

Praxis Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Fragen bei Naturkatastrophen

Sturzflutartige Regenfälle, die Flüsse über die Ufer treten und Staudämme überlaufen lassen, und damit ganze Landstriche verwüsten, bedeuten für alle Betroffenen – und damit auch für die Betriebe und die Arbeitnehmer – eine besondere Situation mit zum Teil existenziellen Folgen. Im Fall solcher Naturkatastrophen stellen sich immer wieder Fragen im Zusammenhang mit Freistellungs- und Vergütungsansprüchen der Arbeitnehmer. Dies gilt insbesondere für die zahlreichen ehrenamtlichen Helfer im Katastrophenschutz. Fragen stellen sich aber auch bei Arbeitsausfall wegen zerstörter Betriebe, unpassierbarer Straßen und Verhinderung des Arbeitnehmers wegen Schäden bzw. notwendiger Sicherungsmaßnahmen am eigenen Haus.

Inhalt

I. Folgen von Arbeitsausfällen	3
1. Tätigkeiten im Rahmen des Katastrophenschutzes	3
1.1 Organisation des Katastrophenschutzes	3
1.2 Freistellungs- und Vergütungsanspruch	3
2. Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Fall der Selbsthilfe	4
3. Wegerisiko	5
4. Betriebsrisiko	5
5. Kurzarbeitergeld	5
II. Vertragliche Nebenpflichten	6
1. Weisungsrecht	6
2. Schutzpflichten des Arbeitgebers	7

I. Folgen von Arbeitsausfällen

1. Tätigkeiten im Rahmen des Katastrophenschutzes

1.1 Organisation des Katastrophenschutzes

Der Katastrophenschutz ist Angelegenheit der Bundesländer und durch die Katastrophenschutz-, Feuerwehr- und Brandschutzgesetze geregelt. In diesem Rahmen regeln die Bundesländer auch den konkreten Einsatz von Einrichtungen, die Aufgaben des Katastrophenschutzes wahrnehmen und eigentlich dem Bund unterstehen, wie das Technische Hilfswerk (THW) und die Bundespolizei (vormals Bundesgrenzschutz). Freiwillige Feuerwehren, Technisches Hilfswerk und private Hilfsorganisationen nutzen ehrenamtlicher Helfer, freiwillige Helfer und Verpflichtete. Für sie gelten weitgehend dieselben Regeln.

1.2 Freistellungs- und Vergütungsanspruch

Finden Einsätze im Katastrophenschutz während der Arbeitszeit statt, haben die betroffenen Arbeitnehmer¹ gegenüber ihrem Arbeitgeber in der Regel einen Anspruch auf Freistellung. Das gilt unabhängig davon, welcher Organisation sie angehören.

Nach § 3 Abs. 1 S. 3 THW-Helferrechtsgesetz (THW-G) ist der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Dem Arbeitgeber steht aber gemäß § 3 Abs. 2 THW-G ein Erstattungsanspruch zu, wenn die Arbeit aufgrund der Tätigkeit beim THW für die Dauer von mehr als zwei Stunden am Tag oder für mehr als sieben Stunden in zwei Wochen ausfällt. Der Erstattungsumfang umfasst das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Beträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersvorsorge. Erkrankt der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit beim THW, kann der Arbeitgeber, der zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet ist, das fortbezahlte Arbeitsentgelt ersetzt verlangen, § 3 Abs. 2 S. 2 THW-G. Die Freistellungs- und Vergütungsansprüche nach dem THW-G gelten auch für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Im Übrigen darf dem Beschäftigten aufgrund seiner Tätigkeit beim THW kein Nachteil im Arbeitsverhältnis, in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung erwachsen, er darf also nicht schlechter gestellt werden, vgl. § 3 Abs. 1 S. 1 THW-G.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG; Urteil vom 10. Mai 2005, Az.: 9 AZR 251/04) besteht eine Pflicht des Arbeitgebers zur Nachgewährung von Erholungsurlaub, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs ehrenamtlich für das THW Hilfe leistet. Andernfalls würde es gegen das Benachteiligungsverbot aus § 3 Abs. 1 S. 1 THW-G verstoßen, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch als erfüllt ansehen könnte, obwohl der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs zum Dienst für das THW herangezogen

¹ Die in diesem Praxis Arbeitsrecht enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

wurde. Für die Zeit der Helfertätigkeit während des Urlaubs hat der Arbeitgeber ebenfalls einen Erstattungsanspruch nach § 3 Abs. 2 THW-G. Entsprechendes gilt für sonstige ehrenamtliche Helfer.

