


|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Autor:</b>           | Christoph Kaul, RA, FA für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediator, Nico Querbach, Mag.-iur., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Dr. Christopher Weuthen, RA |
| <b>Datum:</b>           | 10.08.2021   |
| <b>Quelle:</b>          |   |
| <b>Normen:</b>          | § 615 BGB, § 615 BGB, § 611a BGB, § 14 ArbZG, § 13 ArbZG ... mehr  |
| <b>Fundstelle:</b>      | AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 2  |
| <b>Herausgeber:</b>     | Edith Linnartz, RA'in, Koblenz   |
| <b>Zitiervorschlag:</b> | Kaul/Querbach/Weuthen, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 2   |

---

## **Die Flutkatastrophe und das Arbeitsrecht (Teil 1): Arbeitgeber und Arbeitnehmer als unmittelbar Betroffene**

### **A. Einleitung**

Aufgrund der extremen Regenfälle im Juli 2021 kam es vor allem in NRW, Rheinland-Pfalz und weiten Teilen Süddeutschlands zu Überschwemmungen und Fluten von historischem Ausmaß. Erschreckend sind die hohen Opferzahlen sowie die nach wie vor vielen vermissten Menschen. Die Suche nach Vermissten sowie die Trauerarbeit standen und stehen richtigerweise im Fokus. Häuser, Betriebe und Infrastruktur sind zum Teil vollständig zerstört. Ein normales Leben wie vor der Katastrophe wird für lange Zeit nicht möglich sein.

Klar ist auch, dass das Hochwasser erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsleben, auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat und haben wird. Welche Auswirkungen dies im Einzelnen sind, werden im vorliegenden ersten Teil der Beitragsreihe behandelt. Im zweiten Teil<sup>1</sup> werden die zahlreichen ehrenamtlichen freiwilligen Helfer in den Blick genommen.

### **B. Die Rechtslage**

Bemerkenswert ist das solidarische Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in zahlreichen Betrieben, vollkommen losgelöst von der jeweiligen Rechtslage. Einige Arbeitgeber stellen Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung frei, damit diese den Betroffenen bei Bewältigung der Hochwasserkatastrophe helfen können. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, die selbst unmittelbar Schäden durch die Fluten erlitten haben. Viele Arbeitnehmer waren und sind von den verwüsteten Betrieben ebenso geschockt wie Arbeitgeber. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer bereit sind, besonders intensiv bei der Instandsetzung ihrer Arbeitsstätten mitzuwirken. Ein Blick auf die Rechtslage ist selbstverständlich dennoch hilfreich, denn die Ausnahmesituation wird noch viele Wochen und Monate anhalten. Außerdem findet das solidarische Miteinander nicht bei allen Unternehmen in gleicher Intensität statt.

Die Wassermassen haben viele Betriebe beschädigt oder gar vollständig zerstört. Dasselbe gilt für die Wohnungen zahlreicher Arbeitnehmer. Darüber hinaus sind viele Arbeitnehmer sogar selbst verletzt worden oder müssen für verletzte Angehörige sorgen. Schließlich behindern das Hochwasser und seine Folgen vielerorts den Weg zum Betrieb und zurück. All dies führt dazu, dass es für Arbeitnehmer (teilweise) unmöglich ist, ihre Arbeit zu leisten.

#### **I. Objektive Darstellung der Rechtslage**

##### **1. Unmittelbar betroffene Arbeitgeber**

Arbeitgeber sind vor allem dann unmittelbar betroffen, wenn der Betrieb durch die Fluten zerstört ist oder diese die Arbeit unmöglich machen. Was bedeutet das für den Arbeitgeber?

### **a) Beschäftigungspflicht**

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigen.<sup>2</sup> Ist die Arbeitsleistung jedoch aufgrund der Zerstörung des Betriebs unmöglich, gilt dies auch rechtlich für den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann und muss seine Arbeitnehmer dann nicht beschäftigen.

### **b) Lohnfortzahlung und Betriebsrisiko**

Erbringt der Arbeitnehmer seine geschuldete Arbeitsleistung nicht, entfällt im Gegenzug auch sein Entgeltanspruch. Ist der Betrieb unmittelbar durch das Hochwasser betroffen und die Beschäftigung der Arbeitnehmer unmöglich, muss der Arbeitgeber das Entgelt dennoch fortzahlen. Hintergrund ist § 615 Satz 3 BGB, der dem Arbeitgeber das Betriebsrisiko auferlegt. Dies stellt eine Ausnahme vom Grundsatz „Arbeitsleistung gegen Entgelt“ dar. Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bleibt grundsätzlich auch bei nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden betriebstechnischen oder durch äußere Einwirkungen auftretenden Arbeitsausfällen aufrechterhalten. Anerkannte Ursachen, die den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht entfallen lassen, sind insbesondere Naturkatastrophen wie Überschwemmungen und Hochwasser.<sup>3</sup>

