

MenschTier

Herausgegeben von
Dr. Rainer Wohlfarth

Tiergestützte Interventionen als «Animal Labour»:

Tierethische Aspekte neu denken

Chris Ott, Lisa Ott, Bettina Mutschler & Rainer Wohlfarth



MenschTier

Beiträge zur Mensch-Tier Beziehung

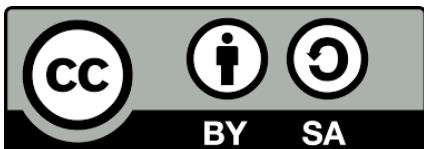
Wohlfarth & Mutschler GbR

Herausgeber

Dr. Rainer Wohlfarth
Wohlfarth & Mutschler GbR
Brandbach 4
77887 Sasbachwalden

© 2024 Rainer Wohlfarth

Rechte



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Lizenz (BYSA). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell, sofern der neu entstandene Text unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet wird.

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	4
2	Animal Labour als tierethisches Konzept in tiergestützten Interventionen	6
3	Die Rechte des Tieres als Mitarbeitende*r	8
3.1	Natürliche Rechte.....	8
3.2	Grundlegende Rechte	9
3.2.1	Mitarbeit statt Einsatz	9
3.2.2	Kernarbeitsnormen	9
3.2.3	Arbeitsschutz.....	11
3.3	Spezifische Rechte	13
3.4	Freiwillige Tätigkeit.....	13
3.5	Professionelle / berufliche Tätigkeit	15
3.5.1	Das Anforderungsprofil – das Fähigkeitsprofil	16
3.5.2	Der Arbeitsvertrag	20
3.5.3	Kollektivverträge / Tarifverträge	22
3.5.4	Bezahlung.....	22
3.5.5	Kündigung.....	23
3.5.6	Rente	23
4	Autonomie – Einwilligung - Ablehnung	25
4.1	Freie Willensbestimmung	26
4.2	Arbeit unter Zwang	27
4.3	Zustimmung einholen	28
4.3.1	Informieren	28
4.3.2	Kann ein Tier einwilligen oder ablehnen?.....	28
4.3.3	Einwilligung oder Ablehnung einholen	30
4.4	Ja und Nein-Sagen lehren.....	31
4.5	Tiergestützte Interventionen als Teamarbeit.....	32
4.5.1	Menschliche Perspektive	32
4.5.2	Tierliche Perspektive	32
5	Fazit.....	34
6	Literatur	36

1 Einführung

Seit Jahrhunderten werden Tiere zur Verrichtung unterschiedlichster Arbeiten genutzt, unter anderem beim Transport von Gütern oder Menschen, in der Landwirtschaft oder bei der Jagd, sie wurden zu Kriegseinsätzen herangezogen, helfen bei Katastrophen, schützen das Hab und Gut der Menschen oder unterstützen Menschen mit Handicap in ihrem Alltag. Es steht außer Zweifel, dass unsere moderne Welt eine andere wäre, wenn wir Tiere nicht umfassend genutzt hätten (Guha-Majumdar, 2022). Ob Tiere dabei «Arbeit» verrichten, ist umstritten, denn der Begriff «Arbeit» scheint auf den ersten Blick, ein spezifisch menschlicher zu sein.

So ging man lange Zeit davon aus, dass Tiere zwar zur Arbeitsverrichtung eingesetzt würden, aber lediglich als Werkzeug oder Ressource, die vom Menschen nach Belieben für dessen Zwecke genutzt werden (Blattner & Bossert, 2022). Auch in tiergestützten Interventionen standen lange Zeit nicht die Tiere im Mittelpunkt, sondern „stets die Menschen, denen geholfen werden sollte, die Tiere waren allein ein Mittel zum Zweck, das ausgetauscht werden konnte, wenn es eben diesen Zweck nicht zufriedenstellend erfüllte“ (Niepel, 1998; S.60).

«Animal Labour» (Deutsch «Tierarbeit») ist eine neue Denkschule in der Tierethik, welche davon ausgeht, dass Tiere Tätigkeiten ausüben, die als «Arbeit» bezeichnet werden können. Dieses Forschungsfeld beschäftigt sich also damit, inwieweit das Konzept «Arbeit» auf Tiere übertragen werden kann. «Animal Labour» fokussiert auf alle Tiere, welche in irgendeiner Form für Menschen tätig sind.

Ziel ist es, Tierethik und damit unseren Umgang mit Tieren aus einer veränderten Perspektive zu betrachten (Blattner & Bossert, 2022). So schreiben Blattner & Bossert

(2022, S. 12): „Kritische Wissenschaftler*innen waren die ersten, die argumentierten, dass die Anwendung des Konzepts der Arbeit auf nichtmenschliche Tiere auch wichtige Erkenntnisse über den Grad der Freiheit oder Unterdrückung offenbart, denen Tiere ausgesetzt sind“. Die Verfechter*innen des Konzepts gehen davon aus, dass die Betrachtung von Tieren als «Arbeitnehmer*innen» eine beträchtliche „transformative Wirkung“ (Pepper, 2020, S.12) besitzen kann (Blattner, Coulter & Kymlicka, 2020; Porcher & Estebanez, 2019). Denn akzeptiert man, dass Tiere «Arbeit leisten», dann ist es schlüssig anzunehmen, dass Tiere, welche «arbeiten», ähnliche Rechte haben sollten wie menschliche Arbeitnehmer*innen, also zum Beispiel das Recht auf Urlaub, Vergütung oder Rente (Blattner, 2020). Und somit kann dies ein Ansatzpunkt sein, um tierliche «Arbeitsbedingungen» in den Fokus zu nehmen und damit ihre Lebensbedingungen im Allgemeinen und ihr Wohlbefinden im Spezifischen zu verbessern.

Niesen (2022) weist darauf hin, dass mit dem Konzept nicht unbedingt ein Perspektivwechsel verbunden ist, wenn er einwendet: „Ob die Kategorie der Tierarbeit tatsächlich erlaubt, eine fortschrittliche Perspektive auf das Mensch-Tier-Verhältnis einzunehmen, hängt auch davon ab, ob sie zur Verbesserung der Bedingungen (...) genutzt werden kann oder ob (...), alle derartigen Versuche lediglich dazu dienen, ausbeuterische Praktiken ‚reinzuwaschen‘ (S.40)“.

Im Gegensatz zum Abolitionismus, der einer pauschalen Abschaffung aller Tierhaltung fordert, akzeptiert das Konzept von «Animal Labour», dass die Mitarbeit von Tieren vom Grund her gerechtfertigt werden kann. Jedoch erscheint der Begriff «Animal Labour» in einigen Bereichen (z.B. Nutztierhaltung, Versuchstiere) wenig sinnvoll, sogar kont-

raproduktiv (Porcher, 2019). In anderen Bereichen werden dagegen vor allem Hunde schon seit längerem als Mitarbeitende betrachtet. Hierzu zählen zum Beispiel Polizeihunde, Rauschgiftspürhunde oder Hunde im militärischen Dienst. Vor allem Polizeihunde werden als Mitglieder eines Arbeitsteams angesehen und sogar als Arbeitnehmer*innen anerkannt. So beschloss die Polizei von Nottingham im Jahr 2013, allen Polizeihunden bei ihrer Pensionierung eine Rente von 500 Pfund zu gewähren, um die Kosten für Futter, Pflege, Unterbringung und medizinische Behandlung zu decken – als Anerkennung für ihre für das Gemeinwohl geleisteten Dienste (Pleasance, 2013)

Wenn wir anerkennen, dass Tiere «Arbeit leisten», ergeben sich daraus folgende grundsätzliche Fragen (Blattner et al., 2020, S.2-3):

- Was verstehen wir unter dem Konzept «Arbeit»?
- Unter welchen Bedingungen sehen wir Tiere als Arbeitspartner*innen?
- Haben Tiere selbst die Idee zu arbeiten oder Teil eines Arbeitsteams zu sein?
- Welche Individual- und Kollektivrechte stehen ihnen als Arbeitnehmer*innen zu?
- Was benötigen Tiere, um «gute Arbeit» zu leisten?
- Wie kann «Arbeit» dazu beitragen, ein «gutes Leben» zu führen?

Zunächst ist jedoch zu klären, welche Art von «Arbeit» Tiere leisten können. Coulter (2016) charakterisiert anhand von drei Kategorien die Bandbreite von «Animal Labour»:

(1) Arbeit für den Lebensunterhalt (Subsistenzarbeit): Subsistenzarbeit ist die Arbeit, die von Tieren für sich selbst und oft auch für/mit anderen verrichtet wird, um zu überleben.

(2) Freiwillige Arbeit: Sie wird dann verrichtet, wenn Tiere anderen Tieren über Artgrenzen hinweg (und damit auch Menschen) helfen.

(3) Arbeit, die von Menschen angeordnet oder in Auftrag gegeben wird: Sie umfasst ein breites Spektrum an Mitarbeit bei beruflichen Tätigkeiten des Menschen.

«Tierarbeit» umfasst also unfreie Arbeit von Tieren als auch für sie befriedigende Tätigkeiten, auch kann zwischen sichtbarer und eher unsichtbarer Arbeit unterschieden werden (Lainé, 2019). Denn auch scheinbar unverfängliche Mensch-Tier-Interaktionen wie zum Beispiel in Katzencafés oder im Reitsport können als eine Form von «Arbeit» angesehen werden. Wie auch unsere Haustiere oft eine Form von «Care Work» verrichten (Wohlfarth & Mutschler, 2020), denn sie sind für viele Menschen emotionale Unterstützer, soziale Begleiter und bieten auch körperlichen Schutz (Irvine & Cilia, 2016). Arbeit in diesem Sinne verrichten auch Assistenzhunde, die oft als Helfer auf vier Pfoten bezeichnet werden. Bei tiergestützten Interventionen setzt sich ebenso mehr und mehr die Idee durch, dass Tiere Mitglied eines Teams sind, welches gemeinsam eine Dienstleistung für Dritte erbringt (Wohlfarth & Hediger, 2022).

In diesem Beitrag werden wir die Potenziale und möglichen Probleme des Konzepts «Animal Labour» für den Bereich tiergestützte Interventionen beschreiben und damit hoffentlich einen neuen Weg weisen, um die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Tier in tiergestützten Interventionen neu zu definieren. Im Folgenden soll also der Versuch gemacht werden, folgende Fragen zu beantworten:

- Ist das Konzept «Animal Labour» auf Tiere, welche in tiergestützten Interventionen mitarbeiten, übertragbar?
- Ist es korrekt, die Beteiligung von Tieren in tiergestützten Interventionen als «Arbeit» bzw. «Mitarbeit» zu bezeichnen?
- Handelt es sich um eine «freiwillige Tätigkeit» oder um eine «professionelle, berufliche Tätigkeit» (Wijnen & Martens, 2022)?
- Kann ein Perspektivwechsel von einer eher emotional aufgeladenen Beziehung zu Haustieren als treue Begleiter*innen, Kamerad*innen, Freund*innen zu einer eher pragmatischen Sicht einer Arbeitsbeziehung, insgesamt ihre Lebensqualität verbessern?

2 Animal Labour als tierethisches Konzept in tiergestützten Interventionen

Im Feld der tiergestützten Interventionen werden Tiere oft als Co-Therapeuten oder Teammitglieder bezeichnet, denn sie leisten »den« zentralen Beitrag, wenn wir von tiergestützten Interventionen sprechen: Ohne Tiere keine tiergestützten Interventionen. Aufbauend auf diesem Verständnis von tierlicher Mitarbeit kann das Konzept «Animal Labour» helfen, genauer zu analysieren:

- Welche Rechte, Tiere besitzen.
- Welchen (Arbeits-) Belastungen Tiere bei tiergestützten Interventionen erleben.
- Wieviel Autonomie sie bei dieser Arbeit besitzen.
- Wie stark sie funktionalisiert oder gar Zwang ausgesetzt sind.

Und damit ergänzt «Animal Labour» andere Ansätze wie tierethische Überlegungen, welche aus der Medizinethik abgeleitet wurden (Hediger & Wohlfarth, 2022).

Betrachten wir in einem ersten Schritt die grundsätzlichen Rechte von menschlichen Arbeitnehmer*innen, dann umfassen diese meist, das Recht auf

- (1) Entlohnung,
- (2) sichere Arbeitsbedingungen,
- (3) Rente,
- (4) medizinische Versorgung,
- (5) Tarifverhandlungen
- (6) Recht, die Arbeit frei zu wählen.

Aus dem Konzept «Animal Labour» ergeben sich diese Rechte auch für Tiere in tiergestützten Interventionen und können helfen, daraus gerechte Arbeitsbedingungen für Tiere abzuleiten. Dennoch stellt sich nicht nur für menschlichen Arbeitnehmer*innen die Frage, ob die beschriebenen Kriterien ausreichen, um sicherzustellen, dass die Arbeit auch Freude bereitet, zum Wohlbefinden und zur Sinnhaftigkeit im Leben beiträgt und damit ein «gutes Leben» ermöglicht.

Sollte das Konzepts «Animal Labour» für tiergestützte Interventionen fruchtbar genutzt werden können, bedarf es der Festlegung einiger Vorbedingungen:

(1) Anders als Menschen, die meist eine Haupt- und vielleicht noch eine Nebentätigkeit ausüben, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, sind domestizierte Tiere für uns meist in unterschiedlichsten Bereichen tätig. So kann ein Hund in tiergestützten Interventionen mitarbeiten, zuhause für die Kinder als sozialer oder emotionaler Kümmerer (emotional care) fungieren und den Erwachsenen bei ihrer Freizeitbeschäftigung (z.B. Hundesport) unterstützen. Dabei sind die Grenzen zwischen professioneller und freiwilliger Tätigkeit wie auch zwischen Arbeit und Freizeit fließend. Wir fokussieren in dieser Abhandlung auf den Bereich tiergestützte Interventionen, wenn auch die weiteren Tätigkeiten des Tieres zum Beispiel bei den finanziellen Betrachtungen

oder dem Schutz vor Überlastung einbezogen werden müssen.

(2) Tiergestützte Interventionen sind immer als eine Form von Teamarbeit zu betrachten, das heißt, es wird gemeinsam von Mensch und Tier eine Dienstleistung erbracht. Das Konzept «Animal Labour» fokussiert jedoch zunächst nur auf das tierische Teammitglied und seine Arbeitsbedingungen.

(3) Das menschliche Teammitglied ist meist der*die Besitzer*in des Tieres. «Animal Labour» fokussiert nur jene Aspekte, die sich mit der Mitarbeit des Tieres beschäftigen.

(4) Tiere sind nicht völlig frei ihren Willen zu bestimmen. Ihre meist nicht sprachlichen Äußerungen müssen von der jeweiligen Bezugsperson wahrgenommen, interpretiert und umgesetzt werden. Es ist also eine Form der «vermittelten Willensbekundung», bei der der Wille des Tieres und die Umsetzung durch eine*n Betreuer*in notwendig ist.

(5) Man sollte auch bedenken, dass die Beziehung zwischen Tier und Bezugsperson in der Regel weit über die Interaktion während der Arbeit hinausgeht, da die Tiere in Bezug auf Nahrung, Unterkunft und allgemeines Wohlbefinden vollständig von ihrer Bezugsperson abhängig sind („working is living together“, Déleages, 2019). Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sind daher fließend. Unberücksichtigt bleiben also die grundlegenden Bedingungen des Zusammenlebens zwischen Mensch und Tier im Alltag, wie auch die schwierige Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit, die bei tiergestützten Interventionen oft verschimmt, vor allem wenn man an die Sozialisation, Vorbereitung auf und das spezifische Training für die Mitarbeit denkt. Bisherige tierethische Überlegungen fokussieren sehr stark tierartspezifische Bedürfnisse bezüglich Haltung, Fütterung und da Ausleben

spezifischer Bedürfnisse. Im Sinne einer Work – Life Balance wird der Blick vor allem auf Aspekte außerhalb der Arbeit gelegt. Hintergrund ist, dass Belastungen bei der Arbeit dann besser ausgehalten werden, wenn in der Freizeit die eigenen Bedürfnisse ausgelebt werden können. Häufig wird hierfür der Begriff des hedonischen Budgets herangezogen, der von Cornelia Drees 2011 in die tiergestützten Interventionen - basierend auf Überlegungen des englischen Verhaltensforschers Peter Neville - eingeführt wurde (Drees, 2011). Das hedonische Budget beschreibt die tierartspezifischen und individuelle Bedürfnisse eines Tieres.

