


Autor:	Christoph Kaul, RA, FA für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediator, Nico Querbach, Mag.-iur., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Dr. Christopher Weuthen, RA
Datum:	10.08.2021
Quelle:	
Normen:	Art 30 GG, Art 70 GG, § 3 THW-HelfRG, § 3 THW-HelfRG, § 10 ArbSchG
Fundstelle:	AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 3
Herausgeber:	Edith Linnartz, RA'in, Koblenz
Zitiervorschlag:	Kaul/Querbach/Weuthen, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 3

Die Flutkatastrophe und das Arbeitsrecht (Teil 2): Ehrenamtliche Helfer

A. Einleitung

Die im Juli 2021 durch starke Regenfälle ausgelösten verheerenden Überschwemmungen im Westen und Süden Deutschlands haben tragischerweise nicht nur zahlreiche Menschenleben gefordert, sondern auch vielen Betroffenen in kürzester Zeit die Existenzgrundlage genommen. Angesichts der nach wie vor sehr hohen Vermisstenanzahl, den Eindrücken von weggerissenen oder stark beschädigten Häusern und Betrieben sowie einer teilweise vollständig zerstörten Infrastruktur stand die Frage nach den arbeitsrechtlichen Folgen der Flutkatastrophe bei den unmittelbar betroffenen Menschen in den ersten Tagen vollkommen nachvollziehbar nicht im Vordergrund. Gleichwohl bringt die Flutkatastrophe für die unmittelbar Betroffenen, seien es Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, zwangsläufig arbeitsrechtliche Auswirkungen mit sich. Welche Auswirkungen dies im Einzelnen sind, wird im ersten Teil der Aufsatzreihe¹ behandelt.

Im vorliegenden zweiten Teil werden die zahlreichen ehrenamtlichen freiwilligen Helfer in den Blick genommen. Nachdem frühzeitig absehbar war, dass die Einsatzkräfte vor Ort nicht ausreichen würden, forderten die Länder entsprechend ihren Katastrophenschutzplänen zahlreiche Einsatzkräfte der freiwilligen Feuerwehren, des Technischen Hilfswerks (THW) und weiterer Hilfsorganisationen aus dem gesamten Bundesgebiet zur Unterstützung an. In den Tagen und Wochen nach den Unwettern waren tausende ehrenamtliche Einsatzkräfte – vielerorts für mehrere Tage – in den Katastrophengebieten im Einsatz. Doch wie ist in diesen Fällen der Konflikt zwischen den aus dem Ehrenamt resultierenden Dienstpflichten und den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu lösen?

B. Die Rechtslage

I. Objektive Darstellung der Rechtslage

1. Organisation des Katastrophenschutzes in Deutschland

Der Katastrophenschutz ist in Deutschland gemäß Art. 30, 70 GG Sache der Länder und liegt im Zuständigkeitsbereich der Feuerwehren. Bei Großschadensereignissen unterstützt der Bund die Länder auf Anforderung mit Einheiten des THW oder der Bundeswehr.

Für die Hilfsbedürftigen nicht erkennbar und auch nicht erheblich ist dabei die Frage, ob es sich bei den Einsatzkräften der Feuerwehr und des THW um hauptberufliche oder ehrenamtliche Helfer handelt. Aus einer arbeitsrechtlichen Perspektive ist diese Differenzierung jedoch sehr praxisrelevant. Denn in Deutschland verrichten etwa eine Million freiwillige Feuerwehrleute ihren Dienst ehrenamtlich. Sie stel-

len damit knapp 95% aller Feuerwehrleute in Deutschland.² Die allermeisten freiwilligen Einsatzkräfte gehen neben der ehrenamtlichen Tätigkeit in den Hilfsorganisationen anderen (Haupt-)Berufen nach. Ob bei der freiwilligen Feuerwehr oder dem THW – in den Hilfsorganisationen sind sämtliche Berufsgruppen vom Handwerker über den Bankkaufmann bis hin zum Rechtsanwalt vertreten.

Die maßgeblich auf der ehrenamtlichen Mitarbeit basierende Sicherstellung des Brand- und Katastrophenschutzes in Deutschland führt zwangsläufig zu einer Kollision der aus dem Ehrenamt erwachsenden Dienstpflichten und den Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis. Die Frage, wie die daraus entstehenden Konflikte in Einklang gebracht werden können, stellt täglich sowohl ehrenamtliche Einsatzkräfte als auch deren Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Das gilt umso mehr bei Großschadensereignissen wie der aktuellen Flutkatastrophe, bei denen über mehrere Tage oder sogar Wochen andauernde Einsätze nicht ungewöhnlich sind.

