

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

19.07.2021
Fe/Sc

RS 51-2021

Arbeitsrechtliche Auswirkungen im Rahmen von Naturkatastrophen (Hochwasser- und Flutfolgen) Hilfeleistung von ehrenamtlichen Helfern im Hochwassergebiet

Sehr geehrte Damen und Herren,

das dramatische Unwetter der vergangenen Tage hat vor allem in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zu verheerenden Auswirkungen – leider auch mit zahlreichen Todesopfern – geführt.

Diese Naturkatastrophe hat neben vielen anderen gravierenden Folgen auch zahlreiche Betriebe erheblich getroffen. Die nachfolgenden Hinweise sollen dazu dienen, die möglichen rechtlichen Folgen der Naturkatastrophe für die betroffenen Arbeitsverhältnisse abschätzen zu können.

A. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

I. Arbeitspflicht

Grundsätzlich berührt auch eine Flutkatastrophe als solche die Pflicht zur Arbeitsleistung nicht. Kann der Arbeitnehmer nicht arbeiten, weil dies unmöglich ist, entfällt gem. § 326 Abs. 1 S. 1 BGB auch die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers. Abweichend von § 326 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber gem. § 615 S. 3 BGB zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er das Risiko des Arbeitsausfalls trägt (sog. Betriebsrisiko). Das betrifft nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts Ursachen, die von außen auf die Betriebsmittel einwirken und sich für den Arbeitgeber als ein Fall höherer Gewalt darstellen, z. B. Naturkatastrophen oder extreme Witterungsverhältnisse (vgl. BAG vom 13. Juni 1990 – 2 AZR 635/89 –, juris). Der Arbeitgeber kann dieses Risiko ggf. durch Einführung von Kurzarbeit abfedern (siehe hierzu unter B). Ist allerdings das Unternehmen überflutet oder seitens der Behörden die Evakuierung angeordnet, ist die Erbringung der Leistung objektiv unmöglich (§ 275 Abs. 1 BGB). Der Arbeitnehmer hat ein Leistungsverweigerungsrecht gem. § 275 Abs. 3 BGB, wenn die Erbringung der Leistung unzumutbar ist, das heißt z. B. mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit verbunden ist.

II. Nichtleistung des Arbeitnehmers wegen des Hochwassers

- **Arbeitsausfall, weil der Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer nicht erreichbar ist**

Der Arbeitnehmer, der wegen der Flutkatastrophe oder etwaiger Hochwasserschäden seine Arbeitsstelle nicht erreichen kann, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB. Es handelt sich nicht um einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund, sondern um ein objektives Hindernis, das für mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig besteht (BAG, Urteil vom 8. Dezember 1982 – 4 AZR 134/80 –, DB 1983, 395). Der Arbeitnehmer trägt insoweit das Wegerisiko. Hierzu gehören etwa hochwasserbedingte Zugausfälle oder Verkehrsstörungen. Gegebenenfalls werden einzelne Unternehmen ihre Beschäftigten in Einzelfällen auch zeitlich begrenzt unbezahlt oder aus sozialen Erwägungen sogar bezahlt von der Arbeitsleistung (z. B. für ein bis zwei Tage) freistellen.

- **Arbeitsausfall wegen notwendiger Sicherungsmaßnahmen**

Soweit Arbeitnehmer Eigentum oder Besitz vor dem Hochwasser schützen und deswegen nicht zur Arbeit erscheinen, können sie sich in einem begründeten Einzelfall ggf. auf die Vorschrift des § 616 BGB berufen. Nach Auffassung des BAG soll § 616 BGB ausnahmsweise auch bei einem objektiven Leistungshindernis anzuwenden sein, wenn das Hindernis den betroffenen Arbeitnehmer wegen seiner besonderen persönlichen Verhältnisse in der Weise betrifft, dass es gerade auf seinen körperlichen oder seelischen Zustand zurückwirkt oder er von einer Naturkatastrophe betroffen wird und ihm die Arbeitsleistung deshalb vorübergehend nicht zuzumuten ist, weil er erst seine eigenen Angelegenheiten ordnen muss (BAG, Urteil vom 8. September 1982 – 5 AZR 283/80 –, DB 1983, 397).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus § 616 BGB besteht allerdings auch bei solchen Umständen grundsätzlich nur für wenige Tage (BAG vom 20. Juli 1977 – 5 AZR 325/76 –, DB 1977, 2332). Dauert die Verhinderung länger an, entfällt der Anspruch insgesamt.

