen und die Tierhaltung bei der Arbeit wirklich reibungslos verläuft. (BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 300 f.)

¹⁰⁴ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 300.

¹⁰⁵ Erwiesenermassen ist das Risiko, unter Atemnot zu leiden oder sogar an Krebs zu erkranken, auch bei Tieren in Raucherräumlichkeiten grösser als in Nichtraucherstätten (BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 74).

gestört wird. Im letzteren Fall sollte üblicherweise dem zuerst mitgebrachten das Bleiberecht eingeräumt werden¹⁰⁶. Vor dem Hintergrund des aus Art. 328 OR fließenden Gleichbehandlungsgebots hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass er keinen seiner Angestellten ohne nachvollziehbaren Grund schlechter stellt. Übt er seine Rechtsposition missbräuchlich aus, indem er einzelne Arbeitnehmer desselben Betriebes willkürlich benachteiligt, bedeutet dies eine Herabsetzung des Betroffenen, die dieser nach Art. 328 Abs. 1 OR nicht hinnehmen muss¹⁰⁷. Der Fall wäre dies beispielsweise, wenn der Arbeitgeber die Hundehaltung bezüglich bestimmter Rassen erlaubt, bei anderen jedoch verbietet, ohne hierfür einen sachlich nachvollziehbaren Grund anführen zu können.

bb) Arbeitszeitenregelung

Die Bedürfnisse und rechtlichen Pflichten des Tierhalters¹⁰⁸ sind auch bei der Festlegung der Arbeitszeiten zu berücksichtigen, soweit der Betriebsablauf dadurch nicht gestört wird. Art. 329 Abs. 4 OR legt fest, dass bei der Bestimmung der Freizeit auf die Interessen des Arbeitgebers und auf jene des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Es bedarf somit einer Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den privaten Interessen und Pflichten des Tierhalters.

Hundehaltende sollten ihre Tiere mindestens alle fünf Stunden an der frischen Luft ausführen können, was eine entsprechende Organisation und Einteilung ihrer Arbeit bedingt. So sollte ihnen beispielsweise mit einer genügend langen Mittagspause ein Hundespaziergang ermöglicht werden¹⁰⁹. Dasselbe gilt in einem angemessenen Rahmen auch, wenn der Arbeitnehmer sein Tier nicht ins Büro mitbringen darf. Auch in diesem Fall sollte er seine Arbeitszeit so einteilen können, dass er in der Lage ist, in regelmässigen Abständen nach ihm zu sehen und etwa einen Hund auszuführen¹¹⁰. Um von vornherein klare Verhältnisse zu schaffen, sollte der Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten aber bereits beim Vorstellungsgespräch auf seine Eigenschaft als Tierhalter hinweisen.

¹⁰⁶ Bei mehreren Hunden wird empfohlen, zunächst ausserhalb des Arbeitsplatzes – beispielsweise bei einem gemeinsamen Spaziergang – zu testen, ob sie sich untereinander verstehen. Zum Ganzen siehe BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 300.

¹⁰⁷ Eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer liegt jedoch nur bei unterschiedlicher Behandlung gleichliegender Fälle aus sachfremden Gründen vor (REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 7 zu Art. 328 OR).

¹⁰⁸ Vgl. Kap. III.2.a.aa.

¹⁰⁹ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 304.

¹¹⁰ HUBMANN/VOGEL-ETIENNE, Ratgeber, 62.

Bei der Arbeitszeitenregelung kann durchaus der Vergleich zu Arbeitnehmern mit Familienpflichten herangezogen werden, die eine Mittagspause von anderthalb Stunden verlangen und nicht gegen ihren Willen zu Überzeitstunden verpflichtet werden können (Art. 36 ArG)¹¹¹. Eine analoge Regelung für Tierhaltende ist auch deshalb sinnvoll, weil Arbeitnehmer mit Familienpflichten häufig zusätzlich noch Tiere halten. Kinderlose Arbeitnehmer sollten Anspruch auf dieselbe Behandlung haben, weil sie zu ihren Heimtieren nicht selten eine sehr intensive Beziehung pflegen¹¹².

be) Anordnung von Überstundenarbeit

Die Interessen des Arbeitnehmers sind auch bei der Anordnung von Überstunden¹¹³ zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Angestellte, die ihr Tier nicht an den Arbeitsplatz mitbringen dürfen. Arbeitnehmer sind nach Art. 321c Abs. 1 OR grundsätzlich zur Überstundenarbeit verpflichtet, soweit sie sie zu leisten vermögen und ihnen dies zumutbar ist¹¹⁴. Dem steht wiederum die tierschutzrechtliche Pflicht des Tierhalters gegenüber, sein Tier artgerecht zu halten (Art. 6 Abs. 1 TSchG). Darf der Arbeitnehmer seinen Hund nicht zur Arbeit mitnehmen, muss er seine Arbeitszeit somit wiederum zumindest so einteilen können, dass er ihn in regelmässigen Abständen ausführen kann¹¹⁵. Beliebig lange Überstunden am Abend, die ihm dies sehr erschweren oder verunmöglichen, dürften nach Treu und Glauben als unzumutbar gelten (Art. 321c Abs. 1 OR).

