

Recht auf einen Bürohund

MITBESTIMMUNG *Der beste Freund des Menschen ist der Hund und so haben sich viele Beschäftigte während der Corona-Pandemie einen Hund angeschafft. Im Homeoffice war das Miteinander kein Problem, aber geht das auch im Büro? Und wie kann der Betriebsrat hier zugunsten von Mensch und Hund mitbestimmen?*

VON THOMAS BERGER

Die Rückkehr aus dem Homeoffice, wirft für viele Beschäftigte die Frage auf, ob sie ihren Hund mit zur Arbeit nehmen dürfen. Das Bürohund eine Mehrwert im Büro zum Wohle von Menschen, Unternehmen und Hunden haben können, wird heute nicht mehr nur vom Bundesverband Bürohund (<https://bv-bürohund.de/>) vertreten, sondern ist eine weit verbreitete arbeitswissenschaftliche Erkenntnis. Allerdings sollte Bürohundehaltung gut organisiert werden, wozu auch der Abschluss von Betriebsvereinbarungen gehört. Diese können differenziert das Ob und das Wie der Bürohundehaltung regeln und gegenläufige Interessen

der Beschäftigten berücksichtigen und in einen angemessenen Ausgleich bringen.

Veröffentlichte Meinung ist einseitig zulasten der Hunde und Besitzer

Viele Artikel oder Podcasts, die im Internet zu finden sind, beginnen mit der Feststellung, dass die Beschäftigten keinen Rechtsanspruch darauf haben, ihren Hund mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Vielmehr sei dies die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers. Diese Ausführungen sind arbeitsrechtlich im Sinne der Wiedergabe eines Grundsatzes des Individualarbeitsrechts nicht falsch, aber einseitig

DARUM GEHT ES

1. In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber die Mitnahme von Hunden ins Büro verweigern.
2. In Betrieben mit Betriebsrat geht das nicht so einfach und hängt davon ab, wie der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht dazu ausübt.
3. Das Verbot, die Erlaubnis oder die Duldung, Hunde zum Arbeitsplatz mitnehmen zu dürfen, betrifft das Ordnungsverhalten der Beschäftigten im Betrieb, welches mitbestimmungspflichtig ist.

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann das Ob und Wie der Bürohundehaltung regeln.





AIB AUDIO

Im aktuellen AiB Audio ein Gespräch mit Thomas Berger über Bürohunde, warum sie der Gesundheit der Beschäftigten dienen, wichtig für das Betriebsklima sind und wie Betriebsräte sich hier einsetzen können.

Hört rein unter:
www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-buerohund-.html

und daher auch nicht richtig! So verfestigen sie eine in den Unternehmen weit verbreitete Praxis, die davon ausgeht, dass die Mitnahme des Hundes an den Arbeitsplatz selbstverständlich verboten, allenfalls – und das auch nur im Einzelfall – geduldet ist.

Hunde als Thema der arbeitsrechtlichen Fachliteratur

In der arbeitsrechtlichen Fachliteratur hat der Hund inzwischen eine gewisse Position erlangen können. So schreibt beispielsweise Dietlinde-Bettina Peters in ihrem Buch »Das Weisungsrecht der Arbeitgeber«, 2. Aufl. 2021, Rn. 710 unter der Überschrift »Verbot, Tiere zur Arbeit mitzubringen« realistisch und zugleich emphatisch tierfreundlich: »*Der Hund als Haustier erfreut sich wachsender Beliebtheit*«. Zutreffend stellte Lorient fest: »*Ein Leben ohne Mops ist möglich, aber sinnlos*«.