Die Bestimmung des § 616 BGB kann zudem durch Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen sein.

- **Arbeitsausfall aufgrund Hilfeleistungen des nicht ehrenamtlich tätigen Arbeitnehmers**

Der nicht ehrenamtlich tätige Arbeitnehmer kann für Hilfeleistungen einen Anspruch gemäß § 616 BGB auf bezahlte Freistellung haben. Der Arbeitnehmer muss an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert sein. Hierzu zählt nicht nur die faktisch unmögliche Leistung der Arbeit. § 616 BGB erfasst vielmehr auch die Fälle, in denen dem Arbeitnehmer die Arbeit aus übergeordneten rechtlichen und sittlichen Gründen nicht zumutbar wäre. Sind etwa Haus und Familie des Arbeitnehmers von dem Hochwasser betroffen, so wäre der Arbeitnehmer aus sittlichen Gründen an der Arbeitsleistung gehindert. Der Verhinderungsgrund muss ferner in der Person des Arbeitnehmers liegen. Hierzu sind auch persönliche Unglücksfälle des Arbeitnehmers zu zählen. Wurde etwa das Haus des Arbeitnehmers von dem Hochwasser beeinträchtigt, so ist ein Anspruch nach § 616 BGB wohl zu bejahen. Die selbstlose Hilfe für einen Dritten kann dagegen kein eigener, persönlicher Unglücksfall des Arbeitnehmers sein, sodass dem Arbeitnehmer in diesen Fällen kein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB zusteht.

- **Arbeitsausfall wegen Krankheit aufgrund von Hilfeleistungen**

Wird der Arbeitnehmer infolge seiner ehrenamtlichen Tätigkeit bei der Feuerwehr bzw. bei dem Katastrophenschutz arbeitsunfähig krank, so bleibt es bei der Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 3 EfZG. Die nachfolgend unter C. im Einzelnen genannten Bestimmungen sehen aber in diesem Fall vor, dass dem Arbeitgeber das fortbezahlte Entgelt auf Antrag von den Gemeinden erstattet wird.

- **Nachgewährung des Erholungsurlaubs bei ehrenamtlicher Hilfeleistung**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 10. Mai 2005 – 9 AZR 251/04 –, NZA 2006, 439) besteht eine Pflicht des Arbeitgebers zur Nachgewährung von bereits erteiltem Erholungsurlaub bei ehrenamtlicher Hilfeleistung. Andernfalls würde es gegen das Benachteiligungsverbot aus § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über das Technische Hilfswerk (THWG) verstoßen, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch als erfüllt ansehen könnte, obwohl der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs zum Dienst für das THW herangezogen wurde. Wenn die Zeit der Helfertätigkeit nicht als Urlaub anzusehen ist, so bestünde auch kein Anspruch auf Urlaubsentgelt, vgl. §§ 1, 11 BUrlG.

Ob der Arbeitgeber aufgrund dessen das nach § 11 BUrlG im Voraus bezahlte Urlaubsentgelt vom Arbeitnehmer zurückfordern kann, ist aber fraglich. Denn nach § 3 Abs. 1 Satz 2 THWG bestünde selbst dann eine Entgeltfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird. Anstatt eines Rückforderungsanspruchs gegen den Arbeitnehmer erscheine ein Erstattungsanspruch nach § 3 Abs. 2 THWG naheliegender.