Hiervon zu unterscheiden ist der Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar beschäftigen kann, aber nicht beschäftigen möchte. Denkbar ist beispielsweise, dass der Betrieb durch das Hochwasser selbst keinen Schaden erlitten hat, die Beschäftigung des Arbeitnehmers aufgrund der flutbedingten Gesamtsituation aber ökonomisch sinnlos ist. In diesem Fall gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und ist zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 615 Satz 1 BGB i.V.m. § 611a BGB). Denn der Arbeitgeber trägt auch das Wirtschaftsrisiko.<sup>4</sup>

### **c) Direktionsrecht und Überstunden**

Eine Flutkatastrophe stellt für den betroffenen Betrieb regelmäßig einen Notfall dar. Derartige Notfälle erlauben eine Ausdehnung der gesetzlichen Arbeitszeit gemäß § 14 Abs. 1 ArbZG und § 13 Abs. 3 Nr. 1b ArbZG. Außerdem kann der Arbeitgeber einseitig Überstunden anordnen, sofern er das diesbezügliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beachtet oder die ordnungsgemäße Betriebsratsbeteiligung unverzüglich nachholt.<sup>5</sup> Auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist infolge der aus § 241 Abs. 2 BGB folgenden Treuepflicht des Arbeitnehmers erweitert. Bis zur Grenze der Verhältnismäßigkeit darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu niederwertigeren Arbeiten anweisen, sofern sie der Folgenbeseitigung und -prävention dienen (Sandsäcke tragen, Waren bergen, etc.).<sup>6</sup> Vom Arbeitnehmer kann jedoch nicht erwartet werden, die Überstunden unentgeltlich zu leisten.<sup>7</sup>

## **2. Unmittelbar betroffene Arbeitnehmer**

Was heißt es rechtlich für den Arbeitnehmer, wenn seine Wohnung durch die Fluten bedroht, beschädigt oder sogar zerstört wird bzw. er selbst oder Angehörige verletzt wurden? Und was ist zu beachten, falls dem Arbeitnehmer wegen des Hochwassers der Arbeitsweg erschwert oder dieser unpassierbar wird?

### **a) Freistellungsanspruch**

Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung verpflichtet, § 611a Abs. 1 BGB. Allerdings kann ihm die Arbeitsleistung wegen der unmittelbaren Betroffenheit durch das Hochwasser unzumutbar werden, sofern er zunächst „sein Hab und Gut retten“ oder andere Maßnahmen ergreifen muss. Konkret kann der Arbeitnehmer auf § 275 Abs. 3 BGB und § 616 BGB zurückgreifen, die ihn insofern von der Arbeitsleistung befreien. Bei eigener Arbeitsunfähigkeit ergibt sich die Freistellung unmittelbar aus dem Entgeltfortzah-

lungsgesetz (EFZG). Wurde das Kind des Arbeitnehmers so verletzt, dass eine Betreuung nötig wird, besteht zusätzlich die Option, Kinderkrankentage nach § 45 Abs. 1, 2 SGB V wahrzunehmen.

### **b) Lohnfortzahlung**

Ist der Arbeitnehmer vom Hochwasser unmittelbar betroffen und deshalb an seiner Arbeitsleistung gehindert, behält er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, § 616 BGB. Das gilt aber nur dann, wenn die Anwendbarkeit des § 616 BGB nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist. Weitere Voraussetzung für den Erhalt des Entgeltanspruchs ist ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund. Objektive Ursachen und viele Menschen gleichzeitig betreffende Ursachen – wie etwa Hochwasser – sind dem Grunde nach nicht erfasst. Das BAG hat jedoch entschieden, dass dies nicht ausnahmslos gelte. Vielmehr greift § 616 BGB auch bei objektiven Gründen, soweit „*das Hindernis den betroffenen Arbeitnehmer wegen seiner persönlichen Verhältnisse in der Weise betrifft, dass [...] er von einer Naturkatastrophe betroffen wird und ihm die Arbeitsleistung deshalb vorübergehend nicht zuzumuten ist, weil er erst seine eigenen Angelegenheiten ordnen muss*“.<sup>8</sup> Der Anspruch auf Fortzahlung bleibt jedoch regelmäßig nur für wenige Tage erhalten<sup>9</sup>, die Höchstgrenze liegt bei 10 bis 14 Tagen. Durch die Fluten verletzte und arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer haben hingegen einen Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 3 Abs. 1 EFZG.

### **c) Wegerisiko**

Das Wegerisiko trägt der Arbeitnehmer. Kann der Arbeitnehmer wegen nicht oder nur schlecht passierbarer Wege oder Störungen des öffentlichen Nahverkehrs seinen Arbeitsplatz nicht erreichen, hilft § 616 BGB regelmäßig nicht, und zwar deshalb, weil das vorgeschilderte Wegerisiko typischerweise zahlreiche Personen betrifft, die auf diese Strecken angewiesen sind. Es fehlt in diesem Fall an einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Verhinderungsgrund.<sup>10</sup> Ausnahmen sind jedoch denkbar.