Individualrechtliche schwache Rechtsposition

Die herrschende Auffassung schildert zumeist ausschließlich die grundsätzlich relativ schwache individualarbeitsrechtliche Position der Beschäftigten, wenn es um das Mitbringen von Hunden an den Arbeitsplatz geht. Nur in seltenen Fällen ist bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart, dass es gestattet ist, den Hund mit zum Arbeitsplatz zu nehmen, obwohl dies möglich wäre. Häufig beruht die Anwesenheit auf Duldung, die aber im Regelfall nicht zur konkludenten Vertragsänderung führt und daher als Weisung jederzeit wieder geändert werden kann. Bei Rücknahme der Gestattung bedarf es einer Abwägung zwischen Arbeitgeber- und Beschäftigteninteressen, die im Einzelfall auch zugunsten der Beschäftigten ausgehen kann. Allerdings – so wird in der Literatur regelmäßig betont – sei auf Arbeitgeberseite ein berechtigtes, sogar starkes Interesse gegeben, dass durch das Tier keine betrieblichen Abläufe gestört werden, insbesondere auch die Kolleginnen und Kollegen angstfrei ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen können.

Das Interesse der Beschäftigten, einen Hund mit zum Arbeitsplatz nehmen zu können, trete zumeist hinter diesem Interesse des Arbeitgebers zurück. Das Interesse des Hundes wird nicht einmal thematisiert.

Verbotsweisung ist regelmäßig unwirksam

Arbeitgeber können sich zwar auf § 106 Gewerbeordnung (GewO) berufen. Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber nach billigem Ermessen näher Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb bestimmen, soweit sie nicht gegen den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften verstoßen. Eine Weisung, die gegen eine zwingende betriebsverfassungsrechtliche Vorgabe verstößt, ist danach vom Weisungsrecht nicht mehr gedeckt, denn nach § 106 GewO darf sie nicht gegen Gesetze verstoßen. Sie darf daher auch nicht gegen § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verstoßen. Danach ist für Maßnahmen zur Regelung des Ordnungsverhaltens die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

Dies gilt für Verbot wie auch für die Entziehung der Duldung gleichermaßen, aber auch für die Erlaubnis. Ein Verbot, Hunde mit zum Arbeitsplatz zu nehmen, ist deshalb individualarbeitsrechtlich nur dann wirksam und rechtmäßig, wenn das vom Arbeitgeber ausgesprochene Verbot mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt. Ein ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochenes Verbot ist unwirksam und muss nicht befolgt werden.

Die Betroffenen sollten sich in dieser Situation zunächst einmal an den Betriebsrat wenden und mit diesem ein Gespräch über die Problematik führen. Wie sie darüber hinaus taktisch vorgehen können, hängt vor allem von der Reaktion des Betriebsrats ab. An dieser Stelle ist zunächst erst einmal festzuhalten und zu betonen, dass das rechtlich oder faktisch verhängte Verbot in vielen Betrieben oft bereits deshalb unwirksam ist, weil es an der fehlenden Zustimmung oder einer wirksamen Betriebsvereinbarung, die diese Fragestellung regelt, fehlt.

Die Entscheidung für oder gegen einen Bürohund ist mitbestimmungspflichtig

Das Verbot, die Erlaubnis oder die Duldung, Hunde zum Arbeitsplatz mitnehmen zu dürfen, betrifft das sogenannte Ordnungsverhalten der Beschäftigten im Betrieb.¹ Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Fragen der Ordnung

¹ Beispiele aus der Rechtsprechung zu sonstigem mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten sind: Die Frage, ob am Arbeitsplatz Radio gehört werden darf, BAG 14.1.1986 – 1 ABR 75/83; ob, ein Rauchverbot verhängt werden darf, BAG 19.1.1999 – 1 AZR 499/98.

und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat bei Richtlinien, Anordnungen oder Weisungen des Arbeitgebers, die das Ordnungsverhalten betreffen, zu beteiligen ist.

Dies gilt auch, wenn diese sich in einer Hausordnung verbergen, die das Mitbringen von Hunden nicht gestattet. Liegt keine Zustimmung des Betriebsrats vor, ist die Anordnung/Klausel in der Hausordnung auch individualarbeitsrechtlich gegenüber dem oder der einzelnen Beschäftigten unwirksam. Der Betriebsrat ist im Einzelfall zuständig, weil grundsätzlich kollektive Interessen der Belegschaft berührt sind. Denn Erlaubnis oder Verbot setzen eine Einschätzung der betrieblichen Abläufe, etwaiger Ängste oder Allergien von Kolleginnen und Kollegen, aber auch des Wunsches anderer Kolleginnen und Kollegen ebenfalls ihre Hunde mit ins Büro zu bringen, voraus. Mitbestimmung scheidet daher nur dann aus, wenn durch Gesetz, Verordnung oder Verwaltungsakt kein Regelungsspielraum für eine Arbeitgeberentscheidung verbleibt. Ob ein Gesetz das Mitbestimmungsrecht entfallen lässt, sollte nicht ungeprüft akzeptiert werden. Oft wird das Vorliegen eines die Mitbestimmung ausschließenden Gesetzes behauptet, das aber gerade nicht die angesprochene Frage abschließend regelt.