- **Fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers aufgrund von Hochwasserschäden im Betrieb**

Der Arbeitgeber, der den arbeitsfähigen und -willigen Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann, gerät gemäß § 615 BGB in Annahmeverzug und ist grundsätzlich zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Dass hier der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund höherer Gewalt nicht beschäftigen kann, ist unerheblich, da der Anspruch nach § 615 BGB kein Verschulden des Arbeitgebers voraussetzt. Der Arbeitgeber hat insofern das Betriebsrisiko zu tragen, § 615 Satz 3 BGB. Zu beachten sind aber auch hier die unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen, die zum Teil die Entgeltfortzahlungspflicht im Falle höherer Gewalt zeitlich und/oder in der Höhe beschränken. Der Arbeitgeber ist aufgrund § 615 Satz 3 BGB ebenso entgeltfortzahlungspflichtig, wenn nicht er, sondern sein Zulieferbetrieb von Hochwasserschäden unmittelbar betroffen ist und er mangels Zulieferung seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann.

III. Schutzpflichten des Arbeitgebers

Im Falle einer Schädigung des Arbeitnehmers infolge der Flut auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit nach Hause handelt es sich um einen Wegeunfall, der durch die Unfallversicherung abgedeckt ist. Gleiches gilt für Unfälle auf dienstlich veranlassten Fahrten des Arbeitnehmers. Kommt der Arbeitnehmer auf sonstigen Wegen im Unwetter zu Schaden, also auf Umwegen vom Betrieb oder nach Hause, verwirklicht sich das allgemeine Lebensrisiko. Der Arbeitnehmer hat den Schaden selbst zu tragen. Arbeitgeber oder Unfallversicherung haften nicht.

Durch die Flut können auch Sachen des Arbeitnehmers, die er zum Betrieb mitgebracht hatte, beschädigt werden. Hat etwa der Arbeitnehmer seinen Pkw auf dem Betriebsparkplatz abgestellt und wird dieser dort aufgrund des Hochwassers beschädigt, so ist der Arbeitgeber nicht schadensersatzpflichtig. Eine Schadensersatzpflicht nach § 280 Abs. 1 BGB würde die schuldhaft Verletzung der Obhutspflichten voraussetzen. Ein Verschulden ist aber im Falle einer Flutkatastrophe als höhere Gewalt regelmäßig nicht gegeben (anders wäre die Lage zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis von der Gefahr keine ihm möglichen Vorkehrungen ergreift).

Schadensersatzpflichtig ist der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw zur Verrichtung der Arbeit einsetzt und es dabei aufgrund des Hochwassers zu einem Sachschaden kommt (z. B. wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anweist, mit dem Pkw Kurierfahrten zu erledigen). Hier trifft den Arbeitgeber eine verschuldensunabhängige Haftung

nach § 670 BGB analog. Entscheidend für diese verschuldensunabhängige Haftung ist, dass die arbeitnehmereigene Sache im Betätigungsbereich des Arbeitgebers eingesetzt wird. Das ist dann der Fall, wenn ohne Einsatz der arbeitnehmereigenen Sache der Arbeitgeber eine eigene Sache einsetzen müsste.

IV. Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers

Ist der Betrieb von dem Hochwasser betroffen, kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zu nicht vertraglich vereinbarten Arbeiten anweisen und über die geregelte Arbeitszeit hinaus beschäftigen. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine geringerwertigen Arbeiten zuweisen, als im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Bei Notarbeiten, also Arbeiten, die der Abwendung von Gefahren für den Betrieb dienen, ist dies aber ausnahmsweise möglich.

Der Arbeitgeber kann den Umfang der Arbeitszeit kraft seines Weisungsrechts ebenfalls grundsätzlich nicht einseitig bestimmen, da dieser Aspekt zum Kernbestand des Austauschverhältnisses gehört. Hiervon kann in Notfällen abgewichen werden, da den Arbeitnehmer aus § 242 BGB die Pflicht zur Schadensabwendung trifft. Der Arbeitgeber ist in besonderen Situationen, insbesondere in Notfällen, berechtigt, Überstunden anzuordnen (BAG, Urteil vom 27. Februar 1981 – 2 AZR 1162/78 –, juris). Aufgrund seiner Treuepflicht kann der Arbeitnehmer auch verpflichtet sein, in diesen Situationen Arbeiten über das vertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 26. Juni 2001 – 3 Sa 224/01 –, juris). § 14 ArbZG erlaubt, dass in Notfällen von den Arbeitszeitgrenzen nach oben abgewichen werden kann.