(6) Die Bezeichnung «Arbeit» kann sich auf umfassende Arbeitsprozesse beziehen oder nur auf bestimmte Arten von Aufgaben wie Pflege, soziale Unterstützung, emotionale Unterstützung, Hilfe bei der Bewältigung von psychischen Problemen und Ähnliches. Arbeit kann formell oder informell sein. So kann Pflege in einem Beruf formell sein, während die Pflege eines Familienangehörigen auch Arbeit bedeutet, aber informell erfolgt. Auch Tiere benötigen für ihre Arbeit formal oft eine Ausbildung (z. B. Therapiebegleittier oder Assistenzhund) und arbeiten formell im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit des menschlichen Teammitglieds mit. Sie werden jedoch auch oft informell (z.B. Besuchshund) tätig. Tieren können Tätigkeiten zugewiesen werden, welche der anthropozentrischen Klassifizierungen von Teil- oder Vollzeitbeschäftigung entsprechen. Der hier verwendete Begriff «Arbeit» umfasst also alle Tätigkeiten, welchen Tieren von Menschen zugewiesen werden bzw. bei denen Tiere freiwillig in Kontakt mit Menschen treten, um das menschliche Wohlbefinden zu stärken.

Die menschliche Sprache im Umgang mit Tieren suggeriert oft, dass sie nichts zu sagen haben (Blattner, 2020): Tiere werden gezüchtet (sie züchten nicht); Tiere werden gefüttert (sie fressen nicht); Tiere werden

aufgezogen (sie bestimmen ihr Leben nicht selbst); Tiere werden ausgeführt und geführt, eingeschläfert, getötet, geschlachtet usw. Das Vokabular, das wir verwenden, um über Tiere zu sprechen, wird von Begriffen beherrscht, die Tiere eher als passive Objekte kennzeichnen, mit denen Menschen Dinge tun. Der Begriff «Tiere» ist eine kognitive und emotionale Kategorie des Menschen, welche die Art und Weise organisiert, wie Menschen über sie denken, welche Gefühle sie ihnen gegenüber hegen und wie sie in Bezug auf Tiere handeln.

«Animal Labour» hebt dieses kategoriale Denken auf, es hebt vielmehr die Gemeinsamkeiten hervor und anerkennt, dass sowohl Menschen als auch Tiere arbeiten, dass beide als Arbeitnehmer*innen entfremdet werden können, dass sie unter der entfremdenden Arbeit leiden können und dass sie

nach Wegen suchen, der Entfremdung zu entkommen. Ein entscheidender Schutz vor Ausbeutung und Zwangsarbeit besteht bei menschlichen Arbeitnehmer*innen in dem Recht, ihre Arbeit frei zu wählen. Das Konzept «Animal Labour» fordert uns dahingehend heraus, uns darüber Gedanken zu machen, ob dieses Recht auf Selbstbestimmung ebenso für Tiere gelten soll. Sollen Tiere also frei entscheiden können, ob sie arbeiten und welche Art von Arbeit sie verrichten wollen? In einem weiteren Sinne gehören zu den Gemeinsamkeiten auch die Fähigkeiten zu Handlungsfähigkeit, Kommunikation, Geselligkeit, Selbst- und Mitbestimmung und der Wunsch nach einem guten Leben. Tiere als Mitarbeitende anzuerkennen, entfaltet insofern eine transformative Kraft und erlaubt einen neuartigen Blick auf unseren Umgang mit den tierlichen Mitarbeitenden (Healy & Pepper, 2020).

3 Die Rechte des Tieres als Mitarbeitende*r

Analog zum Humanbereich umfasst Animal Labour im Allgemeinen drei Arten von Rechten (International Labor Organisation, 1998):

(1) Natürliche Rechte: Diese stehen einem Tier zu, ohne dass es arbeitet. Im Übertrag aus dem Humanbereich, in dem es allgemeine Menschenrechte gibt, sind dies die allgemeinen Tierrechte.

(2) Grundlegende Rechte: Diese stehen Tieren zu, sobald wir sie als Mitarbeitende anerkennen. Diese sind u.a. Mitarbeit ohne Zwang, keine «Kinderarbeit» also Mitarbeit von Welpen, Fohlen o.ä., Recht auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

(3) Spezifische Rechte. Diese werden zum Beispiel durch Arbeitsverträge oder Tarifverträge geregelt.

3.1 Natürliche Rechte

Tiere besitzen Handlungsfähigkeit, Subjektivität und Empfindungsvermögen und daher besitzen sie natürliche Tierrechte, die besagen, dass sie nicht von Menschen getötet oder geschädigt werden dürfen. Insbesondere gegenüber domestizierten Tieren haben wir nach Palmer (2010) eine besondere Verantwortung, da wir domestizierte Tiere von uns abhängig gemacht haben. Daraus ergeben sich moralische Verpflichtungen, nicht zu handeln, um ihnen z.B. keinen Schaden zuzufügen und zu handeln, um z.B. ihr Wohlbefinden zu sichern. Spezifischer könnte man formulieren: Negatives Wohlergehen zu reduzieren und positives Wohlergehen zu steigern. Hinweise wie domestizierte Tiere gehalten werden sollten, geben die Merkblätter „Tiere im sozialen Einsatz“ der Tierärzte für den Tierschutz (2021).

3.2 Grundlegende Rechte

Diese stehen Tieren zu, sobald wir beschließen, sie als freiwillige oder professionelle Mitarbeitende zu behandeln. Diese Rechte schulden wir Tieren nicht von vornherein; sie hängen vielmehr von der Art ihrer Mitarbeit ab. Jedoch gibt es grundlegende Merkmale von Arbeitsbeziehungen, die selbst auf der Grundlage von „Arbeitsverträgen nicht verhandelbar sind“, wie z.B. das Recht, der Aufnahme der Arbeit zustimmen und sie auch wieder beenden zu können (Blattner, 2020, S. 109).

3.2.1 *Mitarbeit statt Einsatz*

Sehr häufig wird in der Praxis tiergestützter Interventionen davon gesprochen. «Tiere einzusetzen». Der Begriff «Einsatz» wird jedoch als ein Auftragsverhältnis verstanden, welches einen einseitig verpflichtenden Vertrag darstellt. Im Auftragsverhältnis entsteht nur für die beauftragte Person (hier das Tier) eine Pflicht, eine Dienstleistung zu erbringen. Die auftraggebende Person ist zu keiner Gegenleistung verpflichtet. Daher ist der Begriff «Einsatz» meist für Bereiche wie polizeiliche, rettungsdienstliche oder Bundeswehreinätze reserviert. Dagegen macht der Begriff «Mitarbeit» deutlich, dass die auftraggebende Person Pflichten gegenüber dem*der Mitarbeiter*in hat und widerspiegelt unsere Haltung gegenüber Tieren als aktiven und mitspracheberechtigten Partner*innen. Dies bedeutet, eine zwangsfreie Zustimmung von Tieren ist eine grundsätzliche Voraussetzung für akzeptable Arbeitsbeziehungen zu ihnen.

3.2.2 Kernarbeitsnormen

Die Humanperspektive

Die Kernarbeitsnormen der International Labor Organisation von 1998 sollen menschenwürdige Arbeit ermöglichen (ILAO, 1998). Sie beinhalten unter anderem Möglichkeiten für produktive Arbeit, die ein faires Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz und sozialen Schutz für Familien bietet sowie bessere Aussichten auf persönliche Entwicklung und soziale Integration. Sie sichern den Menschen die Freiheit zu, ihre Anliegen zu äußern, sich zu organisieren und sich an den Entscheidungen, die ihr Leben betreffen, zu beteiligen, sowie die Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Frauen und Männer.

Die Tierperspektive

Diese Kernarbeitsnormen lassen sich analog auch auf Tiere anwenden. Eine erste Annäherung kann unter dem Stichwort «Cooperative Care», das vor allem in der Veterinärmedizin verwendet wird, erfolgen (Howell & Feyreclide, 2018). Im Rahmen von tiergestützten Interventionen ist damit gemeint, dass Tiere nicht nur passiv erdulden und geforderte Aufgaben unhinterfragt erfüllen sollen, sondern aktiv und autonom am Interventionsprozess teilnehmen. Dabei ist zu beachten, dass Tiere zwar ein starkes Interesse daran haben, einer Arbeit nachzugehen, die für sie selbst, ihre Familie und ihre soziale Gruppe von Bedeutung ist, diese jedoch nicht unbedingt etwas mit dem menschlichen Bereich zu tun haben muss (Blattner, 2020). Daher ist die Frage wie «tiergerechte Arbeitsplätze» definiert und ermöglicht werden, von zentraler Bedeutung.

Coulter schlägt (2020, S. 29) hier allgemein die Bezeichnung «humane Arbeitsplätze» sowohl für Menschen als auch für Tiere vor und definiert diese anhand von 4 Kriterien:

- (1) Ausführbarkeit: die Arbeit ist zulässig, forderungsgerecht, langfristig ausführbar, einschlägige Normen werden eingehalten;
- (2) Schädigungslosigkeit: die Arbeit ist dauerhaft ohne Schäden ausführbar;
- (3) Beeinträchtigungsfreiheit: die Arbeit ist ohne psychische und somatische Beeinträchtigungen ausführbar;
- (4) Persönlichkeitsförderlichkeit: die Arbeit fördert die Entwicklung von Fähigkeiten.

Mit Sandøe und Mitarbeitenden (2019) kann dieser Kriterienkatalog durch drei Kriterien erweitert werden. «Gute Arbeit» ist, wenn bei der Arbeit

- (1) positive Erfahrungen die negativen Erfahrungen übersteigen (Hedonismus);
- (2) die natürlichen Potenziale ausgeschöpft werden können (Perfektionismus);
- (3) eigenen Vorlieben befriedigt werden können (Präferenz).

Ergänzend kann ein viertes Kriterium formuliert werden:

- (5) «Gute Arbeit» erlaubt auch außerhalb der Arbeit, ein gutes Leben zu führen. «Gute Arbeit» wird also auch gut entgolten (Äquivalenz).

Aus einem etwas anderen Blickwinkel definiert Coulter (2020, 35-36) folgende Kriterien für «gute Arbeitsplätze» für Tiere:

- (1) Die Tätigkeit soll für das individuelle Tier von Nutzen sein;
- (2) Jede einzelne Tätigkeit sollte für das Tier einen Mehrwert besitzen;
- (3) Das Tier darf nicht zur Arbeit gezwungen werden.
- (4) Das Tier hat das Recht, nicht zu arbeiten, eine bestimmte Tätigkeit und auch Klienten entweder ganz oder vorüberge-

hend abzulehnen (das heißt, es darf sich dagegen wehren).

- (5) Das individuelle Tier muss Interesse an der Arbeit zeigen, welche es verrichten soll.

Cochrane (2019) spezifiziert die Kriterien «Mehrwert»; «Nutzen» und «Interesse», in dem sie fünf weitere Kriterien für «gute Arbeit» für Tiere festlegt:

Sie soll Freude bereiten.

- (1) Sie soll die Möglichkeit bieten, Fähigkeiten zu nutzen und zu entwickeln.
- (2) Sie soll den Tieren ermöglichen, Selbstwirksamkeit zu erleben.
- (3) Tiere sollen als wertvolle Arbeitskräfte geschätzt werden.
- (4) Tiere sollen als gleichberechtigte Mitglieder der Gemeinschaften, in denen sie arbeiten, anerkannt werden.

Damit wird auch deutlich, dass die Mitarbeit von Tieren moralisch dann nicht gerechtfertigt werden kann, wenn ihre Mitarbeit nur Menschen zugutekommt (Hatch, 2007; Zamir, 2006). Mit Zamir (2006) können sechs potenzielle Verletzungen der grundlegende Rechte von Tieren als Mitarbeitende abgeleitet werden:

- (1) Übermäßige Einschränkung der Autonomie.
- (2) Arbeit bestimmt das gesamte Leben des Tieres.
- (3) Die Vorbereitung auf bzw. das Training für die Mitarbeit ist nicht tiergerecht und entspricht nicht den Bedürfnissen des Individuums.
- (4) Für die Arbeit wird das Tier häufig und längerfristig von Artgenossen getrennt.
- (5) Eine körperliche oder psychische Schädigung ist wahrscheinlich.
- (6) Das Tier wird instrumentalisiert, also es besteht die Vorstellung, das Tier sei

ein rein nutzenmaximiertes Wesen oder ein Werkzeug.

Ausgehend von diesen Kriterien ermöglicht das Konzept der menschenwürdigen Arbeitsplätze eine Diskussion darüber, wie «gute Arbeitsplätze», für Tiere aussehen könnten (Coulter 2020, 29-30):

- (1) Die Arbeit ist zulässig, forderungsgerecht, langfristig ausführbar, einschlägige Normen werden eingehalten.
- (2) Die Arbeit ist dauerhaft ohne Schäden ausführbar.
- (3) Die Arbeit ist ohne psychische und somatische Beeinträchtigungen ausführbar.
- (4) Es besteht eine ausreichende Work-Life Balance.
- (5) Das Tier darf nicht zur Arbeit gezwungen werden.
- (6) Das Tier hat das Recht, die Arbeit nicht auszuführen.
- (7) Für die Arbeit wird das Tier nicht häufig und längerfristig von Artgenossen getrennt.
- (8) Die Vorbereitung auf bzw. das Training für die Mitarbeit ist tiergerecht.
- (9) Die Arbeit fördert die Entwicklung von Fähigkeiten.
- (10) Bei der Arbeit gibt es mehr positive Erfahrungen als negative.
- (11) Bei der Arbeit werden die natürlichen Potenziale ausgeschöpft.
- (12) Bei der Arbeit werden eigene Vorlieben des Tieres befriedigt.
- (13) Tiere werden als wertvolle Arbeitskräfte geschätzt.
- (14) Tiere werden als gleichberechtigte Mitglieder der Gemeinschaften, in denen sie arbeiten, anerkannt.
- (15) Das Tier wird nicht instrumentalisiert, es besteht nicht die Vorstellung des

Tieres als rein nutzenmaximiertes Wesen oder Werkzeugs.

(16) Die Mitarbeit des Tieres wird gut entgolten.

Darüber hinaus sind folgende spezifische Aspekte für eine «gute Tätigkeit» kennzeichnend:

- (1) Die Tätigkeit soll für das individuelle Tier von Nutzen sein.
- (2) Jede einzelne Tätigkeit sollte für das Tier einen Mehrwert besitzen.
- (3) Die Tätigkeit soll Freude bereiten.
- (4) Die Tätigkeit soll die Möglichkeit bieten, Fähigkeiten zu nutzen und zu entwickeln
- (5) Die Tätigkeit soll dem Tier ermöglichen, Selbstwirksamkeit zu erleben.
- (6) Das Tier hat die Möglichkeit, eine bestimmte Tätigkeit und auch Klienten entweder ganz oder vorübergehend abzulehnen («to say: no»)

3.2.3 Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz beinhaltet Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Der Arbeitsschutz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Der Begriff Arbeitssicherheit wird mittlerweile breiter ausgelegt als es in der Vergangenheit üblich war. Maßgebliche Gründe dafür sind neue Entwicklungen in der Arbeitswelt, die neue Gefährdungen mit sich bringen. Außerdem spielen veränderte Sichtweisen auf sowie erweiterte Definitionen von Gesundheit und Sicherheit eine wichtige Rolle. In diesem Zuge erfahren im Bereich der Arbeitssicherheit heute auch psychosoziale Faktoren Berücksichtigung,

die sich negativ auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmern auswirken. Damit ist Arbeitssicherheit mehr als die reine Vermeidung von Unfällen durch technische Vorrichtungen. Die hier für Menschen geltenden Prinzipien können aus unserer Sicht analog auf Tiere übertragen werden.