¹¹¹ MÜLLER, Kommentar, 127.

¹¹² BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 304.

¹¹³ Als Überstundenarbeit gilt jede die normale Arbeitszeit überschreitende Arbeit. Abzugrenzen ist diese von der Überzeitarbeit, die vorliegt, wenn die Überstundenarbeit die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschreitet (Art. 12 Abs. 3 ArG).

¹¹⁴ Notwendig ist Überstundenarbeit nicht bereits durch den Umstand, dass sie vom Arbeitgeber angeordnet wird, sondern wenn deren Anordnung objektiv gerechtfertigt ist; etwa bei ausserordentlich grossem Arbeitsanfall, dringlichen Arbeiten, Ausfällen von anderen Arbeitnehmern oder dringlichen betrieblichen Bedürfnissen. Unerheblich ist dabei, ob die Überstundenarbeit voraussehbar war. Ob die Leistung von Überstunden zumutbar ist, hängt stark von den persönlichen Verhältnissen ab. So sind Überstunden nicht zumutbar, wenn sie kurzfristig angeordnet werden oder beispielsweise auf eine schlechte Betriebsorganisation des Arbeitgebers zurückzuführen sind. Ist die Anordnung von Überstundenarbeit notwendig und dem Arbeitnehmer zumutbar, kann er sich seiner Pflicht nicht entziehen, da diese nach Art. 361 Abs. 1 OR zwingend ist. Zum Ganzen siehe ausführlich STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 zu Art. 321c OR, und REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 2 ff. zu Art. 321c OR.

¹¹⁵ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 22; BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 304.

3. **Absenz wegen Pflege kranker Tiere**

a) **Fürsorgepflicht des Tierhalters**

Auch wenn der Arbeitgeber keine Tiere am Arbeitsplatz erlaubt, hat er in gewissen Situationen auf die Tierhaltereigenschaft seiner Angestellten Rücksicht zu nehmen. Dies gilt namentlich, wenn ein Tier des Arbeitnehmers erkrankt oder sich verletzt und daher Pflege benötigt. Der Tierhalter ist nach Art. 6 Abs. 1 TSchG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 TSchV 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 lassen¹¹⁶. Kommt der Tierhalter dieser Pflicht nicht nach, macht er sich allenfalls des Tierquälereitabstands der Vernachlässigung bzw. (im Falle tatsächlicher Schädigung des Tieres) der Misshandlung nach Art. 26 Abs. 1 lit. a TSchG strafbar¹¹⁷. Die gebotene Fürsorge ist mit der Pflege eines kranken Kindes vergleichbar, die ebenfalls eine gesetzliche Pflicht darstellt (Art. 276 Abs. 2 und Art. 301 Abs. 1 ZGB)¹¹⁸.

Art. 329 Abs. 3 OR verleiht dem Arbeitnehmer im Rahmen der ausserordentlichen Freizeit den Anspruch, der Arbeit aus bestimmten Gründen für eine beschränkte Zeit (und ausserhalb der zustehenden Ferientage) 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 Kinder¹¹⁹. Für Letzteres sieht Art. 36 Abs. 3 ArG die Freistellung des Arbeitnehmers für bis zu drei Tage vor. Diese Regelung kann nach der hier vertretenen Auffassung durchaus analog auf die Situation eines Halters eines kranken oder verletzten Tieres angewendet werden¹²⁰. In unaufschiebbaren Fällen ist dem Angestellten daher die erforderliche Zeit zu gewähren, um sein Tier zu betreuen und veterinärmedizinisch versorgen zu lassen

¹¹⁶ Vgl. BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 65.

¹¹⁷ Siehe dazu BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht, 113 ff. und 107 ff.

¹¹⁸ RÜTTIMANN/BOLLIGER, Katze, 15.

¹¹⁹ Siehe dazu REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 17 zu Art. 329 OR. Die ausserordentliche Freizeit ist von der Arbeitsverhinderung nach Art. 324a OR abzugrenzen. Ist die Arbeitsleistung unzumutbar (beispielsweise infolge eigener Heirat oder dem Tod des Partners) richten sich die Freistellung von der Arbeitspflicht und die Lohnzahlung nach Art. 324a OR. Ist sie hingegen zumutbar (etwa bei Heirat oder Tod eines Cousins) und damit keine Arbeitsverhinderung gegeben, gelten Art. 329 und 322 OR (STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 6 zu Art. 329 OR).