V. Mitbestimmung zur Lage der Arbeitszeit

Sind Schäden durch das Hochwasser zu befürchten, muss dem Arbeitgeber eine vorläufige einseitige Regelung möglich sein. Nur durch das Ergreifen von Abwehrmaßnahmen können Betriebsschäden ganz, jedenfalls aber zum Großteil, vermieden werden. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 2, 3 BetrVG ist in solchen Notfällen eingeschränkt. Allerdings hat der Arbeitgeber die Beteiligung dann unverzüglich nachzuholen.

Anders kann die Rechtslage zu beurteilen sein, wenn der Arbeitgeber bereits eingetretene Hochwasserschäden durch Aufräumarbeiten beseitigen will und hierfür Überstunden anordnet. Da die Schäden bereits eingetreten sind und sich die Aufräumarbeiten über einen längeren Zeitraum erstrecken werden, kann man diese Arbeiten nicht mehr als unaufschiebbar bezeichnen. Eine gewisse Verzögerung wird dem Arbeitgeber daher zumutbar sein. In einem solchen bloßen Eilfall bleibt das Mitbestimmungsrecht daher bestehen, sodass der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeitlage nicht einseitig bestimmen kann (vgl. BAG, Urteil vom 2. März 1982 – 1 ABR 74/79 –, DB 1982, 1115). Den Arbeitgebern in hochwassergefährdeten Gebieten ist in diesen Fällen daher zu empfehlen, vorab durch Betriebsvereinbarung allgemein festzulegen, wie sich Überstunden aufgrund von Eilfällen verteilen sollen.

B. Kurzarbeit

Kurzarbeit kann ggf. aufgrund individual- oder kollektivrechtlicher Ermächtigung eingeführt werden. Sie ist gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Für Arbeitsausfälle, die unmittelbar aufgrund des Hochwassers eintreten, kann ggf. Kurzarbeitergeld (Kug) gewährt werden, da es sich hierbei um ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 Alternative 2 und Abs. 3 SGB III handelt. Eine mittelbare Betroffenheit (z. B. Produktion eines Abnehmerbetriebes wird eingeschränkt, weil eine Zulieferung durch den vom Hochwasser betroffenen Betrieb nicht mehr erfolgt) dürfte regelmäßig einen Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Ursachen darstellen, der nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 Alternative 1 SGB III und einen Kug-Anspruch auslösen kann.

Die Gewährung von Kug erfolgt nach den derzeit geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen der §§ 95 ff. SGB III und den hierzu ergangenen Weisungen.

C. Hilfeleistung von ehrenamtlichen Helfern im Hochwassergebiet

Aufgrund der dramatischen Hochwassersituation in den beiden Bundesländern haben ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehr sowie ehrenamtliche Angehörige privater Hilfsorganisationen (wie z. B. DRK, DLRG, Malteser, Johanniter-Unfall-Hilfe und Technisches Hilfswerk) ihre Arbeitgeber gebeten, sie für den Einsatz in den Hochwassergebieten von der Arbeitsleistung freizustellen.

I. Freistellung für ehrenamtliche Dienste der freiwilligen Feuerwehr

Nach den Feuerwehrgesetzen der Länder sind Arbeitnehmer während des Feuerwehrdienstes und für eine angemessene Zeit danach von ihrer Arbeitspflicht befreit (Nordrhein-Westfalen: § 20 Abs. 2 des Gesetzes über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG), Niedersachsen: §12 Abs. 3 des Niedersächsischen Gesetzes über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehr (NBrandSchG)).