Präventiver Arbeitsschutz

Der präventive Arbeitsschutz greift basierend auf dem Konzept «Animal Labour» den Grundsatz auf, dem Tier keinen Schaden zuzufügen, also seine Rechte auf psychische und physische Integrität zu wahren. Präventiver Arbeitsschutz ist für tierische Mitarbeiter*innen weiter zu fassen als bei menschlichen Arbeitnehmer*innen. Denn Tiere werden in der Regel auch von den Arbeitgeber*innen gehalten und diese sind daher auch in der arbeitsfreien Zeit (und damit in der Freizeit der Tiere) für die Gesundheit der Tiere zuständig. In dieser Zeit sollten sich Tiere optimalerweise, so fordern Wohlfarth & Hediger (2022), in physischer und psychischer Harmonie mit sich und mit der Umwelt sein, frei von Schmerzen und Leiden, ohne Überforderung der Anpassungsfähigkeit, aber mit Befriedigung aller artspezifischer und individueller Handlungsbedürfnisse. Jedoch sind bei der Beurteilung aus ethologischer Sicht vielschichtige Aspekte zu berücksichtigen (Bohnet, 2009, Bohnet, 2022), wie u.a. Bedarfsdeckung, aktive und passive Schadensvermeidung und Berücksichtigung ihrer Gefühle. Besonders die Beurteilung von Gefühlen stellt nicht nur die Akteure in tiergestützten Interventionen vor große Herausforderungen. Bohnet (2009) nennt folgende wesentliche Aspekte mittels denen dieser Herausforderung begegnet werden kann:

- (1) sehr gute Kenntnis des Normalverhaltens der Tierart und des Individuums
- (2) klar festgelegter Kriterienkatalog für das Verhalten

(3) Analyse anhand von Videoaufzeichnungen oder durch externe Experten

(4) ausreichend lange Beobachtungszeit.

Spezifischer Arbeitsschutz

Werden Tiere als Mitarbeiter*innen verstanden, dann muss toleriert werden, dass Tiere in vielen tiergestützten Kontexten ein gewisses Unbehagen oder Stress verspüren und dass es oft während der Mitarbeit seine normalen Verhaltensweisen nicht ausleben kann. Auch muss eine Güterabwägung erfolgen, wie sie in sozialen oder gesundheitsbezogenen Arbeitsfeldern oft notwendig sind: Werden von tierischen wie menschlichen Arbeitnehmer*innen Handlungen gefordert, die sie nicht ausüben wollen bzw. zu denen sie kein positives Verhältnis haben, ist sehr genau zwischen der zeitweisen Einschränkung der Freiheit des*der tierischen und menschlichen Arbeitnehmers*Arbeitnehmerin und dem Nutzen, den Klienten*innen aus dem der Tätigkeit bzw. dem Kontakt ziehen, abzuwägen.

Durch Arbeitsschutz sollen Unfälle vermieden und die Gesundheit geschützt werden. Dies ist zwar formal konkret, besitzt jedoch keinen allgemeinen und universalen Anspruch, denn es ist unmöglich, Unfälle vollständig zu vermeiden, ebenso gibt es im Grunde kein objektives und für alle und allezeit gültiges Wohlbefinden. Daher ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen die Maßnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik bzw. des Wissens anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Maßnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer*in vorzusehen.

Die sogenannte Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäf-

tigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen. Die Gefährdungsbeurteilung betrachtet alle voraussichtbaren Tätigkeiten und Arbeitsabläufe im Betrieb. Dazu gehören auch Tätigkeiten und Arbeitsabläufe, wie z.B. Wartung, Instandhaltung oder Reparatur. Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind Maßnahmen zur Gefahrenabwehr einzuleiten und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist zu überprüfen.

Die Beurteilung einer Gefährdung des*der tierischen Mitarbeiters*in sollte spezifisch auf die Tierart bezogen sein, ebenso auf die Rasse und das Individuum wie auch auf die Art der Intervention und der spezifischen Form der Mitarbeit des Tieres. Also: Ist dieses individuelle Tier geeignet bei dieser Form der tiergestützten Intervention mitzuarbeiten? Es gibt viele Tiere, die lernen können, Nähe von fremden Personen auszuhalten oder dies sogar genießen. Trotzdem ist es für die meisten Tiere nicht arttypisch. Manche Klient*innen haben zudem körperliche oder geistige Beeinträchtigungen, die ihr Verhalten beeinflussen. Unsanftes Anfassen, unerwartete Geräusche als auch Gerüche sind im tiergestützten Alltag oft «normal». Damit stellen sich zahlreiche weitere Fragen:

- Welche Gefährdungen wollen und können wir den Tieren im Allgemeinen zumuten?
- Welchem Tier wollen wir welche Mitarbeit zumuten?
- Wie können wir Tiere, die sich grundsätzlich eigenen und die mitarbeiten möchten, langsam und gewissenhaft auf ihre Tätigkeit vorbereiten, ohne sie zu schädigen?

Diese Fragen lassen sich aus unserer Sicht nicht auf der Ebene Tierart oder Tierrasse beantworten, sondern nur für das individuelle Tier. Dazu bedarf es einer genauen Analyse der Stresszeichen. Für Tiere kann die

psychische Belastung nur durch Verhaltensbeobachtung und die Auswertung hormoneller Stressparameter erfasst werden. Ausgehend von Glenk und Foltin (2021) sollte dabei vor allem berücksichtigt werden: Die Erfahrung des Tieres, die Stressbelastung des menschlichen Teammitglieds, die Art der Interaktion mit dem*der Klient*in, die Dauer der Intervention und die Freiheitsgrade und Selbstwirksamkeit des Tieres.

3.3 Spezifische Rechte

Die dritte Art von Rechten leitet sich aus dem direkten «Arbeitsverhältnis» ab und sie werden gewährt, wenn mit dem Tier ein dauerhaftes «Arbeitsverhältnis» besteht. Solche Rechte sind z.B. Einkommen oder Ansprüche an die Sozialversicherung, die sich aus Arbeitsbeziehungen ergeben. Man denke etwa an die Renten- und Arbeitslosenversicherung, die innerhalb von Arbeitsbeziehungen Rechte erzeugen, die Dritte nicht beanspruchen können.

Die spezifischen Rechte ergeben sich also aus den spezifischen (vertraglichen) Bedingungen, welcher einer Tätigkeit zugrundeliegen. Grundsätzlich lassen sich zwei Formen von Tätigkeiten abgrenzen: die freiwillige / ehrenamtliche Tätigkeit und die Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Die spezifischen Rechte hängen also davon ab, ob wir Tiere als «Freiwillige» oder ihre Mitarbeit als «professionelle Tätigkeit» ansehen. Grundsätzlich unterscheiden sich beide im Grad der Freiwilligkeit, der Weisungsgebundenheit und des Entgeltes (Dürschmidt, 2021). Im Folgenden werden diese Aspekte differenzierter betrachtet.

3.4 Freiwillige Tätigkeit

Freiwillige Tätigkeit (ehrenamtliche Tätigkeit) bedeutet im Humanbereich, dass es eine freiwillige Tätigkeit ist, welche selbstbestimmt und unentgeltlich erbracht wird. Sie ist in der Regel für eine bestimmte, vorher nicht immer festgelegte Dauer angelegt und in erster Linie am Gemeinwohl orientiert.

tiert. Für eine ehrenamtliche Tätigkeit steht keine Vergütung zu, eine Aufwandsentschädigung ist jedoch durchaus möglich.

Eine freiwillige Tätigkeit ist dann gegeben, wenn freiwillig und ohne Vergütung Arbeit geleistet wird (Dürschmidt, 2021). Die Arbeit ist also nicht gewinnorientiert und ersetzt keine Fachkräfte. Freiwillige gehen nicht in den Ruhestand; sie kündigen einfach und es bleiben keine Verpflichtungen bestehen. Der/die Arbeitgeber*in hat kein umfassendes Weisungsrecht hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Arbeitsleistung, sein Gestaltungsrecht hinsichtlich der Mitarbeit ist also deutlich eingeschränkt.

Für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit sind unterschiedliche Motive möglich: z.B. Freude an der Tätigkeit für andere, altruistisches Denken und Handeln, Sinngebung durch eine bedeutende Aufgabe, Entfaltung von eigenen Fähigkeiten und Neigungen (Haumann 2014). Zusammenfassend ist ehrenamtliche Tätigkeit also selbstbestimmt, freiwillig und unentgeltlich.

Als Qualitätskriterien für gelingendes freiwilliges Engagement werden meist die in Tabelle 1 aufgeführten Aspekte genannt (z.B. Landeshauptstadt Magdeburg, 2018).

Tabelle 1: Kriterien für sinnvolle ehrenamtliche Tätigkeit

Organisation

- Es gibt eine*n verantwortlichen Ansprechpartner*in.
- Die Organisation verfügt über ausreichend materielle Ressourcen.
- Es besteht Versicherungsschutz.
- Es liegt eine genaue Aufgabenbeschreibung vor, um Überforderung und Unklarheiten zu entgegnen.
- Die Tätigkeitszeiten sind festgelegt.
- Eine Einarbeitungsphase und eine Probezeit sind verbindlich festgelegt.

- Es ist festgelegt, was geschieht, wenn die Probezeit nicht erfolgreich verläuft.

Tätigkeitsfeld

- Es gibt geeignete Tätigkeitsfelder, für die in der Regel keine spezifischen (beruflichen) Ausbildungsanforderungen gelten.
- Die Verfahrensweise zur Einarbeitung von Freiwilligen ist geklärt.
- Die Begleitung der Freiwilligen während der Tätigkeit ist geregelt.
- Die Qualifizierung von Freiwilligen ist möglich.
- Die Verfahrensweise zur Beendigung einer Tätigkeit ist geregelt: Eine Besonderheit einer freiwilligen Tätigkeit ist, dass sie jederzeit beendet werden kann. Jedoch sollte ein «Aussteigemodus» vereinbart werden, der einen gleitenden und reibungslosen Ausstieg ermöglicht.

Umfeld und Atmosphäre

- Ehrenamtliche sind Teil des Teams.
- Ehrenamtliche können mitgestalten und mitbestimmen.
- Das Engagement wird wertgeschätzt und anerkannt.

Diese aus dem Humanbereich stammenden Kriterien lassen sich auf freiwillige Mitarbeit von Tieren übertragen. Kern dieser Tätigkeit ist ihre Freiwilligkeit, das heißt der*die Freiwillige kann entscheiden ob, in welcher Form, wie oft und bis wann er*sie mitarbeiten möchte. Zudem ist für eine freiwillige Tätigkeit meist keine berufliche Ausbildung notwendig.

In tiergestützten Interventionen würde dies bedeuten, dass Tiere in ihrem normalen Umfeld leben und selbst entscheiden, ob sie an einer Intervention teilnehmen (Wijnen & Martens, 2022). Klassischerweise wäre dies bei einer freien Begegnung nach Otterstedt (2007) gegeben: Eine Pferde- oder Eselher-

de grast auf einer Weide. Therapeut*in und Klient*in kommen auf die Weide. Jedes Pferd, jeder Esel entscheidet dann autonom, ob es/er Kontakt zum*zur Klient*in aufnehmen möchte. Ähnliches gilt für Meer-schweinchen, die in einem großen Gehege gehalten werden, dort genügend Möglichkeiten haben sich zurückzuziehen und freien Kontakt zum Menschen suchen können. Dabei ist dann auch auszuhalten, dass kein Kontakt zustande kommt.

Schwieriger einzuschätzen ist die Freiwilligkeit bei der Hort- oder Präsenzmethode (Otterstedt, 2007). Zum Beispiel, wenn man mit Pferden oder Eseln, um sie zu putzen anbindet oder mit ihnen draußen unterwegs ist. Können sich die Tiere autonom entscheiden, ob sie mitgehen möchten, dann ist bis zu diesem Zeitpunkt Freiwilligkeit noch gegeben. Sind sie jedoch angehalft, ist ihre Autonomie erheblich eingeschränkt. Esel würden sofort jeden Grashalm, den sie erwischen, essen und sich auch erst weiterbewegen, wenn sie dazu Lust hätten. Hier können wir also schon nicht mehr von einer freiwilligen Tätigkeit sprechen, da wesentliche Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind. Dies gilt auch für Tiere wie Hühner oder Kaninchen, die in tiergestützten Interventionen mitarbeiten, indem sie zum Beispiel den Klienten*innen auf den Schoß gesetzt werden. Hier bietet sich an, schon im Vorfeld das Tier entscheiden zu lassen, ob es mitarbeiten möchte. Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass der Transportbehälter in das Gehege gestellt wird und das Tier dann entscheidet, ob es mitgehen möchte oder nicht (Böttger, persönlich Mitteilung). Komplexer werden die Überlegungen zur freiwilligen Tätigkeit auch, wenn wir Hunde in den Fokus nehmen. Hunde möchten meist mit ihren Bezugspersonen zusammen sein, arbeitet die Bezugsperson in einem sozialen Bereich, so ist das Zusammensein nur möglich, wenn der Hund auch in diesem Bereich mitarbeitet. Hier stellt sich also die Frage, nach der Motivati-

on für die Mitarbeit: Ist die Mitarbeit freiwillig, indem der Hund Spaß an der Arbeit hat oder erfolgt sie eher unfreiwillig, aus dem Wunsch heraus, mit der Bezugsperson zusammen zu sein?

3.5 Professionelle / berufliche Tätigkeit

Rechtlich lässt sich der Status eines*einer Arbeitnehmer*in von einer*einem Freiwilligen wie folgt abgrenzen (Dürschmied, 2021): Arbeitnehmer*innen sind zur weisungsgebundenen, fremdbestimmten Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet und erhalten hierfür ein Entgelt. Es ist also im Rahmen eines Arbeitsvertrages im Wesentlichen auf den Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung gerichtet. Ausgehend vom Arbeitsvertrag, der in Kollektivverträge (Tarifvertrag) eingebunden sein kann, wird der Rahmen der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers (auch Direktionsrecht) festgelegt. Der Arbeitgeber kann also, anders als bei der freiwilligen Tätigkeit, in weiten Bereichen einseitig die Arbeitsbedingungen gestalten. Dies bedeutet, dass nach Einwilligung in einen Arbeitsvertrag Arbeit auch dann geschuldet wird, wenn bestimmte Tätigkeiten kurzfristig das Wohlergehen mindern, Stress auslösen oder nicht sinnerfüllend erscheinen.

Über die rechtliche Beschreibung hinaus, sind berufliche Tätigkeiten dadurch gekennzeichnet, dass für ihre Aufnahme spezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten erforderlich sind. Bei Menschen sind Expert*innen dadurch gekennzeichnet, dass sie besondere Fähigkeiten besitzen, die durch spezifisches Können, Wissen und Kompetenzen deutlich werden. Meist verfügen Professionelle gegenüber Freiwilligen über mehr Erfahrung und eine spezifische berufliche Ausbildung, welche sie dazu befähigen, die gewünschte Dienstleistung auf Grundlage professioneller Standards zu erbringen.

Im Kontext tiergestützter Interventionen wird oft verneint, dass Tiere eine professio-

nelle Arbeit ausüben, da vor allem «Emotionsarbeit» und «Körperarbeit» geleistet wird. Diese Formen der Arbeit werden auch im Humanbereich mitunter nicht als vollwertige professionelle Tätigkeiten anerkannt, da sie von den Klienten*innen oft nicht als solche wahrgenommen werden. Bei solchen Dienstleistungen sind die Persönlichkeit, die sozialen Kompetenzen und die Fähigkeit zur emotionalen Resonanz oft wichtiger als technische Fertigkeiten (Nickson et al., 2012), und dies gilt ebenso für Tiere, welche im tiergestützten Bereich mitarbeiten.

Jedoch ist gerade für Tätigkeiten, bei denen intensive Gefühle und körperliche Nähe im Spiel sind, eine ausreichende Vorbereitung, professionelle Ausbildung und fortlaufende Unterstützung für Menschen wie Tiere notwendig. Tiere sind nicht zur Emotions- oder Körperarbeit geboren, auch wenn manche Menschen, die mit Tieren arbeiten, gerne behaupten, dass ihre Hunde, Pferde oder anderen tierlichen Mitarbeitenden nur «sie selbst sein müssen. Wenn menschliche wie tierliche Arbeitnehmer*innen gebeten werden, einfach sie selbst zu sein», verschleiert dies, dass diese Tätigkeiten sehr wohl professionelle Arbeit sind (Blackwell-Pal, 2020).

Gerade Menschen, die erklären das Tier als Tier zu lieben, und es in tiergestützten Interventionen „nur es selbst sein müsse“, verzweifeln häufig an seinem „Tiersein“ (Horowitz, 2019, 62-63) und anthropomorphisieren daher ihre Tiere. Tiere als professionelle tierische Teammitglieder anzusehen, heißt ihr «Tiersein», ihre tierspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten anzuerkennen und anzunehmen, sie entsprechen vorzubereiten, auszubilden und kontinuierlich zu unterstützen.