¹²⁰ So auch GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 22 und BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 303.

bzw. sich um eine andere zumutbare Lösung für dessen Pflege und Unterbringung zu bemühen¹²¹.

b) Lohnzahlungspflicht

Weil die Betreuung eines kranken Tieres eine Gesetzespflicht (Art. 6 Abs. 1 TSchG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 TSchV) bedeutet, hat der Tierhalter trotz seiner Abwesenheit vom Arbeitsplatz Anspruch auf seinen vertraglich vereinbarten Lohn (Art. 324a OR)¹²². Hierfür hat er aber nachzuweisen, dass die Absenz dringend – und ihm die Arbeitsleistung deshalb unzumutbar – ist und er sie nicht selbst verschuldet hat. Der entsprechende Beweis wird namentlich mit einem tierärztlichen Attest gelingen¹²³.

Handelt es sich nicht um einen Notfall, darf der Arbeitgeber hingegen zumindest verlangen, dass der Tierarztbesuch in eine Randstunde gelegt wird, damit die Abwesenheit vom Arbeitsplatz so kurz wie möglich ist. Zudem sind alle Alternativen, wie etwa die Unterbringung des Tieres in einer Tierklinik, auszuschöpfen¹²⁴.

4. Haftung des Tierhalters am Arbeitsplatz

Nach Art. 321e OR haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber grundsätzlich für Schäden, die er absichtlich oder fahrlässig verursacht hat¹²⁵. Ist ein durch ein Tier verursachter Schaden, etwa ein Sach- oder Vermögensschaden infolge Zerstörung oder Beschädigung von Büromobiliar, nicht durch Art. 321e OR

¹²¹ Von einem verantwortungsbewussten Tierhalter darf erwartet werden, dass er sich im Voraus eine Lösung für Notfälle überlegt und sich beispielsweise mit Vertrauenspersonen abspricht, die sich um das Tier kümmern, falls es einmal für eine längere Zeit betreut werden muss. Dennoch kann es vorkommen, dass die vorgesehenen Helfer nicht verfügbar sind, wenn man sie braucht. In diesem Fall gibt es immer noch die Alternativen, das Tier in einer Tierklinik oder bei einem privaten Tiersitter unterzubringen. Tierheime nehmen hingegen in der Regel keine kranken Tiere auf, weil die Ansteckungsgefahr zu gross ist (BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 303).

¹²² HUBMANN/VOGEL-ETIENNE, Ratgeber, 63; REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 7 und 11 zu Art. 324a OR; STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 17 und 20 zu Art. 324a OR.

¹²³ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 304.

¹²⁴ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 304; RÜTTIMANN/BOLLIGER, Hund, 65.

¹²⁵ Siehe dazu ausführlich PORTMANN, Kommentar N 1 ff. zu Art. 321e OR; STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 zu Art. 321e OR und REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar N 19 ff. zu Art. 321e OR.

gedeckt, kommt der allgemeine Grundsatz der Tierhalterhaftung nach Art. 56 OR zur Anwendung. Danach hat der Halter für die von seinem Tier verursachten Schäden – im Gegensatz zu Art. 321e OR auch ohne Vorliegen eines Verschuldens – einzustehen, sofern er sich nicht durch die Erbringung des sogenannten Entlastungsbeweises von seiner Haftung befreien kann¹²⁶.

a) Tierhalterbegriff i.S.v. Art. 56 OR

Wer im haftpflichtrechtlichen Sinn als Tierhalter gilt, ist aufgrund der konkreten Verhältnisse des Einzelfalls zu prüfen. Der Tierhalterbegriff nach Art. 56 OR ist nicht mit jenem des Tierschutzrechts deckungsgleich, bei dem es in erster Linie um die Verantwortung geht, sein Tier angemessen zu nähren, zu pflegen und für sein Wohlergehen zu sorgen (Art. 6 Abs. 1 TSchG)¹²⁷.

Grundsätzlich kann aber nur als Halter i.S.v. Art. 56 OR gelten, wer ein Tier in seiner Obhut hat und die erforderlichen Massnahmen treffen kann, damit es niemanden schädigt. Nach Lehre und Rechtsprechung gilt das Bestehen eines tatsächlichen Gewaltverhältnisses über das Tier als entscheidendes Kriterium. Ausschlaggebend ist somit nicht allein das rechtliche Gewaltverhältnis, das etwa durch die Eigentümerstellung gegeben ist¹²⁸. Zwar ist der Halter häufig zugleich auch Eigentümer des Tieres und erlangt den wirtschaftlichen Nutzen oder ideellen Vorteil aus dessen Haltung, dies muss aber nicht zwingend so sein. Entscheidend ist nicht die rechtliche, sondern die tatsächliche Verfügungsbefugnis einer Person über das Tier¹²⁹. Es kann somit durchaus auch eine Person als Tierhalter in Frage kommen, die das Tier am Arbeitsplatz lediglich regelmässig betreut, aber nicht ihr Eigentümer ist¹³⁰.

¹²⁶ Zum Entlastungsbeweis siehe im Anschluss Kap. II.4.c.

¹²⁷ Vgl. Kap. III. 2.a.aa. Zur entsprechenden Unterscheidung siehe zudem BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 68 f. und 252.