### **3. 8Sonderfall: Arbeitnehmer möchte anderen Betroffenen helfen**

Im Zuge der Flutkatastrophe haben sich viele Menschen solidarisch gezeigt und freiwillig ihre tatkräftige Unterstützung bei den Aufräumarbeiten in den Katastrophengebieten angeboten. Für diese freiwilligen privaten Helfer gilt: Die Hilfe muss außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Auch § 616 BGB greift nicht. Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Arbeitspflicht, berechtigt diese Pflichtverletzung den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Abmahnung oder in Extrem- oder Wiederholungsfällen sogar zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das lobenswerte Motiv des Arbeitnehmers rechtfertigt nicht die Verletzung seiner Arbeitspflicht, sondern kann allenfalls im Rahmen der einzelfallbezogenen Interessenabwägung bezüglich der arbeitsrechtlichen Sanktion eine Rolle spielen.

Allerdings kann im Einzelfall eine einvernehmliche vorübergehende Freistellung des Arbeitnehmers in Betracht kommen, damit der Arbeitnehmer etwa vom Hochwasser betroffenen nahen Angehörigen helfen kann.

Gesetzliche Sonderregelungen gelten für ehrenamtliche Helfer der Feuerwehr oder des Technischen Hilfswerks (THW) in den Katastrophengebieten. Rechtliche Situation ist Gegenstand des Beitrags „Die Flutkatastrophe und das Arbeitsrecht (Teil 2): Ehrenamtliche Helfer“.<sup>11</sup>

## **II. Rechtliche Würdigung**

Auch für Katastrophenfälle bieten die bekannten arbeitsrechtlichen Grundsätze Lösungen. Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb infolge der Fluten schließen, trägt er das Betriebsrisiko. Schließt er den Betrieb aus ökonomischen Erwägungen, trägt er das Wirtschaftsrisiko. Das Wegerisiko trägt hingegen der Arbeitnehmer. Das Lohnrisiko bei persönlichen Verhinderungsgründen des Arbeitnehmers trägt – jedenfalls für eine bestimmte Zeit – der Arbeitgeber über § 616 BGB und § 3 Abs. 1 EFZG.

## **C. Auswirkungen für die Praxis**

Die in der Praxis häufig erfolgte Vereinbarung von bezahlten Freistellungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist eine gute Möglichkeit, die Folgen der Flut schnell und unbürokratisch abzufedern. Derartige Solidarität zeichnet viele Unternehmen und Mitarbeiter aus und stärkt aus unserer Sicht den Zusammenhalt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die aktuelle Flutkatastrophe hinaus. Unabhängig von derartigen schnellen und praktischen Lösungen enthalten auch die klassischen arbeitsrechtlichen Grundsätze Leitlinien der (gemeinsamen) Krisenbewältigung. Wir haben diese vorstehend dargestellt. Darüber hinaus kann für Arbeitgeber auch die Einführung von Kurzarbeit ein geeignetes Instrument sein, welches sich bereits im Rahmen der „Corona-Krise“ bewährt hat.

#### **D. Literaturempfehlungen**

Kaul/Querbach/Weuthen, Die Flutkatastrophe und das Arbeitsrecht (Teil 2): Ehrenamtliche Helfer, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 3.

#### **Fußnoten**

- 1) Kaul/Querbach/Weuthen, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 3.
- 2) Grundlegend BAG, Urt. v. 10.11.1955 - 2 AZR 591/54 - NJW 1956, 359.
- 3) BAG, Urt. v. 18.05.1999 - 9 AZR 13/98 - NZA 1999, 1166; Gräf/Rögele, NZA 2013, 1120; Linck in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 101 Rn. 7; Preis in: ErfKomm, 21. Aufl. 2021, § 615 BGB Rn. 130 f.; Ring, BuW 2000, 555, 557; Sasse/Häcker, ArbRB 2013, 219, 220.

- 4) BAG, Urt. v. 08.03.1961 - 4 AZR 223/59 - NJW 1961, 1693; Fischinger/Straub, JuS 2016, 208, 210 f.; Ring, BuW 2000, 555, 561 f.
- 5) BAG, Beschl. v. 19.02.1991 - 1 ABR 31/90 - NZA 1991, 609.
- 6) Bauer/Opolony, NJW 2002, 3503, 3506; Schmid/Grill, ArbRB 2002, 300, 301.
- 7) ArbG Leipzig, Urt. v. 04.02.2003 - 7 Ca 6866/02 - NZA-RR 2003, 365.
- 8) BAG, Urt. v. 08.09.1982 - 5 AZR 283/80 - NJW 1983, 1078; BAG, Urt. v. 24.03.1982 - 5 AZR 1209/79 - DB 1982, 1883.
- 9) Bauer/Opolony, NJW 2002, 3503, 3507; Mosch, NJW-Spezial 2013, 434.
- 10) BAG, Urt. v. 08.09.1982 - 5 AZR 283/80 - NJW 1983, 1078.
- 11) Kaul/Querbach/Weuthen, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 3.