3.5.1 Das Anforderungsprofil – das Fähigkeitsprofil

Die menschliche Perspektive

Der Abgleich des Anforderungsprofils eines Arbeitsplatzes mit dem Fähigkeitsprofil ergibt das Eignungsprofil und bildet eines der wesentlichen Elemente vor der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit. Dies erfolgt in der Regel zunächst durch die Erstellung eines Anforderungsprofils. Das Anforderungsprofil besteht in einer Zusammenstellung der Eignungsmerkmale sowie deren erforderlichen Ausprägungsgrade, die für die erwartete Leistung und die Zufriedenheit an einem Arbeitsplatz erforderlich sind. Das Anforderungsprofil ist das Ergebnis der Anforderungsanalyse. Eignungsmerkmale lassen sich dabei in drei Kategorien unterteilen (Höft, Püttner & Kersting, 2017):

- (1) Qualifikationsmerkmale: formal oder informell nachgewiesenes Wissen und Können;
- (2) Kompetenzen: gelernte, wiederholbare Verhaltensweisen und abrufbare Wissensbestände zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Aufgaben und
- (3) Potenziale: Fähigkeit einer Person, ihr bislang nicht vertraute Aufgaben zu bewältigen und weitere Kompetenzen zu entwickeln.

Mit Qualifikationen sind Wissen und Können gemeint, die formal (z.B. Schul- oder Ausbildungsabschluss) oder informell (z.B. Fortbildungsnachweise, Arbeitszeugnisse, Referenzen) nachgewiesen sind. Kompetenzen sind gelernte, wiederholbare Verhaltensweisen und abrufbare Wissensbestände zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Aufgaben. Potenzialbeurteilungen beziehen sich primär auf tätigkeitsunerfahrene Personen, die erst durch eine weitere Qualifizierung (z.B. Ausbildung, Einarbeitung) die Tätigkeit ausüben können. Überprüft werden muss, ob sie sich das für die Verhal-

tensausübung erforderliche Wissen und Können im erforderlichen Ausmaß und in der zur Verfügung stehenden Zeit aneignen können. Je nach Alter sind hierbei auch Entwicklungs- und Reifeprozesse zu berücksichtigen.

Unter Eignungsmerkmalen sind keinesfalls nur «harte Faktoren» wie Eigenschaften (z. B. allgemeine Intelligenz), Fähigkeiten (z. B. Sprachverständnis), Fertigkeiten (z. B. Beurteilung schreiben können) oder Kenntnisse (z. B. rechtliche Bestimmungen) subsumiert. Mit der Berücksichtigung von Interessen, Motiven, Bedürfnissen und Wünschen der Personen werden ebenso «weiche Faktoren» (z.B. emotionale Intelligenz) in die Bewertung der beruflichen Eignung einbezogen.

Anschließend wird durch Bewerbungsgespräche, Probearbeiten oder Verhaltensbeobachtungen ein Abgleich des Anforderungs- und Fähigkeitsprofils vorgenommen. Bei mehreren Bewerber*innen wird der*diejenige den Arbeitsplatz erhalten, deren*dessen Fähigkeitsprofil am besten zum Anforderungsprofil passt. Ist nur ein*e Bewerber*in vorhanden, dann lassen sich aufgrund des Abgleichs Handlungsfelder erkennen, in denen zielgerichtete Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten des*der Mitarbeiter*in oder umgekehrt abgeleitet und geplant werden können.

Ziel ist es beruflichen Erfolg vorherzusagen (Palmer & Kersting, 2017). Berufliche Erfolgskriterien umfassen neben Leistungskriterien auch Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, psychische und physische Gesundheit und andere Aspekte des Wohlbefindens sowie Werte des persönlichen Wachstums und Erfolgserlebens. Damit werden beispielsweise auch das Gefühl, gefordert zu sein, individuelles Sinnerleben oder andere subjektive Kriterien, zum Beispiel gesellschaftlichen Status zu erlangen, als Kriterien betrachtet, die beruflichen Erfolg markieren.

Die tierbezogene Perspektive

Allgemeine Überlegungen

Bei Tieren, die mit Menschen zusammenarbeiten, handelt es sich überwiegend um Hunde und Pferde sowie andere domestizierte Haustiere, aber auch Bauernhoftiere arbeiten zunehmend in tiergestützten Interventionen mit. Es sind in der Regel Tiere, die sehr sozial sind, auch über Artgrenzen hinweg, und die Bereitschaft oder sogar Begeisterung für die Arbeit mit und für Menschen zeigen. Doch das bedeutet nicht zwangsläufig, dass alles, was wir derzeit von diesen Tieren fordern, auch so vertretbar ist. Dass eine Tierart besonders für die Zusammenarbeit mit Menschen geeignet scheint, lässt nicht den Schluss zu, dass ein jedes einzelne Individuum tatsächlich mit uns zusammenarbeiten oder dies jeden Tag tun möchte (Coulter, 2017). Dies ist insbesondere bei Hunden zu beobachten, bei denen bestimmte Hunderassen als «Therapiehunde» empfohlen werden. Mit anderen Worten: Man kann sagen, dass die Mitarbeit bei tiergestützten Interventionen für Tiere möglich, manchmal sogar sinnstiftend ist. Des bedeutet jedoch nicht, dass jedes Tier für jede Form der Mitarbeit geeignet ist.

Denn die Mitarbeit in einem spezifischen Kontext erfordert ein entsprechendes Temperament, eine entsprechende Persönlichkeit, eine entsprechende Verhaltensrepertoire und eine entsprechende positive Einstellung zur Mitarbeit. Dabei bestehen hohe Anforderungen nicht nur bezüglich der physischen Belastungen, sondern primär in der psychischen. Denn die Mitarbeit in tiergestützten Interventionen umfasst vor allem eine «emotionale Arbeit» zwischen Tier und Klient*in als auch die damit verbundene Bewältigung der erlebten Emotionen, also das innere Management von Gefühlen. Nicht alle Tiere wie auch nicht alle Menschen können oder wollen in einem engen ge-

fühlsbetonten Kontakt «Emotionsarbeit» leisten.

Domestizierte Tiere sind biologische als auch soziale Wesen und werden daher von ihrer genetischen Veranlagung, körperlichen Konstitution, ihrer Lebensgeschichte und ihren Erfahrungen beeinflusst (Coulter, 2018). Dies bedeutet, Tiere, welche in tiergestützten Interventionen mitarbeiten, sollten für diese Tätigkeit die entsprechenden Fähigkeiten und gleichzeitig ein Interesse an Menschen besitzen. Und umgekehrt: Von Tieren sollten keine Dinge verlangt werden, die nicht ihren physischen und psychischen Fähigkeiten entsprechen und die sie nicht tun wollen. Das bedeutet nicht, dass Tiere nicht auf ethisch vertretbare Weise an eine Mitarbeit herangeführt werden können. Jedoch sind Anforderungen, welche ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten weit übersteigen und sie überfordern, nicht angemessen.

Damit stellen sich zahlreiche weitere Fragen (Wohlfarth & Hediger, 2022):

- Was wollen und können wir den Tieren im Allgemeinen zumuten?
- Und welchem Tier wollen wir welche Mitarbeit zumuten?
- Wie können wir seine Eignung für eine spezielle Tätigkeit erfassen?
- Wie können wir die Entscheidung zur Mitarbeit erkennen?
- Wie können wir Tiere, die sich grundsätzlich zu eigenen scheinen und die mitarbeiten möchten, langsam und gewissenhaft auf ihre Tätigkeit vorbereiten, ohne sie zu schädigen?

Daher sind eindeutige «Stellenbeschreibungen» mit der Formulierung expliziter Anforderungen und Kriterien sowie der notwendigen Kompetenzen sinnvoll, denn diese können bei der Auswahl von Tieren hilfreich sein. Schon 2010 haben McNamara und Mitarbeitende (2010) darauf hingewiesen, dass jeweils spezielle Anforderungsprofile erstellt werden sollten, welche auf den jewei-

ligen Arbeitskontext bezogen sind. Denn die spezifischen Anforderungen bilden die Grundlage, um die Eignung eines Tieres für tiergestützte Interventionen umfassend bewerten zu können. Dies macht deutlich, dass angemessene Auswahlverfahren notwendig sind, mittels denen bewertet wird, wie das individuelle Tier mit den spezifischen Anforderungen umgeht.

Der Vergleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten befreit jedoch nicht von der Verpflichtung, bei der täglichen Arbeit jeweils die Belastungen genau zu beobachten. Denn die Kontexte, in denen die Mitarbeit erfolgt, ändern sich, aber auch Tiere wie Menschen verändern sich, haben bessere und schlechtere Tage. Das heißt die tierischen und menschlichen Teammitglieder sind dynamischen Veränderungen unterworfen, die einen erheblichen Einfluss auf die Anforderungen in tiergestützten Interventionen ausüben wie auch unsere Fähigkeiten diese zu bewältigen.

Ziel ist es «gute Arbeitsbedingungen» für Tiere zu gestalten und diese sind nur dann gegeben, wenn Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, psychische und physische Gesundheit, Wohlbefinden, Wachstum, Erfolgserlebnisse und individuelles Sinnerleben möglich sind.

Spezifische Anforderungen beschreiben

Die jeweiligen Anforderungen ergeben sich aus dem spezifischen Bereich, in dem ein Tier mitarbeitet. Es ist sofort einsichtig, dass ein Hund, welcher in einer psychotherapeutischen Praxis mitarbeitet, andere Anforderungen erfüllen sollte als ein Hund, der in der ambulanten Ergotherapie oder aufsuchenden Sozialen Arbeit mitarbeitet. Die Bereiche, in denen Tiere mitarbeiten, sind so unterschiedlich, dass sich ein allgemeines Anforderungsprofil kaum erstellen lässt, wenn hierzu auch immer wieder Versuche unternommen wurden (u.a. Mutschler &

Wohlfarth, 2014, Sozialministerium Österreich, 2015 und Tabelle 2 exemplarisch für Therapiebegleithunde). Eine Übersicht zu Eignungsdiagnostik findet sich bei Ott et al. (2024).

Tabelle 2: Postulierte grundlegende Voraussetzungen und Verhaltenseigenschaften eines Therapiebegleithundes

- einwandfreier Gesundheitsstatus
- ausgeglichenes Wesen
- mittlere bis hohe Reizschwelle
- nervenstark gegenüber Umwelteinflüssen
- nahezu aggressionsfrei
- nicht zu temperamentvoll

(nach Schaffer & Phillips, 1993; Taylor & Mills, 2006; Duffy & Serpell, 2008; Frederickson-MacNamara & Butler, 2010)

Für tierbezogene Tätigkeiten sollte daher ein spezifisches Anforderungsprofil erstellt werden, in dem die Kernanforderungen detailliert beschrieben werden. Hilfreich können dabei die in Tabelle 3 beschriebenen allgemeinen Verhaltensdimensionen sein, welche jedoch noch differenziert beschrieben und operationalisiert werden müssen, um sie einer genauen Beobachtung bzw. Messung zugänglich zu machen (Beispiel siehe Tabelle 4).

Tabelle 3: Mögliche grundlegende Verhaltensdimensionen beim Hund:

A: Reaktion auf Körperkontakt

B: Reaktionen auf andere Tiere

C: Territoriales Verhalten

D: Reaktion auf unerwartete Situationen mit fremden Personen

E: Reagibilität auf unerwartete laute Reize

F: Umgang mit Spiel- bzw. Beuteobjekten

G: Lernfähigkeit im Hinblick auf soziales Lernen und Selbstlernfähigkeit

Tabelle 4: Beispiel für Verhaltensbeschreibungen beim Hund (gekürzte Darstellung)

0 Wehrt sich auf aggressive Weise oder zeigt sehr deutliche Stresszeichen

1 Wehrt sich, jedoch nicht aggressiv oder zeigt deutliche Stresszeichen

2 Unruhig und versucht Körperkontakt zu entkommen oder zeigt Stresszeichen

3 Liegt entspannt und zeigt keine Stresszeichen

Fähigkeiten erkennen

Für viele Anbieter*innen tiergestützter Interventionen ist das körperliche und emotionale Wohlbefinden ihrer Tiere entscheidend. Um dies erreichen zu können, muss eine gemeinsame Sprache zwischen Mensch und Tier entwickelt werden, mit der das Tier sein Unbehagen und seinen Wunsch, eine bestimmte Tätigkeit nicht ausführen zu wollen, ausdrücken kann. Nur wenn wir dem Tier die Möglichkeit gegeben zu kommunizieren, was es tun möchte, kann das Tier, sich für oder gegen eine Mitarbeit bei unterschiedlichen Aktivitäten entscheiden. Dabei haben die Menschen die Verantwortung nicht nur zuzuhören, sondern auch dem Wunsch des Tieres entsprechend zu handeln.

Tiere teilen uns ihr Inneres mit, aber Menschen sind gut darin, die Signale, die Tiere aussenden, durch eigene Projektionen zu überlagern bzw. in eigenen Projektionen zu verstricken (Jürgens, 2016). Das Tier sollte jedoch für sich gelten und die Menschen nicht ihre Wünsche und Bedürfnisse in das Tier hineinprojizieren. Es ist anzuerkennen, dass Tiere Subjekte mit individuellen Eigen-

schaften und Fähigkeiten sind, welche sich ständig weiterentwickeln.

Wichtig ist uns nochmals zu betonen, dass eine Eignung sich nur auf individueller Ebene des Tieres und anhand der spezifischen Gegebenheiten bei der jeweiligen Tätigkeit feststellen lässt. Daher bleibt der Wunsch nach einer allseits gültigen Regelung, ähnlich einem Begutachtungsverfahren wie es in Österreich seit 2015 für Therapiebegleithunde gesetzlich geregelt ist, aus unserer Sicht in Bezug auf den Arbeitsschutz unbefriedigend (Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2015).

Wenn keine Eignung (mehr) gegeben ist?

Tiere verändern sich, die Bedingungen, unter denen sie mitarbeiten verändern sich. Dies kann dazu führen, dass ein Tier nicht mehr dazu geeignet ist, bei tiergestützten Interventionen mitzuwirken. Passen bei Menschen Anforderungen und Fähigkeiten nicht mehr zusammen, dann werden Menschen in der Regel an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder entlassen. Fällt der Arbeitsplatz gänzlich weg, da der Betrieb geschlossen wird, muss sich der*die menschliche Arbeitnehmer*in eine neue Stelle suchen. Tiere können selten an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden und auch eine Entlassung lässt sich meist nur schwer realisieren.

Daher sollte es einen klaren Plan geben, wie die Zukunft des Tieres gesichert werden kann:

- Hat das Tier das Recht, in der Gruppe zu bleiben oder muss es die Gruppe verlassen?
- Wird es durch ein anderes Tier ersetzt, so dass die Bezugsperson gezwungen ist, zwei Tiere zu halten?
- Welche Möglichkeiten gibt es für das Tier, wenn sein*e Besitzer*in den Ar-

beitsplatz wechselt oder selbst in den Ruhestand geht?

Diese Fragen sind bisher im Bereich tiergestützter Interventionen kaum beantwortet worden (Ng & Fine, 2019).

3.5.2 *Der Arbeitsvertrag*

Ein Arbeitsvertrag definiert die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Während Arbeitnehmer*innen sich dazu verpflichten, die ausgehandelte Arbeit zu leisten, schreibt der Vertrag umgekehrt fest, dass der*die Arbeitgeber*in als Gegenleistung ein Arbeitsentgelt zahlt. Über die Höhe dieses Betrags einigen sich beide innerhalb der Vertragsverhandlungen.

Wesentlich ist also die Tätigkeitsbeschreibung, denn mit ihr wird im Arbeitsvertrag festgelegt, welche Arbeiten in welchem Umfang auszuführen sind. Gemäß diesen Vorgaben muss jede*r Arbeitnehmer*in eine bestimmte Leistung für seinen*ihren Arbeitgeber*in auf Grundlage der im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeitsbeschreibung erbringen.

Für menschliche Arbeitnehmer*innen sind im Allgemeinen die in Tabelle 5 aufgeführten Punkte in einem Arbeitsvertrag enthalten.