¹²⁸ REY, Haftpflichtrecht, 224; BGE 115 II 237 E. 2c.

¹²⁹ Bei einer bloss kurzfristigen Überlassung, etwa für das einmalige oder gelegentliche Ausführen oder Hüten, wird man aber noch nicht Halter des betreffenden Tieres. Eine Haltereigenschaft ist in diesen Fällen höchstens denkbar, falls der Betreuer vom Eigentümer ausreichend instruiert und über die Charaktereigenschaften des Tieres aufgeklärt worden ist, um sich in einer schwierigen Situation richtig zu verhalten. Wird ein Tier hingegen regelmässig beaufsichtigt, kann der Betreuer durchaus als Halter gelten und im Schadenfall zur Verantwortung gezogen werden. Zum Ganzen siehe ausführlich GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 70 f.; PAYLLIER, Tierhalter, 7 ff. und BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 252.

¹³⁰ Hätten es mehrere voneinander unabhängige Personen je für sich allein in der Hand gehabt, einen Tierschaden durch geeignete Massnahmen zu vermeiden, gelten sie alle als Tierhalter und haften i.S.v. Art. 143 ff. OR solidarisch. Ein Rückgriff auf Hilfsper-

b) Voraussetzungen

In der Regel kann der Arbeitnehmer als Tierhalter im dargestellten Sinn für die von seinem Tier verursachten Schäden in die Verantwortung genommen werden. Hierfür müssen aber verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein: Zunächst hat ein Schaden vorzuliegen, worunter man eine finanzielle Vermögens-einbusse versteht, die eine Person durch das schädigende Ereignis erleidet. Als Vermögen im rechtlichen Sinne gelten nicht nur Geld- und Sachwerte, sondern auch Leib, Leben und Gesundheit¹³¹. Stets gegeben ist die für die Tierhalterhaftung notwendige Widerrechtlichkeit der schädigenden Handlung (d.h. der Verstoss gegen geschriebenes oder ungeschriebenes Recht), wenn fremde Rechtsgüter beschädigt werden¹³². Art. 56 OR verlangt ferner einen adäquaten Kausalzusammenhang, indem das Verhalten des Tieres nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet gewesen ist, den eingetretenen Schaden zu bewirken. Die Handlung des Tieres muss den Schaden wesentlich begünstigt haben. Wäre dieser unabhängig vom Tierverhalten ohnehin eingetreten, entfällt die Haftung¹³³.

Gefordert ist sodann ein sogenannt tierspezifisches Verhalten, das heisst eine Aktion oder Reaktion, die aus eigenem Antrieb des Tieres erfolgt und dessen Willen, Eigenart, Unvernunft oder Unberechenbarkeit entspricht. Kein in diesem Sinne tiertypisches und selbständiges Agieren liegt etwa vor, wenn ein Tier andere Tiere oder Menschen mit einer Krankheit ansteckt, wenn es bloss als völlig willenloses Werkzeug eines Menschen eingesetzt wird – in diesem Fall kommen die Vorschriften über die Verschuldenshaftung nach Art. 41 ff.

sonen ist hingegen nur möglich, wenn diese im Hinblick auf die Schadensursache ein Verschulden trifft, d.h. falls sie der Geschädigte auch direkt hätte belangen können (GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 72).

¹³¹ Namentlich im Falle einer Körperverletzung, d.h. einer Beeinträchtigung der physischen Integrität, kann die finanzielle Einbusse des Geschädigten sehr hoch sein. Neben den Auslagen für die Anschaffung neuer Kleider etc. werden dann auch die Kosten für die Heilung des Verletzten (Arzt- und Spitalbehandlung, Transport, Arzneimittel etc.) geschuldet. Hinzu treten kann ausserdem ein Verdienstausschlag wegen vorübergehender oder sogar dauernder Arbeitsunfähigkeit. In Frage kommen können überdies auch der Anspruch auf eine Genugtuung für erlittene seelische Unbill (Art. 47 OR) oder, etwa bei einer durch einen Hundebiss verursachten Gesichtsentstellung, eine Entschädigung für bleibende Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens nach Art. 46 Abs. 1 OR. Kommen durch das Verhalten des Tieres andere Tiere zu Schaden, ist hierfür seit Anfang April 2003 letztlich allenfalls auch ein Affektionswert geschuldet (GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 72).

¹³² GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 72.

¹³³ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 72; BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, *Transparent*, 253 f.