Verschiedene Handlungsmöglichkeiten

Der Betriebsrat hat mehrere Handlungsmöglichkeiten. Er kann dem vom Arbeitgeber gewünschten Verbot/Erlaubnis zustimmen oder die Anordnung ablehnen. Er kann aber auch die Zustimmung vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung »Mitnahme von Hunden in den Betrieb« abhängig machen. Letzteres ist zu empfehlen, da eine digitale Regelung, also einfach nur Verbot oder Erlaubnis der zu regelnden Materie oft nicht gerecht werden kann. Beispielsweise wäre es nicht sinnvoll, zu erlauben, dass ein Hund mitgebracht werden darf, obwohl dieser an der Arbeitsstätte keinen hundegerechten Platz erhält oder die Frage der Möglichkeit des Auslaufs durch entsprechende Pausenregelungen nicht mitgeregt wird oder besteht.

Die Betriebsvereinbarung sollte Regelungen zum Schutz von Kolleginnen und Kollegen vorsehen, die Hundeallergien haben, aber auch Alternativen wie das Recht auf Home-

office, falls die Hundemitnahme im Einzelfall aus bestimmten Gründen nicht möglich ist. Es könnte eine Ombudsperson als Beratungsperson benannt und ein Konfliktlösungsverfahren für Konflikte geregelt werden. Sie sollte aber eben auch das Recht des Hundebesitzers regeln, den Hund unter näher bestimmten Tatbestandsvoraussetzungen mitbringen zu dürfen.

Initiativrecht der Interessenvertretungen

Der Betriebsrat hat bei allen Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG ein Initiativrecht, d.h. er kann eine Regelung initiieren und muss nicht darauf warten, ob und welche Regelung die Geschäftsführung aufstellt. Initiativrecht meint auch, dass der Betriebsrat im Konfliktfall eine Einigungsstelle anrufen kann, die verbindlich über nicht lösbare Meinungsverschiedenheiten entscheidet. Der allererste Schritt besteht allerdings darin, dass der Betriebsrat sich selbst eine Position und möglichst differenzierte Regelungen erarbeitet, die ein harmonisches Miteinander zwischen Bürohund und den menschlichen Kolleginnen und Kollegen gewährleisten können.

Mitbestimmung bei betrieblichen Regelungen des Gesundheitsschutzes

Nach empirischen Befunden aus der Arbeitswissenschaft, soll die Gesundheit der Beschäftigten durch die Anwesenheit von Hunden und den Kontakt mit ihnen gefördert werden können. Insoweit ist ein weiteres Mitbestimmungsrecht angesprochen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat auch ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei betrieblichen Regelungen, die mittelbar oder unmittelbar der Gesundheit dienen. In diesem Rahmen ist auch die Ausgestaltung näher zu vereinbaren, um Konflikte zwischen Mensch und Tier möglichst zu vermeiden.

Übrigens soll nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen die Anwesenheit von Tieren auch die Arbeitsmotivation erhöhen und helfen, Konflikte unter den Beschäftigten besser in den Griff zu bekommen und das Betriebsklima zu verbessern. <



Thomas Berger, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Berger Groß Höhmann & Partner, Berlin.
berger@bghp.de

Sicher im neuen Arbeitsschutzrecht



Pieper
ArbSchR – Arbeitsschutzrecht
Kommentar für die Praxis
7., überarbeitete und aktualisierte Auflage
2022. 1.670 Seiten, gebunden
€ 149,-
ISBN 978-3-7663-6864-5

bund-shop.de/6864

BUND SHOP

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0