Tabelle 5: Wesentliche Aspekte eines Arbeitsvertrages

1. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses
2. Der Arbeitsort
3. Tätigkeitsbeschreibung
4. Arbeitszeiten
5. Arbeitsentgelt
6. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
7. Fristen für Kündigung des Arbeitsverhältnisses
8. Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,

die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Betrachten wir Tiere als Arbeitnehmer*innen dann ergeben sich für einen Arbeitsvertrag folgende wesentliche Punkte:

1. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses: Wann kann die Mitarbeit beginnen? Wann kann ein Tier in Rente gehen?
2. Arbeitsort: Ist der Arbeitsort geeignet, dass ein Tier dort mitarbeiten kann?
3. Tätigkeitsbeschreibung: Die Tätigkeit bzw. Leistung, welche ein Tier zu erbringen hat, ist genau beschrieben. Es ist ein Anforderungsprofil zu erstellen.
4. Arbeitszeiten: Festlegung der täglichen wie der wöchentlichen Arbeitszeiten unter Beachtung möglicher weiterer Tätigkeits- und Aufgabenfelder des Tieres (z.B. Caretaker für Kinder, Freizeitpartner für Erwachsene).
5. Arbeitsentgelt: Das Tier hat Anspruch auf eine Entlohnung für die von ihm geleistete Arbeit. Wie hoch müsste eine solche Entlohnung sein? In einem ersten Ansatz kann postuliert werden, dass der Lohn für alle Tätigkeiten, die ein Tier nachgeht, ausreichen sollte, um ein «gutes Leben» zu führen. Da Tiere oft mehreren Tätigkeiten nachgehen, ist das Arbeitsentgelt für tiergestützte Interventionen entsprechend zu berechnen.
6. Neben dem Arbeitsentgelt ist daran zu denken, dass Tiere als Arbeitnehmer*innen auch Ansprüche bei Arbeitslosigkeit, Rente und Krankheit haben. Dies würde bedeuten, dass neben dem Arbeitsentgelt auch Finanzmittel für Veterinärmedizin, Ruhestand und Zeiten ohne Verdienst zurückgelegt werden müssen.
7. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs: Hat das Tier Anrecht auf be-

stimmte Tage, an denen es nicht arbeiten muss?

8. Fristen für Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Wie lange soll ein Tier noch mitarbeiten, wenn es eindeutig zeigt, dass es die Tätigkeit nicht mehr ausüben möchte.
9. Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind: Im tiergestützten Bereich könnten dies die Merkblätter der Tierärzte für den Tierschutz, das Whitepaper der IAHAIO oder die Qualitätskriterien für tiergestützte Interventionen (Wohlfarth & Olbrich, 2014) sein.

Ob Tiere einer «Arbeit» im Sinne einer allgemeinen Tätigkeitsbeschreibung zustimmen können, ist umstritten (Enman-Beech, 2023; siehe auch: Kapitel 4 Autonomie – Einwilligung - Ablehnung). Auch ob sie «Arbeitsverträgen» zustimmen können und wenn ja, in welcher Form, wird derzeit durchaus kontrovers diskutiert (Enman-Beech, 2023).

Einige Tiere können vertragsähnliche Beziehungen mit Menschen eingehen. Diese Beziehungen können für beide Seiten Vorteile beinhalten, die auch erst in der Zukunft eintreten werden. In einigen dieser Situationen haben die Tiere vergleichsweise umfassende Möglichkeiten, dem Vertrag zuzustimmen oder ihn abzulehnen – man denke nur an Freigängerkatzen. Aber in den meisten Fällen wird eine Zustimmung zu einem Arbeitsvertrag nicht in vollen Umfang möglich sein, da es dem Tier nicht möglich ist, die zukünftigen Auswirkungen vollständig zu überblicken und ihnen auch Möglichkeiten fehlen, ihre Forderungen spezifisch auszudrücken. Daher wird die Zustimmung nur hypothetisch sein oder im Namen des Tieres durch die Bezugsperson erteilt werden (Enman-Beech, 2023). Jedoch ist es zweifelhaft, dass ohne eine wirkliche Zustimmung

des Tieres, ein Vertrag zwischen Mensch und Tier gerecht sein kann.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein Arbeitsvertrag nicht sinnvoll ist, denn er ermöglicht, unser Denken zu strukturieren, Ansprüche und Gegenansprüche zu formulieren und eine Zusammenarbeit zu legitimieren (Enman-Beech, 2023). Somit ermöglicht die Diskussion über einen «gerechten Arbeitsvertrag» für das mitarbeitende Tier eine differenzierte Betrachtung der Entlohnung, der Arbeits- und Ruhezeiten, der spezifisch geforderten Tätigkeiten, der Möglichkeiten einer Kündigung, sowie den Anspruch auf einen wohlverdienten Ruhestand.

3.5.3 Kollektivverträge / Tarifverträge

Die grundlegenden Ziele von Tarifverträgen sind: Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen, Sicherung des Lebensstandards und Herstellung humaner Arbeitsbedingungen. Tarifverträge werden für einzelne Branchen (z.B. Metallbranche) oder einzelne Berufsgruppen (z.B. Lokführer*innen, Ärzt*innen) geschlossen. Sie regeln u.a. Lohn und Gehalt, die Dauer der Wochenarbeitszeit, die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, die Entgelthöhe, die Urlaubsdauer, den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit usw.

Für die Mitarbeit von Tieren existieren keine Leitlinien, welche Tarifverträgen entsprechen würden. Auch die Merkblätter „Tiere im sozialen Einsatz“ der Tierärzte für den Tierschutz fokussieren schwerpunktmäßig die Haltungsbedingungen und nennen nur einige allgemeine Kriterien für die Mitarbeit („Einsatzkriterien“) (TVT, 2023). Dies ist geschuldet, da es bisher noch keine Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen in einzelnen Bereichen tiergestützter Interventionen vorhanden sind, sondern das Feld nur nach den groben Bereichen wie Therapie, Pädagogik oder Coaching unterschieden wird. Aus Sicht des «Animal Labour» wäre es jedoch dringlich anzuraten,

Arbeitsbedingungen in spezifisch definierten Bereichen wie tiergestützter Psychotherapie, tiergestützter Bildung, tiergestützter Sozialer Arbeit, tiergestützter Ergotherapie u.a. zu beschreiben und für diese Tätigkeitsbereiche die Anforderungen, wie Kriterien für tiergerechte Arbeitsbedingungen, abzuleiten.

«Arbeit» umfasst nur einen kleinen Teil der Lebenszeit eines Tieres, daher müssen auch ihre Bedürfnisse außerhalb «Arbeit», ihre Beziehungen und ihre Gewohnheiten vor, während und nach der Arbeit ernst genommen werden. Dies hat Auswirkungen auf die tierlichen Arbeitnehmer*innen, z. B. darauf, wie viel Freizeit sie genießen und wie ihr Ruhestand aussieht, wenn sie nicht mehr arbeiten können

3.5.4 Bezahlung

Mit dem Verdienst aus der Arbeit sollen bei menschlichen Arbeitnehmer*innen in der Regel die Grundbedürfnisse abgedeckt werden. Hierzu zählen: Nahrung, Unterkunft inklusive Miete und Innenausstattung, Kleidung, Gesundheitsversorgung, Bildung oder Freizeit. Mit seinem*ihrem Einkommen erwirbt der*die Arbeitnehmer*in für den Lebensunterhalt nötigen Mittel, die es ihm*ihr ermöglichen, seiner*ihrer Arbeit weiterhin nachzugehen.

Ein möglicher Verdienst für Tiere ist davon teilweise zu unterscheiden und wird (noch) nicht in Geldform gezahlt (Coulter, 2016). Dennoch kann sich eine gerechte Entlohnung für Tierarbeit an diesen Prinzipien orientieren.

Sie ist von den Bedürfnissen der jeweiligen Tierart und Tierrasse abhängig. So sind unter anderem bei der Entlohnung von Tierarbeit bei Eseln u.a. berücksichtigen:

- Stallmiete inklusive Ausgaben für Weide, Paddock, Zäune, Unterstände
- Futtermittel, Nahrungsergänzung
- Tierarzt
- Hufschmied
- Osteopathie
- Zahnarzt
- Kosten für die Arbeitsmittel wie
 - Putzzeug
 - Halfter
 - Strick
 - Heugabel
 - Mistbesen
- Kosten für die Versorgung durch den Menschen wie
 - Fahrtkosten (Kraftstoffe, Abschreibung des Kraftfahrzeuges)
 - Kosten für Anhänger
 - Bezahlung des Menschen für seine Versorgungstätigkeit.

Letztlich ist eine gerechte Bezahlung so zu berechnen, dass das Tier mit entlohnter menschlicher Unterstützung zufrieden und tierwürdig leben kann.

Da domestizierte Tiere – wie beschrieben – oft mehreren Tätigkeiten nachgehen und tiergestützte Interventionen nur ein Teil der Tätigkeiten sind, ist der finanzielle Bedarf für ein «gutes Leben» entsprechend dem zeitlichen Umfang der einzelnen Tätigkeiten aufzuteilen. Wie viele Stunden verbringt zum Beispiel der Hund mit emotionaler und sozialer Unterstützung der Familienangehörigen, wie viel als «Freizeitmitarbeiter», wie viel Zeit fungiert er als Teampartner bei tiergestützten Interventionen.

Eine gerechte Bezahlung sollte auch die Vorsorge für die Zeit nach der Arbeitstätigkeit (Rente) wie auch für Krankheitszeiten (Gesundheitsvorsorge) berücksichtigen.

3.5.5 Kündigung

Menschliche Arbeitnehmer*innen kündigen aus unterschiedlichen Gründen: da sie zu wenig Wertschätzung erfahren, ein zu geringes Gehalt erhalten, keine Aufstiegsmöglichkeiten sehen, sich durch zu viel psychischen Druck überlastet fühlen, sich unterfordert fühlen und sich langweilen oder sich durch Überstunden überlastet fühlen.

Folgt man dem Konzept des «Animal Labour» haben Tiere das Recht zu kündigen. Tiere können uns ihre Kündigungsgründe nicht mitteilen und doch kann davon ausgegangen werden, dass einige der obigen Faktoren, ebenfalls zu einer Kündigung bei Tieren führen können.

Anzeichen einer «Kündigung» kann ausgeprägter Stress bei tiergestützten Interventionen sein oder das Zeigen von Abneigung gegen den Kontakt mit Menschen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Tiere diese Anzeichen nicht deutlich zeigen, obwohl sie nicht mehr mitarbeiten möchten. Vor allem Hund zeigen, aufgrund ihres gehorsamen Wesens und ihres Wunsches ihren Besitzern zu gefallen, oft nur sehr diskrete Zeichen dafür, dass die Arbeit belastend ist und sich negativ auf ihr Wohlbefinden auswirkt.

3.5.6 Rente

Menschen, welche ihre Tiere in tiergestützte Interventionen mitarbeiten lassen, werden zustimmen, dass diese Tiere nach ihrem «Arbeitsleben» ein Recht auf einen wohlverdienten Ruhestand haben. Die «Tierarbeit» endet zwar mit der Mitarbeit in tiergestützten Interventionen, jedoch schließt sie die Pflicht ein, vorausschauend zu planen, um dem Tier bis an sein Lebensende ein erfülltes Leben, also eine «Erwerbsunfähigkeitsrente» bzw. «Altersrente» zu ermöglichen (Ng & Fine, 2019). Wenn tierliche Mitarbeitende ans Ende ihrer Lebensleistung kommen, ein Ruhestand vorenthalten wird, stellt dies nicht nur eine Verletzung ihrer

natürlichen Rechte dar, sondern es ist eine Ausbeutung des schwächeren Partners (Niesen, 2022).

Menschen nehmen meist Abschied vom Arbeitsleben, wenn sie es sich finanziell leisten können, sie ein bestimmtes Alter erreicht haben oder ihr Gesundheitszustand eine Erwerbstätigkeit nicht mehr zulässt. Das Rentenalter von 65-67 Jahren wurde unter anderem festgelegt, da im Alter die kognitive und körperliche Leistungsfähigkeit nachlässt und daher die geforderte Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden kann (Lazear, 1979). Der Übergang vom Arbeitsleben in die Rente ist für viele Menschen eine belastende Zeit, da der neue Lebensabschnitt mit vielen Veränderungen verbunden ist. Jahrelang gewohnte Tätigkeiten entfallen; neue Tätigkeiten müssen entfaltet werden. Eine für viele sehr bedeutsame Rolle, die Berufsrolle, geht verloren. Die alltägliche Zeitorganisation, die bisherige, gewohnte Tagesstrukturierung, muss geändert und neugestaltet werden.

Ähnliches gilt auch für Tiere. Denn was bedeutet «Ruhe» oder «Ruhestand» für Tiere? Für einen Hund mag dies das relativ stressfreie Zusammenleben mit seinem Menschenrudel sein. Für den Esel das Zusammenleben mit Artgenossen in einer Umgebung, die seinem natürlichen Lebensraum entspricht. Problematisch wird es, wenn «Ruhe» auch weniger Kontakt zu Menschen beinhaltet. Denn empfinden Tiere die Mitarbeit in tiergestützten Interventionen als angenehm, kann es sein, dass das Tier (wie Menschen übrigens auch) seine Arbeit vermisst, da es sich an den Arbeitsrhythmus, die soziale Interaktion mit Menschen und die Abwechslung im ansonsten wenig eintönigen Alltag gewöhnt hat.

Daher sollte für Tiere der Übergang in den Ruhestand sorgfältig vorbereitet werden und nicht abrupt erfolgen. Auch muss für den Ruhestand finanziell vorgesorgt werden. Dies bedeutet, dass während des Er-

werbslebens für die Rente angespart werden muss, was wiederum bedeutet, dass die Bezahlung ausreichen sollte, um einen Kapitalstock zu bilden.

Nicht für jedes Tier ist der Ruhestand immer erholsam oder förderlich. Dieser kann zu Langeweile oder Frustration beim Tier führen, da es plötzlich keine Aufgabe im Leben mehr hat. Darüber hinaus verlangsamten körperliche und geistige Stimulation den Alterungsprozess. Insbesondere soziale Interaktionen sind ein wichtiger Aspekt gesunden Alterns. Daher kann ein Ruhestand, der mit wenig körperlicher und geistiger Anregung einhergeht, den Alterungsprozess beschleunigen (Ng & Fine, 2019).

Wann eine «Pensionierung» eines Tieres aus gesundheitlichen oder Altersgründen erforderlich wird, ist bisher noch nicht evidenzbasiert untersucht worden. Ebenfalls ist es schwierig, das Rentenalter zu bestimmen, wenn man die unterschiedliche Lebenserwartung verschiedener Tierarten berücksichtigt. Ältere Tiere sind von Natur aus weniger belastbar, brauchen mehr Zeit, um sich von Stress zu erholen, und sind daher möglicherweise nicht mehr so gut in der Lage soziale Situationen zu bewältigen (Glenk & Foltin, 2021). Auch die Dauer, Häufigkeit und die Art der Tätigkeit kann entscheidend sein. So arbeiten Assistenzhunde oft 24 /7 die Woche, während Therapiebegleitpferde, -esel und -hunde oft einen bestimmten Arbeitsrhythmus mit strukturiertem Einsatz und geplanten Pausen wie Ruhezeiten haben.

Dies schlägt sich auch auf die Dauer eines möglichen Erwerbslebens nieder. So zeigt sich bei Assistenzhunden, dass diese aufgrund ihrer langen Arbeitszeit nach wenigen Jahren ihre Aufgabe nicht mehr zuverlässig erfüllen, sie sich gleichsam selbst bereiten. Die Anzeichen hierfür sind vermehrtes aggressives Verhalten, das Auftreten von Krankheiten, die zunehmende Angst vor Fremden oder übermäßige Erregbarkeit.

Auch Stresserkrankungen wurden bei Assistentenhunden häufiger festgestellt und die Lebenserwartung ist deutlich kürzer als bei Familienhunden (Burrows, Adams & Millman, 2008).

Daher können auch für Tiere als Mitarbeitende in tiergestützten Interventionen einige Kriterien für den Ruhestand festgehalten werden (Ng & Fine, 2019):

(1) Für den Ruhestand ist bei mitarbeitenden Tieren z.B. in finanzieller Hinsicht vorzusorgen.

(2) Das Tier erreicht das Seniorenalter, wenn es die letzten 25% der allgemeinen Lebenserwartung erreicht hat. Jedoch ist schwierig, eine allgemeingültige Altersgrenze festzulegen, da die Unterschiede zwischen den einzelnen Tierrassen und auch den Tierindividuen sehr groß sind. So wird empfohlen, dass Hunde in den Ruhestand gehen sollten, sobald sie das für die jeweilige Rasse typische Seniorenalter erreicht haben, was bei vielen großen Rassen in der Regel zwischen dem 8 und 10 Lebensjahr der Fall ist.

(3) Der Eintritt in den Ruhestand ist dann sinnvoll, wenn das Tier Anzeichen von ausgeprägtem Stress bei tiergestützten Interventionen oder Zeichen von Abneigung gegen Interaktion mit Menschen zeigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Tiere diese Anzeichen nicht immer deutlich zeigen. Besonders bei Hunden, aufgrund ihres gehorsamen Wesens und ihres Wunsches ihren Besitzern zu gefallen, zeigen sie möglicherweise keine offensichtlichen Anzeichen dafür, dass die Arbeit belastend ist und sich negativ auf ihr Wohlbefinden auswirkt.