OR sowie allenfalls auch Strafbestimmungen zur Anwendung – oder wenn ein Schaden infolge Einwirkung fremder physischer Kräfte entsteht¹³⁴. Ist ein schädigendes Verhalten nicht völlig unvorhersehbar gewesen, haftet der Halter für sein Tier hingegen, wenn dieses durch äussere Einwirkungen wie etwa ein unvermitteltes Geräusch erschreckt bzw. von einem Dritten oder dessen Tier gereizt wird und in der Folge einen Schaden verursacht. In diesen Fällen gewährt Art. 56 Abs. 2 OR jedoch die Möglichkeit zum Rückgriff auf die verantwortliche Person¹³⁵.

c) Entlastungsbeweis

In der Regel hat also der Arbeitnehmer für von seinem Tier am Arbeitsplatz verursachte Schäden – gestützt auf Art. 321e OR oder Art. 56 OR – aufzukommen. Als milde Kausalhaftung setzt Art. 56 OR kein Verschulden des Pflichtigen voraus. Dieser kann sich aber unter gewissen Umständen von der Tierhalterhaftung befreien¹³⁶. Hierfür hat er den Nachweis zu erbringen, dass er alle nach den Umständen gebotene Sorgfalt bei der Verwahrung und Beaufsichtigung des Tieres (einschliesslich der genauen Instruktion allfälliger Hilfspersonen) hat walten lassen oder dass der Schaden auch bei Beachtung aller Aufmerksamkeit eingetreten wäre¹³⁷.

Die Anforderungen an diesen sogenannten Entlastungsbeweis beurteilen sich nach den Umständen des konkreten Einzelfalls und objektiven Kriterien, wobei die Gerichtspraxis einen sehr strengen Massstab anlegt. Entscheidend ist, was ein vernünftiger, umsichtiger Tierhalter in derselben Situation zur Schadensvermeidung vorgekehrt hätte¹³⁸. Ein aus subjektiver Sicht des Halters entschuldbares Verhalten oder übliche Vorsichtsmassnahmen reichen nicht aus zur Befreiung von der Haftung. Mit dem Anbringen des Schildes «Warnung vor dem Hunde!» an der Büro- oder Werkstatttür wird der Sorgfaltspflicht somit nicht genüge getan¹³⁹. Hunde müssen erforderlichenfalls an der Leine oder in einem geräumigen Zwinger gehalten werden, wobei die Einzelhaltung

¹³⁴ Art. 56 OR greift daher nicht, wenn Tiere durch ihre normalen Lebensäusserungen Immissionen, insbesondere Lärm und Geruch, erzeugen. In diesen Fällen sind jedoch die Regeln des Nachbarrechts (Art. 684 Abs. 1 ZGB) zu beachten (siehe dazu GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 117 ff.).

¹³⁵ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 73.

¹³⁶ Siehe dazu umfassend PAYLLIER Tierhalter, 103 ff.

¹³⁷ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 255.

¹³⁸ REY, Haftpflichtrecht, 230; BGE 131 III 115 E. 2.1.

¹³⁹ GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 73; BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 255.

hier nach Art. 70 Abs. 2 TSchV verboten ist. Wurde das schadenverursachende Tier von einer Hilfsperson betreut, hat der Halter zu beweisen, dass auch diese alle nach den Umständen gebotene Sorgfalt angewendet hat¹⁴⁰.

5. Unbefugte Tierhaltung als Kündigungsgrund

a) Ordentliche Kündigung

Das schweizerische Arbeitsrecht beruht auf dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit¹⁴¹. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können ein unbefristetes Arbeitsverhältnis daher jederzeit auflösen (Art. 335 Abs. 1 OR), sofern dabei die gesetzlichen oder vertraglichen Fristen eingehalten werden. Die Angabe eines materiellen Grundes ist hierfür nicht erforderlich. Immerhin muss der Kündigende die Kündigung nach Art. 335 Abs. 2 OR auf Verlangen der anderen Partei schriftlich begründen¹⁴². Die Entlassung bleibt jedoch rechtmässig, wenn der Arbeitgeber hierfür irgendeinen Grund, beispielsweise auch das Mitbringen eines Tieres, angibt¹⁴³.

Allerdings sieht das Gesetz zeitliche (Kündigungs- und Sperrfristen) und sachliche Einschränkungen der Kündigungsfreiheit vor. Art. 336 OR nennt exemplarisch eine Reihe von Fällen, in denen eine ordentliche Kündigung als missbräuchlich gilt. Verstösst ein Arbeitnehmer wiederholt gegen das Verbot der Tierhaltung am Arbeitsplatz, kann eine ordentliche Kündigung jedoch kaum als missbräuchlich bezeichnet werden. Wird ihm die Mitnahme seines Tieres vom Arbeitgeber hingegen einmal erlaubt, muss dieser für ein plötzliches Verbot schon triftige Gründe vorbringen¹⁴⁴. Ohne solche Gründe wäre die Kündigung wegen Tierhaltung am Arbeitsplatz (stets unter Berücksichtigung des konkreten Einzelfalls) wohl als missbräuchlich zu qualifizieren¹⁴⁵.

¹⁴⁰ Für ein erfolgreiches Erbringen des Entlastungsbeweises allein entscheidend ist auch hier, ob die Verwahrung und Beaufsichtigung des Tieres gewissenhaft vorgenommen wurde, unabhängig ob vom Halter persönlich oder von einer Hilfsperson (GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten, 74).