2. Gesetzeslage

a) Benachteiligungsverbot

Die Feuerwehrgesetze der einzelnen Bundesländer lösen diesen Konflikt zugunsten der ehrenamtlichen Feuerwehrtätigkeit auf, indem sie ein umfassendes Benachteiligungsverbot festschreiben.³ Kürzen Arbeitgeber etwa das Arbeitsentgelt oder sonstige Leistungen für die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer im Feuerwehreinsatz tätig war, ist diese Kürzung unwirksam. Gleiches gilt erst recht für eine vom Arbeitgeber wegen der Versäumung der Arbeitspflicht ausgesprochene Abmahnung oder gar Kündigung. Der gleiche Schutz besteht nach § 3 Abs. 1 THW-Gesetz für Helfer des THW.

b) Freistellungspflicht

Sämtliche Landesfeuerwehrgesetze verpflichten Arbeitgeber zur bezahlten Freistellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungsdiensten und Fortbildungen. Mit Übungsdiensten sind nicht die in vielen Feuerwehren wöchentlich stattfindenden Übungsdienste gemeint, sondern insbesondere ein- bis zweimal jährlich auf Anforderung der Gemeinde durchgeführte Katastrophenschutzübungen.

Bei Einsatztätigkeiten erstreckt sich der Freistellungsanspruch neben der reinen Einsatzdauer auch auf den zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erforderlichen Zeitraum danach. Die Länge dieses Zeitraums ist abhängig vom jeweiligen Einsatzgeschehen und wird grundsätzlich von der Einsatzleitung bestimmt. Unterbleibt eine Festlegung durch die Einsatzleitung, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung finden. Die Ruhezeitvorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) gelten nicht, da die ehrenamtliche Einsatztätigkeit der Feuerwehrangehörigen nicht unter den Anwendungsbereich des ArbZG fällt. Allerdings bleibt der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten, die Arbeitsfähigkeit eines zuvor im Einsatz befindlichen Arbeitnehmers zu prüfen und ihm erforderlichenfalls eine angemessene Ruhezeit zu gewähren. Bei der Bewertung der Angemessenheit ist neben der Dauer und Art des Feuerwehreinsatzes auch die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb heranzuziehen. Eine Orientierung bietet zudem die Fachempfehlung des Deutschen Feuerwehrverbandes zu Erholungs- bzw. Ruhezeiten für Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren nach Einsätzen.⁴

Den Feuerwehrangehörigen ist für den Zeitraum der Freistellung das vertraglich vereinbarte Entgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen weiterzuzahlen. Die Erstattungspflicht umfasst ferner auch freiwillige Leistungen wie Prämien und Gratifikationen. Kurzum: Der Arbeitgeber hat den ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen so zu stellen, als sei die Arbeitszeit nicht durch die Wahrnehmung der ehrenamtlichen Tätigkeit ausgefallen.

c) Nachgewährung von Urlaubstagen

Die derzeitige Flutkatastrophe fällt mitten in die Sommer- und Urlaubszeit. Viele ehrenamtliche Helfer waren während ihres Erholungsurlaubs mehrere Tage in den Katastrophengebieten im Einsatz. Können

sie für diese Tage gegenüber dem Arbeitgeber eine Nachgewährung des Erholungsurlaubs beanspruchen?

Die eindeutige Antwort lautet: Ja. Denn nach Auffassung des BAG haben ehrenamtliche Helfer des THW Anspruch auf erneute Gewährung der durch die Heranziehung zu Einsatz Tätigkeiten nicht selbstbestimmten Urlaubstage.⁵ Das BAG begründet die Pflicht zur Urlaubsnachgewährung mit dem Benachteiligungsverbot nach § 3 Abs. 1 THW-Gesetz. Angesichts der vergleichbaren Benachteiligungsverbote in den Landesfeuerwehrgesetzen ist diese Rechtsprechung auch auf ehrenamtliche Feuerwehrangehörige übertragbar. Allerdings ist hinzuzufügen: Die Pflicht zur Urlaubsnachgewährung kann ihrem Zweck folgend nur für solche Tage eintreten, in denen Feuerwehrangehörige aufgrund der Einsatzdauer oder der Einsatzbelastung keine Möglichkeit zur selbstbestimmten Nutzung des Urlaubstages haben. Nicht jede noch so kurze Einsatz Tätigkeit während des Urlaubs löst einen erneuten Urlaubsanspruch aus; in der zitierten Entscheidung war der Arbeitnehmer über vier volle Tage im Einsatz für das THW.

d) Erstattungsansprüche der Arbeitgeber

Private Arbeitgeber haben gegenüber der Gemeinde, auf deren Aufforderung die freiwilligen Feuerwehrleute tätig geworden sind, einen Erstattungsanspruch in Höhe des während der Ausfallzeit weitergezahlten Entgelts.⁶ Einige Gemeinden gewähren den Arbeitgebern über die Erstattung des Verdienstausfalls hinaus Zulagen, um die finanziellen Folgen der Freistellung weiter abzumildern. Erfolgt der Einsatz als Helfer des THW, können Arbeitgeber sich gemäß § 3 Abs. 2 THW-Gesetz das weitergezahlte Entgelt erstatten lassen, wenn der Ausfall der Arbeitsleistung mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen betragen hat.

Verletzt sich ein ehrenamtlicher Helfer in Ausübung seines Dienstes und ist eine anschließende Arbeitsunfähigkeit auf die Dienstausübung zurückzuführen, hat der Arbeitgeber ihm nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) das Entgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen fortzuzahlen. Der Arbeitgeber kann sich das fortgezahlte Arbeitsentgelt auf Antrag jedoch von den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern erstatten lassen.