(4) Rente ist auch dann angezeigt, wenn körperliche Beschwerden oder das Nachlassen von Sinnesleistungen auftreten. Um frühzeitig körperliche Beschwerden zu er-

kennen, sind umfassende veterinärmedizinische Untersuchungen notwendig, wie z. B. vollständiges Blutbild, Urinstatus und Schilddrüsenwerte. Diese sollten in sechsmonatigen Abständen überwacht werden, um subklinische Krankheiten zu erkennen. Ähnlich wie auch bei Menschen können Schmerzen im Zusammenhang mit Muskel-Skelett-Erkrankungen, Atembeschwerden, neurologische Erkrankungen, neurovegetative Erkrankungen mit Erbrechen, Durchfall, vermehrtem Urinieren, Harninkontinenz und Stuhlinkontinenz zu einer vorzeitigen Berentung führen.

Ruhestand bedeutet für das mitarbeitende Tier, dass es nun nur noch die Rolle eines Haustieres bzw. Nutztieres einnimmt. Auf den ersten Blick erscheint dieser Übergang recht einfach, doch abrupte Veränderungen der Routine können jedoch beim Tier Stress auslösen. Für ein Tier, das häufig und über einen langen Zeitraum hinweg mitgearbeitet hat, kann ein jähes Ende der Tätigkeit negative Auswirkungen besitzen, da seine Routine und seine erwartete Aktivität im Leben verloren gehen. Dem kann man entgegenwirken, in dem

- die Interventionen in Dauer, Häufigkeit und/oder Intensität reduziert werden und ein stufenweiser Übergang in den Ruhestand ermöglicht wird;
- die geistige und körperliche Leistungsfähigkeit des Tieres seinem Alter entsprechend gefördert wird;
- vielfältige gemeinsame Aktivitäten und sozialen Interaktionen zwischen Bezugsperson und Tier unternommen werden, um die fehlende Routine und Aktivität auszugleichen.

4 Autonomie – Einwilligung - Ablehnung

Menschen können frei entscheiden, ob sie eine bestimmte Arbeit annehmen möchten oder nicht, also ob sie einen Arbeitsvertrag eingehen. Schwieriger ist die Zustimmung zu bzw. Ablehnung von einer bestimmten Tätigkeit, denn hier besitzt der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages ein weitgehendes Direktionsrecht. Nur wenn dem*der Arbeitnehmer*in unangemessene Arbeit zugewiesen wird, darf sie diese Arbeit verweigern. Leichte Erkrankungen, eine zeitweise Einschränkung des Wohlbefindens, arbeitsüblicher Stress, Gefühl der Nutzlosigkeit sind keine Gründe die Arbeit zu verweigern.

Überträgt man dies auf tiergestützte Interventionen, so würde dies bedeuten, dass innerhalb einer einzelnen Intervention dem Tier ein gewisses Missbehagen und ein gewisses Ausmaß von Stress zugemutet werden darf. Auch eine gewisse Funktionalisierung ist – überträgt man die humanen Kriterien – zulässig.

Es gibt bislang nur wenige Diskussionen darüber, ob oder wie die Einwilligung eines Tieres eingeholt werden kann. Ausgangspunkt ist zunächst die Frage, ob ein Tier überhaupt in der Lage ist, Chancen und Risiken abzuwägen.

4.1 Freie Willensbestimmung

Entscheidenden Kriterien, die eine freie Willensbestimmung bei Menschen ausmachen, sind: (1) die Einsichtsfähigkeit und (2) die Fähigkeit, nach dieser Einsicht zu handeln.

Die Einsichtsfähigkeit setzt voraus, dass im Grundsatz die für und gegen Tätigkeit sprechenden Kriterien erkannt und gegeneinander abgewogen werden können. Wenn eine Person dazu in der Lage ist, muss sie weiterhin nach diesem Ergebnis handeln und sich dabei auch beispielsweise von dem Einfluss interessierter Dritter abgrenzen können. Erst dann ist eine Person in der

Lage, zum Beispiel Verträge abzuschließen. Derzeit gehen wir davon aus, dass nur wenige Tiere eine «freie Willensbestimmung» im oben genannten Sinne besitzen (Enman-Beech, 2023).

Für eine Tätigkeit in tiergestützten Interventionen bedeutet dies (modifiziert nach Blattner, 2020): Die Bezugsperson interpretiert erstens den subjektiven Willen des Tieres, um festzustellen, ob es tatsächlich «einwilligt» und zweitens ist sie befugt, sich über diesen subjektiven Willen hinwegzusetzen, wenn sie der Meinung ist, dass dies aus einer «objektiven» oder «informierten» Sicht dem Wohl des Tieres dient. Die Bezugsperson muss damit sowohl die Willensäußerung des Tieres wahrnehmen, interpretieren und dann im «besten Interesse» des Tieres handeln.

Dies mag zunächst als eine ideale Lösung erscheinen, da sie sicherstellt, dass in einer vom Menschen dominierten Welt auf die Präferenzen der Tiere eingegangen wird, und sie gleichzeitig - wo nötig - davor schützt, allzu riskante Entscheidungen zu treffen.

Was dabei jedoch außer Acht gelassen wird, sind die Gefahren eines übermäßigen Bestrebens der Bezugsperson, das Wohl des Tieres zu schützen (Blattner, 2020). Das bedeutet: Gerät der Wille eines Tieres, eine Tätigkeit auszuüben bzw. abzulehnen, mit der Einschätzung bzw. den Wünschen der Bezugsperson in Konflikt, wird die Bezugsperson meist in ihrem Sinne entscheiden. Aus dem Bereich der Kindheitsforschung ist dieses Phänomen bekannt: Kinder werden als kompetent angesehen, wenn sie mit dem Rat der Ärzte einverstanden sind, aber als inkompetent, wenn sie den Rat nicht befolgen wollen (Neill, 2005).

Paternalistische, bewusste Muster aber auch unbewusste Projektionen eigener Wünsche, sind in der Beziehung zwischen Mensch und Tier tief verwurzelt (Wohlfarth & Mutschler,

2022). Paternalistische Muster bedeuten, dass die Bezugsperson meint, zu wissen, welche Aspekte ein «gutes Leben» für das Tier ausmachen. Sie werden auch gespeist von der Vorstellung, dass Haustiere unmöglich ein Leben führen können, das frei von menschlicher Beeinflussung und Kontrolle ist. Unbewusste Projektionen meint, dass wir Tieren unsere eigenen, menschlichen Gedanken oder Gefühle zuschreiben. Dies gilt selbst dann, wenn in tiergestützten Interventionen eher von «Zuneigung» oder sogar «Liebe» gesprochen wird als von «Arbeit» oder «Tätigkeiten» (Blattner, 2020).

Wenn wir Tiere als vollwertige Teammitglieder bei tiergestützten Interventionen ansehen, dann müssen wir auch das intrinsische Interesse der Tiere an Autonomie akzeptieren. Dazu gehört, dass wir Tiere ermöglichen, ihren eigenen Weg zu wählen, und dazu gehört auch, «Fehler» zu machen (Blattner, 2020).

Besonders in tiergestützten Interventionen sollte die Gleichwürdigkeit von Mensch und Tier beachtet werden, Tiere also das Recht besitzen, Teil eines gleichwürdigen Teams zu sein, ihre eigenen Beziehungen zu gestalten, ihre eigenen Bedürfnisse auszudrücken, ihr Leben nach ihren eigenen Regeln zu leben und ein Mitspracherecht bei der Gestaltung von Regeln zu haben, die ihr Leben bestimmen (Donaldson & Kymlicka, 2011). Im Kontext tiergestützter Interventionen könnte im Sinne einer triadischen Beziehung Therapeut*in / Pädagoge*in, Klient*in und Tiere füreinander arbeiten, um Ziele zu erreichen, die von allen geteilt werden und für alle wertvoll sind. Damit kann ein soziales Miteinander geschaffen werden, das sowohl das psychische Wachstum von Tieren und Menschen fördert. Die Gleichwürdigkeit kommt auch im One-Health-Ansatz zum Ausdruck (Chalmers, 2015; Hediger, Meissner & Zinsstag, 2019).

4.2 Arbeit unter Zwang

Dem Recht, einem Arbeitsverhältnis im Allgemeinen und einer Tätigkeit im Speziellen zustimmen bzw. abzulehnen, ist inhärent das Verbot von Arbeit unter Zwang. Zwangsarbeit wird von der IAO (International Labour Organisation, 2005) definiert als „jede Arbeit oder Dienstleistung, die einer Person unter Androhung einer Strafe abverlangt wird und für die sich die betreffende Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. Zwang kann durch strafrechtliche Sanktionen, wirtschaftliche Sanktionen, die Androhung von Entlassung oder von Verlust von Rechten und Privilegien, von Gewalt oder auch psychischer Bedrohung ausgeübt werden (International Labour Organisation, 2005). Die Zustimmung eine Arbeit zu leisten, muss sowohl zu Beginn wie auch im Verlauf regelmäßig abgefragt werden, ohne Gewalt, Zwang, Nötigung, Bedrohung oder Androhung des Verlusts von Privilegien. Alle Arbeitnehmer*innen -Menschen wie Tiere- müssen die Freiheit haben, ihre Zustimmung jederzeit zu widerrufen (Blattner & Bossert, 2022).

Nehmen wir vor allem dem Aspekt von Rechten und Privilegien ernst, dann stellt sich die Frage, in welcher Form wir Tiere zur Mitarbeit motivieren. Es geht hier nicht um Geld und Lohn, sondern um Anreiz- und Belohnungssysteme, die entwickelt worden sind und die im großen Ganzen nicht so richtig zu funktionieren scheinen. Denn in einem Belohnungssystem müssen wir die Frage beantworten, wer wird durch wen mit was wofür belohnt? Es stellt sich die spannende Frage, ob Belohnungssysteme eigentliche intrinsische Motivation befördern oder einem Lohnsystem gleichzustellen sind. Déleages (2019) stellt heraus, dass es bei der Arbeit mehr um das tierliche Anerkennungsbedürfnis geht, denn Konditionierung ist allein nicht tragend für eine längerfristige Mitarbeit.

Auch wenn genügend anderes Futter zur Verfügung steht, besteht der Verlust von Privilegien, wenn der Hund beispielsweise bei Verweigerung der Mitarbeit kein Leckerli bekommt. Der Zwang entsteht also nicht erst, wenn Nahrung für das Überleben vorenthalten wird, sondern schon dann, wenn «das Oberleckerli» gestrichen wird. Durch Konditionierung wird der Verlust von Privilegien angedroht (Wenn-Dann Belohnung). Zudem ist bekannt, dass der Verlust von Anerkennung, Bestätigung und Belohnung, also wenn die Erwartung nicht erfüllt wird, als aversiv erlebt wird. Nur wenn die Arbeit keinen Spaß macht und als Routine erlebt wird, kann möglicherweise durch Wenn-Dann Belohnung die Motivation erhöht werden (Déleages, 2019).

In unserer Gesellschaft wird viel mit Belohnung und Bestrafung gearbeitet. Wir sollten uns gut überlegen, ob wir diese Prinzipien auch auf unsere Tiere übertragen möchten. Denn auch bei positiver Verstärkung hat das Tier nicht mehr die volle Entscheidungs- und Handlungsfreiheit, denn es hat nicht mehr die freie Entscheidung, ob es die vom Menschen gewünschte Handlung durchführen möchte oder nicht. Denn durch Konditionierung werden kurze neuronale Schaltkreise im Gehirn verändert, die sich der bewussten, kognitiven Kontrolle entziehen.

Versteht man die gemeinsame Tätigkeit als Teamarbeit, dann ist es wichtig, dass jeder seine Aufgaben hat und dass es völlig normal ist, sich gegenseitig zu helfen. Man tut das, weil man es gerne macht, und weil man dafür entlohnt wird, nicht, um belohnt zu werden.

4.3 Zustimmung einholen

4.3.1 Informieren

Voraussetzung für eine Einwilligung, auch wenn diese «nur» durch Körpersprache zum Ausdruck kommt, ist, dass Tiere Zugang zu allen Informationen haben, die für eine in-

formierte Entscheidung erforderlich sind. Diese Informationen können wir Tieren nicht durch Sprache vermitteln, sondern wir müssen andere Wege finden, damit Tiere mögliche Risiken und Vorteile einer Arbeit erkennen (ausführlich: Blattner, 2020). Wir müssen also mehr darüber lernen, wie Tiere Informationen sammeln und weitergeben.

Zu beachten ist jedoch, dass einige Tiere, die bisher nicht die Wahl hatten, einer bestimmten Arbeit zustimmen bzw. sie ablehnen, nicht erfahren genug sind, um bestimmte Informationen zu verstehen und die Risiken und Vorteile einer bestimmten Entscheidung abzuschätzen. Bei diesen Tieren sollte ein vermehrtes Augenmerk auf die Ablehnung einer bestimmten Tätigkeit gelegt werden. So können zum Beispiel Rückzugsmöglichkeiten für Tiere geschaffen werden, die nicht mehr mitarbeiten möchten.

4.3.2 Kann ein Tier einwilligen oder ablehnen?

Wenn man Tieren das Recht auf Selbstbestimmung zuerkennt, muss man auch beantworten, wie die Zustimmung eingeholt wird. Tiere können keinen Vertrag im Sinne eines «informed consent» (deutsch: informierte Zustimmung) unterschreiben.

Im weiteren Sinne stellt sich die Frage, ob Tiere überhaupt die Wahl haben, in tiergestützten Interventionen einzuwilligen und diese Form der Arbeit auch wieder zu beenden, wenn sie das Bedürfnis hierzu haben. Bisher werden die Tiere weitgehend nach subjektiven Gesichtspunkten wie Aussehen oder in der Literatur beschriebenen Verhaltensmerkmalen der Tierart bzw. Rasse (z.B. Will to please, ruhiges Temperament) ausgewählt und ihre Einwilligung vorausgesetzt. Häufig wird die Einwilligung auch damit begründet, dass die Mitarbeit in tiergestützten Interventionen Tiere «rette», da

sie andernfalls in Tierheimen verbleiben oder sogar eingeschläfert werden müssten.

Grundsätzlich ist empirisch gesichert, dass Tiere, welche Wahlmöglichkeiten besitzen, sich wohlerfühlen und weniger Stressanzeichen zeigen. Wenn Tiere Kontrolle und Entscheidungsfreiheit ermöglicht wird, hat dies direkte Auswirkungen auf ihre seelische und körperliche Gesundheit (Leotti, Iyengar & Ochsner, 2010). Auch vermindern Wahlmöglichkeiten zumindest theoretisch die Bedeutung der menschlicher Bezugspersonen als Entscheider*innen darüber, was Tiere wollen, und ermöglicht stattdessen den Tieren, selbst ihre bevorzugten Alternativen zu wählen (z.B. Decker, Lavery & Mason, 2023). Es soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass auch eine Überforderung in Entscheidungssituationen, umgangssprachlich «Qual der Wahl» (englisch: choice overload) auftreten kann, wenn zu viele oder unklare Wahlmöglichkeiten bestehen (z.B.). Unter solchen Umständen sinkt die Motivation, steigt die Unzufriedenheit und es kommt zu einem stärkeren Erleben negativer Emotionen. Es ist anzunehmen, dass Wahlmöglichkeiten unter solchen Umständen auch für Tiere schädlich sein können, indem sie Hilflosigkeit und damit Stress verursachen (Pepper, 2020). Es kommt also im Wesentlichen darauf an, wie die Zustimmung von Tieren eingeholt wird (). Und dies geschieht am besten durch einfache und eindeutige Wahlmöglichkeiten (Ja-Nein Alternativen).

Ob wie Blattner (2020) argumentiert, Tiere durch Körpersprache anzeigen können, ob sie im Allgemeinen arbeiten möchten, ist umstritten, denn Pepper (2022) postuliert, dass eine Einwilligung immer kontextabhängig ist und nur für spezifische Aktivitäten und Interaktionen gilt. Auch Coulter (2022, S. 39) verneint, dass „Tiere kognitiv in der Lage sind, [...] die volle Tragweite der Zustimmung zu einer Beschäftigung zu begreifen. Sie sind vielleicht nur in der Lage

Interesse an bestimmten Aufgaben oder Arbeitsprozessen zu signalisieren, nicht aber den Prozess der Arbeit selbst“ (Übersetzung durch die Verfasser).