¹⁴¹ Siehe hierzu etwa PORTMANN, Kommentar N 6 zu Art. 335 OR; STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 zu Art. 335 OR und BGE 125 III 70 E. 2a.

¹⁴² Die Begründung soll dem Gekündigten insbesondere die Beurteilung ermöglichen, ob eine missbräuchliche oder ungerechtfertigte fristlose Kündigung vorliegt (BGE 125 III 70 E. 2a; 121 III 60 E.3b; STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 und 13 zu Art. 335 OR).

¹⁴³ HUBMANN/VOGEL-ETIENNE, Ratgeber, 62; STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 14 zu Art. 335 OR.

¹⁴⁴ Vgl. Kap. III.1.b.

¹⁴⁵ BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 299.

Eine missbräuchliche Kündigung ist zwar gültig, hat nach Art. 336a OR aber eine Pönalentschädigung zur Folge (sofern das in Art. 336b OR vorgeschriebene Verfahren eingehalten wird). Diese wird vom Richter unter Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls festgesetzt, darf aber den Betrag von zwei Monatslöhnen nicht übersteigen (Art. 336a Abs. 2 und 3 OR)¹⁴⁶.

b) Fristlose Kündigung

Wie gesehen hat der Arbeitnehmer ein allfälliges Verbot der Tierhaltung am Arbeitsplatz grundsätzlich zu akzeptieren bzw. die entsprechende Weisung zu befolgen. Werden betriebliche Anordnungen wiederholt verletzt, kann dies zu einer fristlosen Kündigung führen. Der Arbeitsvertrag kann nach Art. 337 Abs. 1 OR von beiden Parteien jederzeit fristlos aufgelöst werden, sofern hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Als solcher gilt jeder Umstand, wonach dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 Abs. 2 OR)¹⁴⁷. Ob die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, wird im Streitfall vom Gericht nach Ermessen bestimmt (Art. 337 Abs. 3 OR), wobei es die konkreten Umstände des Einzelfalls berücksichtigt¹⁴⁸.

Im Sinne von Art. 337 OR wichtige Gründe bilden nach Lehre und Rechtsprechung beispielsweise Straftaten gegen den Vertragspartner, das Verraten von Geschäftsgeheimnissen oder die schwere Störung des Betriebsfriedens¹⁴⁹. Die weisungswidrige Mitnahme eines Tieres an den Arbeitsplatz bedeutet nach der hier vertretenen Auffassung hingegen keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung. Vielmehr ist ein solches Verhalten als leichtere Pflichtverletzung zu qualifizieren¹⁵⁰. Wiederholt sich die Verfehlung jedoch, darf der Arbeitgeber

¹⁴⁶ Siehe dazu ausführlich STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 ff. zu Art. 336a OR.

¹⁴⁷ Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Vertragsfortsetzung nicht mehr zuzumuten ist. Zudem wird vorausgesetzt, dass sie tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben (BGE 130 III 213, 221).

¹⁴⁸ So etwa die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die betriebliche Funktion und Stellung des Arbeitnehmers, die Schwere der Pflichtverletzung, vorangegangene Verwarnungen oder die Länge der Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung (BGE 127 III 310 E. 3; STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 zu Art. 337 OR).

¹⁴⁹ Siehe dazu STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 5 zu Art. 337 OR.

¹⁵⁰ Vgl. auch BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 302.

die fristlose Kündigung aussprechen, sofern er den Arbeitnehmer zuvor erfolglos verwarnt und die sofortige Kündigung im Falle erneuter Zuwiderhandlung angedroht hat¹⁵¹.

Ohne vorgängige Verwarnung ist die fristlose Kündigung wegen der Tierhaltung am Arbeitsplatz hingegen nicht gerechtfertigt. Auch in einem solchen Fall bleibt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aber bestehen. Nach Art. 337c Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer allerdings Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wäre das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragsdauer beendet worden¹⁵². Ausserdem kann der Richter den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung aller Umstände des konkreten Einzelfalls festgelegte Entschädigung auszurichten. Diese darf den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate jedoch nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR)¹⁵³.

IV. Fazit

Das weitgehende Fehlen spezifischer Gesetzesnormen zur Tierhaltung am Arbeitsplatz führt wie dargestellt zu einer Reihe von Unsicherheiten und praktischen Problemen. Weil sich die Rechtsordnung nicht einmal zu deren generellen Zulässigkeit äussert, sind Arbeitgeber häufig in der unangenehmen Lage, diese entweder allen Arbeitnehmern generell zu erlauben – und die damit verbundenen Risiken einzugehen – oder dies der Einfachheit halber generell zu verbieten und dafür als herzlos zu gelten und die Unzufriedenheit tierhaltender Angestellter auf sich zu ziehen.

In der Praxis wird meist die zweite Möglichkeit gewählt, sodass tierfreundliche Unternehmen noch immer die Ausnahme bilden. Das Mitbringen von Tieren wird vor allem von Arbeitgebern akzeptiert, die selber solche halten, und von jungen Betrieben, in denen kreativ gearbeitet wird und Emotionalität ein leistungssteigernder Faktor ist¹⁵⁴. Um allfälligen Unannehmlichkeiten von

¹⁵¹ STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 13 zu Art. 337 OR; BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent, 302.