II. Rechtliche Würdigung

Die gesetzlichen Regelungen sind eindeutig: Ehrenamtliche Helfer im Katastropheneinsatz haben Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Einsatzdauer und den sich daran anschließenden erforderlichen Regenerationszeitraum.

Allerdings sehen weder die Landesfeuerwehrgesetze noch das THW-Gesetz Sanktionen im Falle der Nichtbeachtung der Freistellungspflicht vor. Im Ergebnis sind die ehrenamtlichen Helfer also auf die Unterstützung ihrer Arbeitgeber angewiesen. Auch wenn erfahrungsgemäß die allermeisten Arbeitgeber der ehrenamtlichen Tätigkeit ihrer Arbeitnehmer in Hilfsorganisationen offen gegenüber eingestellt sind, führt die unregelmäßige und plötzliche Abwesenheit häufig zu Problemen im Betriebsablauf. Wie also mit der öffentlich-rechtlichen Freistellungspflicht umgehen?

C. Auswirkungen für die Praxis

Vorweg: Es geht nur gemeinsam. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sie bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ihren Arbeitgeber proaktiv auf ihre ehrenamtliche Tätigkeit in einer Hilfsorganisation hinweisen sollten. Nur wenn der Arbeitgeber frühzeitig Kenntnis von der ehrenamtlichen Tätigkeit hat, können gemeinsam individuelle Vereinbarungen getroffen werden, um die Arbeitspflicht und die ehrenamtliche Tätigkeit in einen interessengerechten Ausgleich zu bringen.

Eine derartige Vereinbarung kann – je nach den betrieblichen Gegebenheiten – etwa Vertretungsregelungen für den Einsatzfall vorsehen. Denkbar ist überdies, soweit möglich, die verstärkte Nutzung von Gleitzeit- oder sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen. Ein Patentrezept gibt es hier nicht. Jedoch soll-

ten Arbeitgeber sich nicht allein von den betrieblichen Belangen leiten lassen, sondern auch die Vorteile des ehrenamtlichen Einsatzes ihrer Beschäftigten würdigen und zu nutzen wissen.

Neben dem grundsätzlichen positiven Einfluss auf das Image des Betriebes durch die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements für die öffentliche Sicherheit lassen sich Wissen und Erfahrung der ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen auch für den eigenen Betrieb nutzen, beispielsweise bei der nach § 10 ArbSchG erforderlichen Bestellung von Ersthelfern, Brandschutzhelfern und Brandschutzbeauftragten.

Doch auch unabhängig von solchen Überlegungen sollten Arbeitgeber stets im Blick haben, dass ganz überwiegend ehrenamtliche Helfer die schnelle und oft (über-)lebenswichtige Hilfe hierzulande sicherstellen. Sie funktioniert nur dann, wenn auch Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ihren Beitrag dazu leisten. Das hat die aktuelle Flutkatastrophe erneut bewiesen.⁷

D. Literaturempfehlungen

BAG, Urt. v. 10.05.2005 - 9 AZR 251/04 - NZA 2006, 439.

Bauer/Opolony, Arbeitsrechtliche Fragen bei Katastrophen, NJW 2002, 3503.

Kaul/Querbach/Weuthen, Die Flutkatastrophe und das Arbeitsrecht (Teil 1): Arbeitgeber und Arbeitnehmer als unmittelbar Betroffene, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 2.

Fußnoten

- 1) Kaul/Querbach/Weuthen, AnwZert ArbR 16/2021 Anm. 2.
- 2) Statistik des Deutschen Feuerwehrverbandes vom 31.12.2018, abrufbar unter: <https://www.feuerwehrverband.de/presse/statistik/>, zuletzt abgerufen am 04.08.2021.

- 3) Exemplarisch seien an dieser Stelle § 20 Abs. 2 BHKG (Nordrhein-Westfalen), § 13 Abs. 2 LBKG (Rheinland-Pfalz) und Art. 9 Abs. 1 BayFwG (Bayern) genannt.
- 4) DFV-Fachempfehlung vom 01.06.2004 zu Erholungs- bzw. Ruhezeiten für Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren nach Einsätzen, abrufbar unter: https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2020/05/DFV_Ruhezeiten_der_FF_nach_Einsaetzen.pdf, zuletzt abgerufen am 04.08.2021.
- 5) BAG, Urt. v. 10.05.2005 - 9 AZR 251/04 - NZA 2006, 439, 441.
- 6) Vgl. etwa § 21 BHKG (Nordrhein-Westfalen), § 13 Abs. 2 LBKG (Rheinland-Pfalz) und Art. 10 Abs. 1 BayFwG (Bayern).
- 7) Weitere ausführliche Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit dieser Thematik sind auch im Podcast „vanguard spricht - über Ehrenamt“ verfügbar, abrufbar unter: <https://www.vanguard.de/podcast>, zuletzt abgerufen am 04.08.2021.