Wie Blattner (2020, S. 106) anmerkt, „können Tiere nicht um ihre Zustimmung gebeten werden, wenn sie nicht Zugang zu allen Informationen haben, die für eine informierte Entscheidung erforderlich sind“. Nun ist zu fragen, ob zum Beispiel ein Hund verstehen kann, was es bedeutet, ein Therapiebegleithund zu sein (Pepper, 2022). Kann er dies nicht umfassend begreifen, dann würde dies bedeuten, dass Menschen von Hunden keine Einwilligung für die Mitarbeit in tiergestützten Interventionen verlangen können. Tiere in tiergestützten Interventionen können, so Pepper (2022) ihre körpersprachliche Zustimmung geben, Menschen zum Spaziergehen zu begleiten, gestreichelt zu werden oder zu spielen, sie können jedoch nicht der Mitarbeit in tiergestützten Interventionen im Allgemeinen zustimmen. Die Argumentation von Pepper kann nicht ganz überzeugen, denn domestizierte Tiere sind sehr wohl in der Lage eine soziale Rolle einzunehmen und sie schätzen oft ihre Rolle, da sie einen wertvollen Beitrag für eine Gemeinschaft leisten, die ihnen wichtig ist und der sie sich zugehörig fühlen (Kymlicka & Blattner, 2022). Insofern sich Tiere als Mitglieder einer Gemeinschaft (eines «Wir») sehen, können sie sehr wohl soziale Rollen ausfüllen, die zu diesem «Wir» beitragen, selbst wenn sie die spezifischen Ziele oder Zwecke, die dieser Rolle zugrunde liegen, nicht vollständig verstehen (, S. 37).

Auch wenn die körpersprachliche Zustimmung zumindest zu einzelnen Interaktionen und Aktivitäten möglich ist, müssen wir erst noch feststellen, ob Menschen die Erlaubnis haben, Tiere bei Arbeiten mitarbeiten zu lassen, bei denen sie auf eine Art und Weise trainiert oder konditioniert werden, der sie

nicht zustimmen oder die sie nicht billigen würden.

Damit ist ein zentrales Problem des Konzepts «Animal Labour» angesprochen: Nutzt das Konzept nur dem Menschen oder wie, S. 15) formuliert, beinhaltet Tierarbeit, dass Menschen Tiere „anwerben“, damit sie „für uns“ arbeiten und „vom Menschen zugewiesene“ Aufgaben erledigen, welche allein menschliche Bedürfnisse befriedigen. Pepper (2022) verweist damit zu Recht darauf, dass Menschen Tiere nicht zu Tätigkeiten heranziehen dürfen, die nur darauf abzielen, vom Menschen festgelegte Ziele zu erreichen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass bei tiergestützten Interventionen immer gefragt werden sollte, welchen Mehrwert die Intervention für das Tier besitzt (Wohl).

4.3.3 *Einwilligung oder Ablehnung einholen*

Eine Zustimmung kann nur dann im Sinne eines «informed consent» eingeholt werden, indem den Tieren die Gelegenheit gegeben wird, frei zu entscheiden, ob sie mitarbeiten möchten. Dies kann durch jederzeit frei zugängliche Rückzugsorte geschehen oder auch durch das Beachten körpersprachlicher Äußerungen.

Tiere nutzen vor allem ihre Körpersprache, jedoch auch paraverbale, olfaktorische und andere Signale, um ihre Bereitschaft zu kommunizieren, sich auf eine bestimmte Arbeit einzulassen oder sie abzulehnen. Daher muss in tiergestützten Interventionen besonders auf körpersprachliche Signale also auf den Ausdruck von Furcht, Angst, Verwirrung, Zögern oder Misstrauen geachtet werden, denn nur wenn wir diese verstehen, können wir etwas über die Vorlieben der Tiere erfahren und Hinweis erhalten, ob eine Zustimmung erfolgt oder nicht. Dabei ist eine auf dem körpersprachlichen Ausdruck basierende Form der Zustimmung oder Ablehnung von Natur aus eher dyna-

misch und muss eine Vielzahl paraverbaler und nonverbaler Kommunikationssignale einbeziehen. Letztlich entwickelt sie sich durch die individuelle Interaktion und persönliche Erfahrung zwischen Tier und Bezugsperson.

Autonomie im Sinne einer Einwilligung oder Ablehnung erfordert daher ein stetes kritisches Hinterfragen, ob denn alle Bedingungen erfüllt sind, die einen von uns in unserer Realität als Menschen wahrgenommenen Wunsch des Tieres zu einem autonomen Wunsch machen (modifiziert nach Maio, 2012). Diese Bedingungen zu beurteilen, ist im Alltag eine komplexe Herausforderung. Doch selbst, wenn alle Bedingungen erfüllt sind und das Tier autonom entscheiden kann, kann die Entscheidung schwierig bleiben. So wird es uns schwerfallen, den Willen des Tieres zu respektieren, wenn dessen Wille mit anderen ethischen Prinzipien kollidiert (z.B. Respekt vor Grenzen des/der Klient*in). Respekt vor der Autonomie eines Tieres kann also nur in einem umfassenderen Sinne verstanden werden. Er kann nur dann realisiert werden, wenn die Bezugsperson sich der Belange des Tieres annimmt und versucht, ihm – soweit es möglich ist – mit Unterstützung die Autonomie zu geben, die es braucht, um seine eigenen Bedürfnisse auszudrücken (modifiziert nach).

Personen, welche tiergestützte Interventionen anbieten, haben sehr häufig eine enge Beziehung zu ihren Tieren, mit denen sie arbeiten, und können daher meist die körpersprachlichen Äußerungen ihres Tieres gut einzuschätzen. Dennoch ist zu bedenken, dass meist diese Person den Anspruch besitzt, nur sie könne eine Zustimmung oder Ablehnung des Tieres richtig interpretieren. Hier ist jedoch Vorsicht geboten, denn wir Menschen sind gut darin, die Signale, die Tiere aussenden, durch eigene Projektionen zu überlagern ().

Die Bezugspersonen der Tiere, meist auch das menschliche Teammitglied in tierge-

stützten Interventionen, interpretiert den mitgeteilten subjektiven Willen des Tieres, um festzustellen, ob es tatsächlich einwilligt. Doch wird sich der Mensch über den subjektiven Willen des Tieres hinwegsetzen, wenn er der Meinung ist, dass dies aus einer objektiven oder informierten Sicht dem Wohl des Tieres dient (Blattner, 2020). Das menschliche Teammitglied hat somit zwei Rollen inne: Es interpretiert den subjektiven Willen des Tieres und entscheidet gleichzeitig im besten Interesse des Tieres. Im Idealfall wird also auf die Präferenzen des Tieres eingegangen und es gleichzeitig - wo nötig - davor geschützt, allzu riskante Entscheidungen zu treffen (Blattner, 2020). Diese Form der Entscheidungsfindung beinhaltet jedoch eine wesentliche Gefahr: die paternalistische Macht des Menschen. Wenn der subjektive Wille des Tieres, an tiergestützten Interventionen nicht teilzunehmen, mit der Einschätzung der Risiken und Vorteile durch das menschliche Teammitglied in Konflikt gerät, übertrumpft die Entscheidungsgewalt des Menschen meist die des Tieres.

Daher sollte nicht ausschließlich die Bezugsperson entscheiden, ob eine Einwilligung eines Tieres für eine bestimmte Arbeit bzw. Tätigkeit vorliegt. Vielmehr sollte durch Intervision oder Supervision mehrerer Personen mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen einbezogen werden, welche die körpersprachlichen Äußerungen eines Tieres und damit seine Einwilligung oder Verweigerung beurteilen. Dadurch können wir vermeiden, dass das Tier von den paternalistischen Ideen wie den Projektionen seiner Bezugsperson abhängig ist (Blattner, 2020).

Von Fachkräften für tiergestützten Interventionen ist daher zu erwarten, dass sie ihren Tieren aufmerksam zuhören, ihre Körpersprache achtsam wahrnehmen und ihre Wünsche und Vorlieben ernstnehmen, dann werden sie nach und nach zu erfahrenen

und geschickten Übersetzer*innen für die Bedürfnisse ihrer Tiere (Blattner, 2020). Trotzdem sollten sie regelmäßig Intervision und Supervision in Anspruch nehmen, um ihre eigenen Projektionen zu hinterfragen.

4.4 *Ja und Nein-Sagen lehren*

Autonomie für Tiere richtet sich also gegen die Bevormundung der Tiere durch die in tiergestützten Interventionen Tätigen und bedarf – wie beschrieben -einer genauen Analyse der eigenen menschlichen paternalistischen Überzeugungen und unbewussten Projektionen. Gerade in der Tiergestützten Interventionen Tätige müssen sich bemühen, die Sprachen der Tiere differenziert zu erlernen, um ihre Kommunikation, Wünsche und Interessen zu verstehen.

Es fordert jedoch auch eine gänzlich andere Herangehensweise an die Ausbildung der Tiere. Diese Ausbildung fokussierte bisher vor allem auf Vorhersagbarkeit, Zuverlässigkeit und ein hohes Maß an Aufgabenerfüllung. Folgt man dem Prinzip der Autonomie, sollen Tiere so ausgebildet werden, dass sie selbst entscheiden können, ob und in welcher Form sie an der Intervention teilnehmen können ().

Leider wird in tiergestützten Interventionen häufig noch der veraltete Begriff des „Will-to-Pleasure“ benutzt, unerwünschtes Verhalten „abtrainiert“ (, S. 146), aversive Methoden eingesetzt, konditioniert und gegenkonditioniert. Dies wird exemplarisch am derzeit angesagten „Choice Based Dog Training“ deutlich (). Durch das Choiced Based Training sollen Hunde lernen, nachzudenken und Probleme lösen, während sie gleichzeitig aus den von ihnen getroffenen Entscheidungen lernen. Doch was passiert? Der Mensch entscheidet, was «richtig» oder «falsch» ist. Entscheidet sich der Hund aus Sicht des Menschen für die «falsche» Alternative passiert nichts, entscheidet er sich für die «richtige», erhält er eine Belohnung. Damit wird keine wirkliche Selbstwirksam-

keit erreicht, sondern dies kann sogar dazu führen, dass Hunde Stress und Angst erleben, da sie in eine Zwickmühle geraten und sich nicht wirklich frei entscheiden dürfen. Dadurch lernen sie nicht, wie sie selbstwirksam ihre Bedürfnisse erfüllen können (Arnold, 2016).

Vielmehr sollten mit den Tieren Signale gemeinsam erarbeitet werden, mittels derer sie Kooperations- (Zustimmungssignale) und Rückzugswunsch (Vetosignale) anzeigen können (Hediger & Zink, 2020). So können Gesten trainiert werden, zum Beispiel das Klopfen mit einer Pfote bei einem Hund, die anzeigen, dass eine Ablehnung erfolgt (Johannessen, persönliche Mitteilung). Es kann bei Kaninchen eine Transportbox in das Gehege gestellt werden und die Tiere haben dann die freie Entscheidung, ob sie zur Arbeit mitkommen möchten oder nicht (Böttger, persönliche Mitteilung).

4.5 *Tiergestützte Interventionen als Teamarbeit*

«Tiergestützte Arbeit ist Teamarbeit!» Diesem Grundsatz wird kaum jemand für die tiergestützte Interventionen bewusst widersprechen. Und doch geschieht es tagtäglich, dass diesem Grundsatz zuwidergehandelt wird. Wie oft verletzen wir unabsichtlich und unbedacht die Integrität unserer Tiere? Wie können wir im tiergestützten Alltag die Würde und die Integrität der Tiere achten und schützen und gleichzeitig unsere eigenen Grenzen wahren? Und wie unsere persönlichen und professionellen Werte und Absichten umsetzen?

4.5.1 *Menschliche Perspektive*

Wie funktioniert Teamarbeit und was kann man aktiv dafür tun, um diese zu gewährleisten? Zusammenarbeit bedeutet, dass man nur als Ganzes richtig funktioniert und Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Es sollte also darauf geachtet werden, dass jedes Mitglied im Team in alle Ideen,

wichtigen Informationen, möglichen Änderungen, Arbeitsabläufe sowie Entscheidungen eingebunden werden. Es sollte nicht im Alleingang gehandelt werden. Sich mit seinen Teammitgliedern abzusprechen, zeugt von Respekt und Wertschätzung.

Transparenz und Ehrlichkeit sind hier zwei sehr wichtige Stichpunkte, um Vertrauen aufzubauen. Ein Mangel an Transparenz im Team kann Misstrauen und Unsicherheit erzeugen und die Zusammenarbeit hemmen. Ein weiterer Begriff von Wichtigkeit ist die Verlässlichkeit. Wird an einem gemeinsamen Ziel gearbeitet, so ist es effizienter und nur fair, wenn sich alle Instanzen des Teams an die Abmachungen halten, ihren Aufgaben nachgehen und bestmöglichen Einsatz zeigen. Überdies ist gelungene Kommunikation unter den Mitarbeitern unabdingbar für eine gute Zusammenarbeit. Unzureichende Kommunikation kann zu vielen unnötigen Missverständnissen im Team führen, die eine effiziente Zusammenarbeit und damit eine erfolgreiche Zielerreichung behindern.

Als fünf wichtige Aspekte für eine gelungene Teamarbeit gelten:

- Ehrlichkeit und Transparenz
- Verlässlichkeit und Einsatz
- Gemeinsame Entscheidungsfindung
- Gegenseitige Wertschätzung und Respekt
- Klare Kommunikation im Team

Werden all diese fünf Punkte von allen Teammitgliedern berücksichtigt, sollte einer gelungenen Teamarbeit nichts im Wege stehen.

4.5.2 *Tierliche Perspektive*

Für Tiere als Teammitglieder gelten die beschriebenen Aspekte nahezu analog. Jedoch können sie aus der tierlichen Perspektive durch den Begriff der «Gleichwürdigkeit» ergänzt werden, den der dänische Familien-

therapeut Jesper Juul für die Beziehung zu Kindern prägte (, S.43) beschreibt diese Beziehungsqualität so:

„Gleichwürdigkeit ist die Kombination von Gleichheit und Würde. Gleichwürdig handeln hat nichts mit Gleichbehandlung zu tun. Es hat auch nichts mit Gerechtigkeit zu tun. Es bedeutet, dass ich mein Gegenüber genauso ernst nehme wie mich selbst. Dass ich seine innere Würde respektiere und die Tatsache, dass er oder sie eigene Wünsche, Bedürfnisse und Ambitionen hat. Und zwar eigene. Gleichwürdigkeit erfordert einen starken Respekt vor Unterschiedlichkeit. Gleichwürdigkeit fordert in letzter Konsequenz auch einen Respekt vor den Werten anderer, die vielleicht meinen eigenen widersprechen. Respekt, Verständnis und Gleichwürdigkeit verlangen aber nicht notwendigerweise, dass ich den Wünschen und Bedürfnissen des anderen entspreche.“

Gleichwürdigkeit ist deutlich von Gleichberechtigung zu unterscheiden, weil es nicht um gleiche Rechte und Pflichten geht. Gemeint ist vielmehr die Haltung, die anderen Mitglieder der Gemeinschaft in ihrer Individualität und ihren subjektiven Bedürfnissen und Wünschen mit der gleichen Würde anzuerkennen, anstatt sie zu Objekten zu degradieren. Die Führungsaufgabe und Verantwortung bleibt dabei klar bei der Bezugsperson des Tieres und wird nicht im

Stile von Laissez-faire oder demokratischen Ansätzen abgegeben.

Wichtig ist:

- Unterschiede anerkennen, eigene Bedürfnisse äußern.
- In echten Dialog gehen.
- Die Bedürfnisse anderer anerkennen, auch wenn sie nicht erfüllt werden können.

Um wirklich glaubwürdig für unser Gegenüber zu wirken, sind sieben Grundpfeiler wichtig (modifiziert nach):

- Selbsterkenntnis
- Empathie
- Selbstwertgefühl
- Authentizität
- Persönliche Autorität
- Persönliche Verantwortung und
- Die Bereitschaft, von den Tieren zu lernen.

In einer gleichwürdigen Beziehung werden die Wünsche, Anschauungen und Bedürfnisse beider Partner gleich ernst genommen und nicht mit dem Hinweis auf «das ist nur ein Tier» abgetan oder ignoriert. Gleichwürdigkeit wird damit dem fundamentalen Bedürfnis aller Lebewesen gerecht, gesehen, gehört und als Individuum ernst genommen zu werden.