¹⁵² Siehe dazu ausführlich STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 2 f. zu Art. 337c OR.

¹⁵³ Vgl. hierzu STREIFF/VON KAENEL, Kommentar N 8 f. zu Art. 337c OR.

¹⁵⁴ Siehe dazu HANS HOFF, Wenn das Büro auf den Hund kommt, in: Welt online 1.6.2007 (www.welt.de/wissenschaft/tierwelt/article911841/Wenn_das_Buero_auf_den_Hund_kommt.html, zuletzt besucht am 1.3.2012). Beim Internetkonzern «Google» sind Hunde aufgrund der betriebsinternen «dog policy» sogar weltweit in jeder Ab-

vornherein vorzubeugen, sprechen viele Arbeitgeber hingegen lieber pauschale Tierhalteverbote aus.

Das Interesse des Arbeitgebers an einem reibungslosen Betriebsablauf ist zwar verständlich, es vermag den schützenswerten Wunsch des Angestellten an der Mitnahme seines Tieres nach der hier vertretenen Auffassung aber nicht a priori zu überwiegen. Generelle Tierhalteverbote werden insbesondere der sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelten Mensch-Tier-Beziehung und deren hohem gesellschaftlichen Stellenwert nicht gerecht. Davon abgesehen werden insbesondere Hunde haltende Angestellte auf dem Arbeitsmarkt nicht unerheblich benachteiligt, weil sie sich auf der Stellensuche oftmals auf Betriebe beschränken müssen, die die Mitnahme der Tiere erlauben.

Wie dargestellt kann der Tierhaltung vor diesem Hintergrund sogar durchaus grundrechtlicher Charakter und die Eigenschaft als privatrechtliches Persönlichkeitsrecht zuerkannt werden¹⁵⁵. Unter den unabdingbaren Voraussetzungen, dass der Arbeitnehmer den Nachweis erbringen kann, dass das Tier tierschutzgerecht untergebracht ist und niemanden belästigt oder stört, sollte dessen Haltung am Arbeitsplatz nicht ausschliesslich vom Goodwill des Arbeitgebers abhängen, sondern generell zulässig sein.

Dass Tiere am Arbeitsplatz vielerlei positive Wirkungen haben können, ist unbestritten. Unbesehen der nicht tierfreundlichen bestehenden Rechtslage wird skeptischen Betrieben die Durchführung eines «Schnuppertags» empfohlen, der dazu dienen soll, ein mögliches Miteinander vom Mensch und Tier am Arbeitsplatz einmal auszutesten¹⁵⁶. Kritische und ängstliche Mitarbeitende haben so die Möglichkeit, Berührungsängste abzubauen und sich davon zu überzeugen, dass die Anwesenheit von tierschutzkonform gehaltenen Tieren für alle Beteiligten ein Gewinn sein kann.

teilung willkommen (vgl. <http://investor.google.com/corporate/code-of-conduct.html#II>, zuletzt besucht am 1.3.2012).

¹⁵⁵ Siehe dazu Kap. III.1.c.

¹⁵⁶ Nach amerikanischem Vorbild, wo es den «Dog Day» bereits seit den 90-er Jahren gibt, veranstaltet der Deutsche Tierschutzbund DTB jedes Jahr einen eigenen Aktionstag, um für die Hundehaltung am Arbeitsplatz zu werben. Im Jahr 2011 nahmen über 1000 Firmen daran teil. Siehe dazu www.tierschutzbund.de/kollege-hund.html (zuletzt besucht am 1.3.2012).