Nach dem Landesgesetz über Feuerschutz und Hilfeleistungen (FSHG NRW) obliegt den Städten und Gemeinden die Aufgabe, bei Unglücksfällen und bei solchen öffentlichen Notständen Hilfe zu leisten, die durch Naturereignisse verursacht werden. Eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers für die Dauer der Teilnahme an Einsätzen in den Hochwassergebieten besteht nach § 12 Abs. 2 Satz 2 FSHG NRW nur, sofern eine entsprechende Anforderung der Gemeinden für den Einsatz der ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr (bzw. über die Verweisungsvorschrift des § 20 FSHG NRW für ehrenamtliche Helfer der privaten Hilfsorganisationen) vorliegt. Erst in diesen Fällen können private Arbeitgeber anschließend einen entsprechenden Kostenersatz auf Antrag bei den Gemeinden geltend machen (§ 12 Abs. 2 Satz 3 FSHG NRW). Das gilt auch für den Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen ist.

Vielfach werden die Arbeitgeber aber gleichwohl ihren Mitarbeitern den ehrenamtlichen Einsatz in den Hochwassergebieten nicht verwehren. Sofern der Arbeitgeber jedoch mit dem Mitarbeiter keine ausdrückliche Vereinbarung über die Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Fortzahlung der Vergütung getroffen hat, besteht keine Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers, solange der Mitarbeiter nicht seine Anforderung durch die zuständige Gemeinde nachweist.

II. Freistellung für Dienste von Helfern privater Hilfsorganisationen

Soweit Arbeitnehmer bei privaten Hilfsorganisationen (wie z. B. DRK, DLRG, Malteser, Johanniter-Unfall-Hilfe) bei Unglücksfällen bzw. öffentlichen Notfällen als Helfer mitwirken, gelten für diese Arbeitnehmer nach §§ 18, 20 FSHG NRW die Regelungen des § 12 Abs. 2 bis 5, 7 und 8 FSHG NRW mit der Maßgabe, dass die Kreise an die Stelle der kreisangehörigen Gemeinden treten (§ 20 Satz 1 FSHG NRW).

III. Freistellung für Dienste der Mitarbeiter

Soweit dagegen die Bundesanstalt des Technischen Hilfswerks (THW) ihre ehrenamtlichen Helfer im Zivilschutz angefordert hat, richtet sich das Freistellungsverfahren nach dem Gesetz über das Technische Hilfswerk (THWG). Sofern die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber solche Anforderungen der Bundesanstalt des Technischen Hilfswerks im Einzelfall nachweisen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 THWG von der Arbeitsleistung freizustellen. Privaten Arbeitgebern ist in diesen Fällen das weiter gewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für

Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung beim Ausfall von mehr als zwei Stunden am Tag oder von mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen für die gesamte Ausfallzeit auf Antrag zu erstatten (§ 3 Abs. 2 THWG).

Aufgrund der vorbeschriebenen Rechtslage sollten die Unternehmen im Einzelfall prüfen, ob der jeweilige Mitarbeiter auf besondere Anforderung der Gemeinde oder des Technischen Hilfswerks zu einem Einsatz im Hochwassergebiet herangezogen werden soll oder nicht. Falls eine ausdrückliche Anforderung nicht vorliegt, steht es selbstverständlich jedem Arbeitgeber frei, eine spezielle Regelung für die Entgeltfortzahlung während dieses Katastropheneinsatzes mit dem Mitarbeiter zu treffen.

IV. Freistellung von Bundeswehrreservisten

Für Angehörige der Reserve der Bundeswehr greift für den Fall, dass sie im Rahmen einer Wehrübung an der Bekämpfung der Flutkatastrophe teilnehmen, § 1 Abs. 1 des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (ArbPISchG), wonach das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Wehrübung ruht. Weitere Befreiungsansprüche können sich aus den Gesetzen der Länder ergeben.

Dieses Rundschreiben können Sie dauerhaft über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort RS 51-2021) abrufen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team