5 Fazit

Das Konzept «Animal Labour» besitzt eine beträchtliche transformative Wirkung. Sobald Tiere als Mitarbeitende gesehen werden, die einen wertvollen Beitrag zur gemeinsamen Dienstleistung erbringen, ergibt sich immanent die Frage, ob und wenn ja, welche Rechte Tiere als Mitarbeitende haben sollten. Damit ermöglicht das Konzept einen Perspektivwechsel von einer eher emotionalen Sicht auf die Beziehung zu unseren Haustieren zu einer eher pragmatischen.

Da wir Tiere in tiergestützten Interventionen als Teammitglieder bezeichnen und wir mit ihnen zusammenarbeiten, sollten wir akzeptieren, dass sie Mitarbeiter*innen sind. Und damit sind sie Arbeitnehmer*innen, denen solche Rechte proaktiv zustehen.

Erkennen wir Tieren Rechte als Arbeitnehmer*innen zu, dann hat dies folgende zentrale Konsequenzen (nach Blattner, 2020,):

- Arbeitsverhältnisse mit Tieren, die ausbeuterisch sind und in denen Tiere als Werkzeuge funktionalisiert werden, müssen beendet werden. Andere Formen der Mitarbeit, die auf gegenseitigem Vertrauen, Kooperation, Gerechtigkeit und robusten Rechten beruhen, können beibehalten, demokratisiert und sogar erweitert werden. Damit Arbeit für Tiere als ein Ort der Gerechtigkeit für Tiere werden kann, sind etliche Faktoren zentral, allen voran ein Respektieren körperlicher Integrität und tierlicher Selbstbestimmung.
- Durch die Anerkennung des Anspruchs von Tieren auf Mitbestimmung als Arbeitnehmer*innen wird von der Logik der derzeitigen Tierschutzgesetze abgewichen, dass Tiere für menschliche Zwecke benutzt und instrumentalisiert werden können. Werden Tiere als mitarbeitende Teammitglieder betrachtet, dann haben wir (Menschen) nicht das Recht, Tiere zu benutzen oder einzusetzen, vielmehr werden sie dann Teil des «Wir» und erhalten damit die (rechtliche) Anerkennung einer „interspecies we-ness“ also eines artüber-greifenden Teams (Blattner, 2020, S. 54).
- Als Arbeitnehmer*innen gelten auch für Tiere individuelle und kollektive Arbeitsrechte und ihre Rechte müssen bei tierethischen Debatten in tiergestützten Interventionen stärker berücksichtigt werden. Letztlich fordert «Animal Labour» uns heraus, konkret über die Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen von Tieren nachzudenken und entsprechende praktische Konzepte auszuarbeiten.
- Zudem gestalten Tiere dann ebenso die sozialen Normen, die das gemeinsamen (Arbeits-) Leben bestimmen, proaktiv mit, denn in tiergestützten Interventionen zusammen arbeiten bedeutet in den meisten Fällen in einer engen Beziehung zusammenzuleben.
- Betrachten wir Tiere als Arbeitnehmer*innen, so müssen wir viel spezifischer als bisher Anforderungsprofile für unterschiedliche Tätigkeitsfelder definieren, und die Anforderungen mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten abgleichen, welche das individuelle Tier mitbringt.
- Wenn wir Tiere als Arbeitnehmer*innen anzuerkennen, dann haben Tiere Interessen und Rechte, die unabhängig von unseren eigenen sein können.
- Tiere sind keine «methodischen Werkzeuge», die wir einfach benutzen können. In tiergestützten Interventionen sollten Tiere niemals als Sache betrachtet, sondern als (Tier-) Personen anerkannt werden, zu denen wir durch Arbeit eine „asymmetrical yet reciprocal

relationships“ haben (, S.27). Sie sind also Subjekte mit eigenen Rechten, die ein eigenes Leben führen.

«Animal Labour» ist aus unserer Sicht ein faszinierendes und wichtiges Thema, mit dem sich in tiergestützten Interventionen Tätige auseinandersetzen sollten. Denn die

Erkenntnis, dass Tiere auch in tiergestützten Interventionen Arbeit leisten, ermöglicht eine veränderte Perspektive auf die Beziehung zu unseren Tieren und gibt uns neue Tools an die Hand, mit denen abschätzen können, wie sich die Mitarbeit auf das tierliche Leben auswirkt.

6 Literatur

- Arnold, J. (2016). *Love is all you need: The revolutionary bond-based approach to educating your dog*. Random House.
- Bachour, O. (2020). Alienation and animal labour. In C. E. Blattner, K. Coulter, & W. Kymlicka (Eds.), *Animal labour: A new frontier of interspecies justice?* (pp. 16–138). Oxford University Press.
- Blackwell-Pal, J. (2020). Producing "The Joy of Pret": Theatres of (emotional) labour in the service industry. *Platform*, 14(1).
- Blattner, C. E. (2020). Animal labour: Toward a prohibition of forced labour and a right to freely choose one's work. In C. Blattner, K. Coulter, & W. Kymlicka (Eds.), *Animal labour: A new frontier of interspecies justice?* (pp. 91–115). Oxford University Press.
- Blattner, C. E., & Bossert, L. N. (2022). Tierarbeit–Animal Labour–Der Versuch einer Einordnung. *TIERethik*, 14, 8–38.
- Blattner, C. E., Coulter, K., & Kymlicka, W. (Eds.). (2020). *Animal labour: A new frontier of interspecies justice?* Oxford University Press.
- Blesch, K. (2020). *Tiergestützte Therapie mit Hunden: Grundlagen, Tierethik und Praxis der therapeutischen Arbeit*. Springer.
- Bohnet, W. (2009). Die Bedürfnisse der Tiere in der Mensch-Tier-Beziehung. In C. Otterstedt & M. Rosenberger (Eds.), *Gefährten – Konkurrenten – Verwandte: Die Mensch-Tier-Beziehung im wissenschaftlichen Diskurs* (pp. 26–48). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bohnet, W. (2022). Stress und Schmerz erkennen bei Pferden. In *Tagung der DVG-Fachgruppe Verhaltensmedizin & Bissprävention sowie der Gesellschaft für Tiervershaltensmedizin und -therapie (GTVMT): 14.–15. Oktober 2022*. Gießen: Verlag der DVG Service GmbH.
- Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. (2015). *Richtlinie Therapiehund*. Online Ressource. <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:96525e36-17ee-4a8d-b335-bcd2e4411ded/Richtlinien%20Therapiehund.pdf> (3.12.2022)
- Burrows, K. E., Adams, C. L., & Millman, S. T. (2008). Factors affecting behavior and welfare of service dogs for children with autism spectrum disorder. *Journal of Applied Animal Welfare Science*, 11(1), 42–62.
- Chernev, A., Böckenholt, U., & Goodman, J. (2015). Choice overload: A conceptual review and meta-analysis. *Journal of Consumer Psychology*, 25(2), 333–358.
- Coulter, K. (2016). Introducing animal work. In K. Coulter, *Animals, work, and the promise of interspecies solidarity* (pp. 1–19). Palgrave Macmillan US.
- Coulter, K. (2017). Humane jobs: A political economic vision for interspecies solidarity and human–animal wellbeing. *Politics and Animals*, 2(1), 67–77.
- Coulter, K. (2020). Animal labor and colonial warfare. *Animal Ethics*, 10, 96–97
- Coulter, K. (2023). *Defending animals: Finding hope on the front lines of animal protection*. MIT Press.
- Decker, S., Lavery, J. M., & Mason, G. J. (2023). Don't use it? Don't lose it! Why active use is not required for stimuli, resources or "enrichments" to have welfare value. *Zoo Biology*, 42(4), 467–475.
- Deléage, E. (2019). From desolation to the creation of a common world: Critical reflections on work in agriculture. In J. Porcher & J. Estebanez (eds.) *Animal Labor: A New Perspective on Human-Animal Relations* (pp. 147–158). Bielefeld: transcript Verlag.

- Donaldson, S., & Kymlicka, W. (2011). *Zoopolis: A political theory of animal rights*. Oxford University Press.
- Drees, C. (2011). Das hedonische Budget, ein Hilfsmittel zur Überprüfung oder Verbesserung der eigenen Tierhaltung. *Tiergestützte*, 1, 22–24.
- Duffy, D. L., Hsu, Y., & Serpell, J. A. (2008). Breed differences in canine aggression. *Applied Animal Behaviour Science*, 114(3–4), 441–460.
- Dürschmied, L. (2022). *Ehrenamt und Arbeitnehmerbegriff*. Baden-Baden: Nomos.
- Englund, M. D., & Cronin, K. A. (2023). Choice, control, and animal welfare: Definitions and essential inquiries to advance animal welfare science. *Frontiers in Veterinary Science*, 10, 1250251.
- Enman-Beech, J. (2023). Can animals contract? *Animal Studies Journal*, 12(1), 33–62.
- Fredrickson-MacNamara, M., & Butler, K. (2010). Animal selection procedures in animal-assisted interaction programs. In A. H. Fine (Ed.), *Handbook on animal-assisted therapy: Theoretical foundations and guidelines for practice* (3rd ed., pp. 111–134). Elsevier.
- Glenk, L. M., & Foltin, S. (2021). Therapy dog welfare revisited: A review of the literature. *Veterinary Sciences*, 8(10), 226.
- Güntert, S. T., Wehner, T., & Mieg, H. A. (2022). Organizational, motivational, and cultural contexts of volunteering: The European view. *Springer Nature*, 65.
- Guha-Majumdar, J. (2022). Slavery, social death, and animal labor. *Politics and Animals*, 8, 18–26.
- Hatch, A. (2007). The view from all fours: A look at an animal-assisted activity program from the animals' perspective. *Anthrozoös*, 20, 37–50.
<https://doi.org/10.2752/089279307780216632>
- Haumann, W. (2014). Motive des bürger-schaftlichen Engagements. Online Resource.
https://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_haumann_140815_01.pdf (30.4.2024)
- Hediger, K., Meisser, A., & Zinsstag, J. (2019). A One Health research framework for animal-assisted interventions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(4), 640.
- Höft, S., Püttner, I., Kersting, M., Höft, S., Kersting, M., & Kersting, M. (2017). Anforderungsanalyse, Verfahren der Eignungsbeurteilung sowie rechtliche Rahmenbedingungen. In *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430* (pp. 95–153). Springer Berlin Heidelberg.
- Horowitz, A. (2019). *Our dogs, ourselves: The story of a singular bond*. Scribner.
- Howell, A., & Feyreclide, M. (2018). *Cooperative veterinary care*. WileyBlackwell.
- International Labour Organization. (2005). *Prevention: A global strategy promoting safety and health at work*. The ILO report for World Day for Safety and Health at Work, Geneva. Retrieved from https://webapps.ilo.org/static/english/prot-ec-tion/safework/worldday/products05/report05_en.pdf (accessed 4 October 2023).
- International Labour Organization. (1998). *ILO declaration of fundamental principles and rights at work and its follow-up*. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declarat

ion/documents/publication/wcms_467653.pdf (accessed 4 October 2023).

Irvine, L., & Cilia, L. (2016). The value of pets to public and private health and well-being. Wellbeing International Studies Repository. Retrieved from <https://www.wellbeingintludiesrepository.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=humcarel> (accessed 6 April 2024).

Juul, J., & Jensen, H. (2019). Vom Gehorsam zur Verantwortung: Wie Gleichwürdigkeit in der Schule gelingt. Für Lehrer und Eltern. Beltz.

Juul, J. (2006). Was Familien trägt - Werte in Erziehung und Partnerschaft. Ein Orientierungsbuch. Beltz.

Jürgens, U. A. (2016). Menschen, Tiere, Projektionen. *TIERethik*, 8(2), 7-12.

Kymlicka, W., & Blattner, C. (2022). Animal labour and animal politics: Reply to critics. *Politics and Animals*, 8, 34-54.

Lainé, N. (2019). For a new conservation paradigm: Interspecies labor—examples from human-elephant working communities. In J. Porcer (Ed.), *The ethics of animal labour* (pp. 81-100). Springer Nature.

Landeshauptstadt Magdeburg. (2017). Leitfaden für ein gelingendes Freiwilligenmanagement. Retrieved from https://www.freiwilligenagentur-magdeburg.de/wp-content/uploads/2018/05/Leitfaden_Gelingen-des-Freiwilligenmanagement_2017-November_5.Auflage.pdf (accessed 4 November 2023).

Lazear, E. P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284.

Leotti, L. A., Iyengar, S. S., & Ochsner, K. N. (2010). Born to choose: The origins and

value of the need for control. *Trends in Cognitive Sciences*, 14(10), 457-463.

Maio, G. (2012). Ethik in der Medizin – eine praxisbezogene Einführung. In F. Salomon (Ed.), *Praxisbuch Ethik in der Intensivmedizin* (2nd ed., pp. 1-18). Medizinische Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Menges, R. (2019). *Selbst.Wert.Gefühl. Ein Handbuch zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen*. Ernstthaler.

Neill, S. J. (2005). Research with children: A critical review of the guidelines. *Journal of Child Health Care*, 9(1), 46-58.

Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., & Cullen, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65-84.

Niepel, G. (1998). Mein Hund hält mich gesund. *Der Hund als Therapeut für Körper und Seele*. Naturbuch.

Niesen, P. (2022). Landwirtschaftliche Tierhaltung und die Kategorie der Tierarbeit. *TIERethik*, 14(1), 39-56.

Ng, Z. Y., & Fine, A. H. (2019). Considerations for the retirement of therapy animals. *Animals*, 9(12), 1100.

Ott, C., Ott, L., Mutschler, B., & Wohlfarth, R. (2024). Eignungsdiagnostik von Hunden: Mythos und Wirklichkeit. Nicht nur für tiergestützte Interventionen. *Ani.Motion*.

Otterstedt, C. (2007). *Mensch & Tier im Dialog, Kommunikation und artgerechter Umgang mit Heim- und Nutztieren*. Kosmos.

Palmer, L. (2010). *Animal ethics in context*. Columbia University Press.

Palmer, C., & Kersting, M. (2017). Berufliche Eignung und ihre Diagnostik. In *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen*

Verfahren für das Human Resources Management (pp. 31-56).

Healey, R., & Pepper, A. (2021). Interspecies justice: Agency, self-determination, and ascent. *Philosophical Studies*, 178, 1223-1243.

Pepper, A. (2022). Is animal labour a viable route to interspecies justice? *Politics and Animals*, 8, 12-17.

Porcher, J. (2017). Work and freedom. In J. Porcher (Ed.), *The ethics of animal labour* (pp. 23-45). Springer Nature.

Porcher, J., & Estebanez, J. (2019). Animal labor. At the forefront of innovative research. In J. Porcher & J. Estebanez (Eds.), *Animal labor: Tierarbeit – Animal Labour – Der Versuch einer Einordnung* (pp. 11-33). Bielefeld: Transcript.

Pleasance, C. (2013). Police dogs to get a pension plan. *The Daily Mail*. Retrieved from <https://www.dailymail.co.uk/news/article-2487540/Police-dogs-pension-plan-Animals-given-1-500-help-pay-medical-bills-retire-service.html> (accessed 4 February 2022).

Sandøe, P., Corr, S. A., Lund, T. B., & Forkman, B. (2019). Aggregating animal welfare indicators: Can it be done in a transparent and ethically robust way? *Animal Welfare*, 28(1), 67-76.

Schaffer, C. B., & Phillips, J. (1993). The Tuskegee behavior test for selecting therapy dogs. *Tuskegee University School of Veterinary Medicine*.

Taylor, K. D., & Mills, D. S. (2006). The development and assessment of temperament tests for adult companion dogs. *Journal of Veterinary Behavior*, 1(3), 94-108.

TVT (Tierärztliche Vereinigung für Tiererschutz e.V.). (2023). *Tiere im sozialen Einsatz*. TVT.

Wijnen, B., & Martens, P. (2022). Animals in animal-assisted services: Are they volunteers or professionals? *Animals*, 12(19), 2564.

Mutschler, B., & Wohlfarth, R. (2014). Kann man abschätzen, ob sich Hunde für den tiergestützten Einsatz eignen? *tiergestützte*, 3, 22-29.

Wohlfarth, R., & Mutschler, B. (2022). *Praxis der hundegestützten Therapie: Grundlagen und Anwendung* (4th ed.). Ernst Reinhardt.

Wohlfarth, R., & Hediger, K. (2022). Tiergestützte Therapie. *TIERethik*, 14, 19-59.

Wohlfarth, R., & Olbrich, E. (2014). *Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Praxis tiergestützter Interventionen*. ISAAT – ESAAT.

Zamir, T. (2006). The moral basis of animal-assisted therapy. *Society & Animals*, 14(2), 179-199.