Literaturverzeichnis

- BOLLIGER GIERI, Europäisches Tierschutzrecht – Tierschutzbestimmungen des Europarats und der Europäischen Union (mit einer ergänzenden Darstellung des schweizerischen Rechts), Diss., Zürich/Bern 2000 (zit. BOLLIGER, Tierschutzrecht).
- BOLLIGER GIERI/GOETSCHEL ANTOINE F./RICHNER MICHELLE/SPRING ALEXANDRA, Tier im Recht transparent, Zürich 2008 (zit. BOLLIGER/GOETSCHEL/RICHNER/SPRING, Transparent).
- BOLLIGER GIERI/RICHNER MICHELLE/RÜTTIMANN ANDREAS, Schweizer Tierschutzstrafrecht in Theorie und Praxis, Schriften zum Tier im Recht, Band 1, Zürich/Basel/Genf 2011 (zit. BOLLIGER/RICHNER/RÜTTIMANN, Tierschutzstrafrecht).
- EGLI PATRICIA, Drittwirkung von Grundrechten, Diss., Zürich 2002 (zit. EGLI, Drittwirkung).
- EHRENZELLER BERNHARD/MASTRONARDI PHILIPPE/SCHWEIZER RAINER J./VALLENDER KLAUS A. (Hrsg.), Die schweizerische Bundesverfassung, Kommentar, 2. Aufl., Zürich/St.Gallen 2008 (zit. EHRENZELLER/MASTRONARDI/SCHWEIZER/VALLENDER, Bundesverfassung).
- GOETSCHEL ANTOINE F., Kommentar zum Eidgenössischen Tierschutzgesetz, Bern/Stuttgart 1986 (zit. GOETSCHEL, Kommentar).
- GOETSCHEL ANTOINE F., Tierschutz und Grundrechte, Diss., Bern 1989 (zit. GOETSCHEL, Grundrechte).
- GOETSCHEL ANTOINE F./BOLLIGER GIERI, Auswirkungen der neuen Rechtsstellung von Tieren auf das Mietrecht, in: Mietrechtspraxis (mp) 3/2003 91 ff. (zit. GOETSCHEL/BOLLIGER, Mietrecht).
- GOETSCHEL ANTOINE F./BOLLIGER GIERI, Das Tier im Recht – 99 Facetten der Mensch-Tier-Beziehung von A bis Z, Zürich 2003 (zit. GOETSCHEL/BOLLIGER, 99 Facetten).
- HÄFELIN ULRICH/HALLER WALTER/KELLER HELEN; Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 7. Aufl., Zürich 2008 (zit. HÄFELIN/HALLER/KELLER, Bundesstaatsrecht).
- HAUSHEER HEINZ/WALTER HANS PETER (Hrsg.); Berner Kommentar, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362, Einleitung und Kommentar zu Art. 319-330b OR, Bern 2010 (zit. HAUSHEER/WALTER, Kommentar).
- HONSELL HEINRICH/VOGT NEDIM PETER/WIEGAND WOLFGANG (Hrsg.); Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 5. Aufl., Basel 2011 (zit. HONSELL/VOGT/WIEGAND, Kommentar).
- HUBMANN MICHÈLE/VOGEL-ETIENNE UELI, Sorgen mit Tieren: Ein juristischer Ratgeber, Wiesenberg 1988 (zit. HUBMANN/VOGEL-ETIENNE, Ratgeber).
- KREPPER PETER, Affektionswert-Ersatz bei Haustieren, Schriften zum Tier im Recht, Band 2, Zürich/Basel/Genf 2011 (zit. KREPPER, Affektionswert).
- MÜLLER ROLAND A., ARG, Arbeitsgesetz, Kommentar, 7. Aufl., Zürich 2009 (zit. MÜLLER, Kommentar).
- PAYLLIER NICOLE, Der Tierhalter und dessen besondere Befreiungsmöglichkeiten (Art. 56 Abs. 1 OR), Dissertation, Zürich/Basel/Genf 2003 (zit. PAYLLIER, Tierhalter).
- PORTMANN WOLFGANG, Kommentar zu Art. 319-362 OR, in: HONSELL/VOGT/WIEGAND, Basler Kommentar (zit. PORTMANN, Kommentar).
- REHBINDER MANFRED/STÖCKLI JEAN-FRITZ, Kommentar zu Art. 319-362 OR in: Hausheer/Walter, Berner Kommentar (zit. REHBINDER/STÖCKLI, Kommentar).

- REY HEINZ, Ausservertragliches Haftpflichtrecht, Zürich/Basel/Genf 2008 (zit. REY, Haftpflichtrecht).
- RÜTTIMANN ANDREAS/BOLLIGER GIERI, Der Hund am Arbeitsplatz, in: Schweizer Hundemagazin 8/2011 64f. (zit. RÜTTIMANN/BOLLIGER, Hund).
- RÜTTIMANN ANDREAS/BOLLIGER GIERI, Die Katze am Arbeitsplatz, in: Katzen Magazin 5/2011 14 f. (zit. RÜTTIMANN/BOLLIGER, Katze).
- SCHWEIZER RAINER J., Kommentar zu Art. 10 BV in: EHRENZELLER/MASTRONARDI/SCHWEIZER/VALLENDER, Die schweizerische Bundesverfassung (zit. SCHWEIZER, Kommentar).
- STREIFF ULLIN/VON KAENEL ADRIAN, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Aufl., Zürich 2005 (zit. STREIFF/VON KAENEL, Kommentar).
- TSCHANNEN PIERRE, Staatsrecht der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Bern 2011 (zit. TSCHANNEN, Staatsrecht).

Materialienverzeichnis

- BUNDESAMT FÜR VETERINÄRWESEN (BVET), Erläuterung der einzelnen Bestimmungen der neuen Tierschutzverordnung vom 6. Dezember 2010 (letzte Änderung), Bern 2010 (zit. BVET, Erläuterung TSchV 2010).
- BUNDES RAT, Botschaft zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels bis des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) vom 25. August 1967 (auch in BBl 1967 II 241ff.; zit. BUNDES RAT, Botschaft Revision Obligationenrecht).