Nach den Feuerwehrgesetzen der Länder sind Arbeitnehmer während des Feuerwehrdienstes und für eine angemessene Zeit danach von ihrer Arbeitspflicht befreit. Soweit möglich hat der Arbeitnehmer seine Abwesenheit dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat in der Regel – abhängig vom jeweiligen Bundesland – das Entgelt für die Dauer der Freistellung fortzuzahlen. In diesem Fall sehen die Landesgesetze einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die Gemeinde vor. Das gilt auch für den Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen ist.

Für Angehörige der Reserve der Bundeswehr greift für den Fall, dass sie im Rahmen einer Wehrübung an der Bekämpfung der Flutkatastrophe teilnehmen die Regelung des § 1 Abs. 1 ArbPISchG, wonach das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Wehrübung ruht.

2. Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Fall der Selbsthilfe

Der nicht im Katastrophenschutz tätige Arbeitnehmer kann für Hilfeleistungen einen Anspruch auf bezahlte Freistellung gemäß § 616 BGB haben. Der Arbeitnehmer muss aus persönlichen Gründen an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert sein. Hierzu zählt nicht nur die faktisch unmögliche Leistung der Arbeit. Die Regelung des § 616 BGB erfasst vielmehr auch die Fälle, in denen dem Arbeitnehmer die Arbeit aus übergeordneten rechtlichen und sittlichen Gründen nicht zumutbar wäre. Sind beispielsweise Haus und Familie des Arbeitnehmers vom Hochwasser oder Sturm 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 vom Hochwasser oder Sturm beschädigt, so ist ein Anspruch nach § 616 BGB zu bejahen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus § 616 BGB besteht jedoch auch bei diesen Umständen grundsätzlich nur für wenige Tage. Dauert die Verhinderung dagegen länger an, entfällt der Anspruch insgesamt. Dies gilt jedenfalls, soweit die Regelung des § 616 BGB nicht rechtlich zulässig arbeits-, betriebsvereinbarungs- oder tarifvertraglich abbedungen wurde.

Hinzuweisen ist zudem darauf, dass in der selbstlosen Hilfe für einen Dritten kein eigener, persönlicher Unglücksfall des Arbeitnehmers zu sehen ist, so dass dem Arbeitnehmer in diesen Fällen kein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB zusteht.

3. Wegerisiko

Der Arbeitnehmer, der wegen einer Naturkatastrophe seine Arbeitsstelle nicht erreichen kann, hat 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. Der Arbeitnehmer trägt insofern das Wegerisiko, wenn es etwa hochwasserbedingt zu Verkehrsstörungen oder Zugausfällen kommt.

4. Betriebsrisiko

Der Arbeitgeber, der den arbeitsfähigen und -willigen Arbeitnehmer beispielsweise wegen beschädigter Betriebsanlagen 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 nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts unerheblich, da der Anspruch nach § 615 BGB kein Verschulden des Arbeitgebers voraussetzt (vgl. BAG, Urteil vom 13. Juni 1990, Az.: 2 AZR 635/89). Der Arbeitgeber hat insofern das Betriebsrisiko zu tragen (§ 615 S. 3 BGB).

Zu beachten sind aber abweichende tarifvertragliche Regelungen, die zum Teil die Entgeltfortzahlungspflicht im Falle höherer Gewalt zeitlich und/oder in der Höhe beschränken. Der Arbeitgeber ist aufgrund § 615 S. 3 BGB ebenso entgeltfortzahlungspflichtig, wenn nicht er, sondern sein Zulieferbetrieb von Hochwasser- oder Sturmschäden unmittelbar betroffen ist, und er mangels Zulieferung seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann.

5. Kurzarbeitergeld

Deutlich reduzieren kann der Arbeitgeber sein Betriebsrisiko durch die Beantragung von Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit gemäß §§ 95 ff SGB III. Arbeitsausfälle, die unmittelbar aufgrund des Hochwassers eingetreten sind, stellen regelmäßig ein unabwendbares Ereignis gemäß § 96 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III dar. Ausreichend ist auch eine nur mittelbare Betroffenheit des Betriebs, wie etwa ein Arbeitsausfall aufgrund unterbrochener Stromzufuhr in einem von Hochwasser betroffenen Unternehmen.

Für Betriebe, die aufgrund des Hochwassers Kurzarbeitergeld anzeigen, gelten die bestehenden gesetzlichen Regelungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld. Allerdings gilt zusätzlich, dass Beschäftigte, in deren Betrieb die Arbeit wegen Hochwasser ausfällt, bei Aufräumarbeiten in ihrem Betrieb helfen können, ohne dass sie den Anspruch auf Kurzarbeitergeld verlieren. Außerdem ist in der Regel nicht notwendig, vor der Zahlung von Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkonten auszugleichen oder Urlaubstage zu nehmen. Erhalten Produktionsbetriebe von ihrem Zulieferer wegen des Hochwassers kein Material, können sie ebenfalls Kurzarbeitergeld beantragen. Dies gilt genauso im umgekehrten Fall, wenn ein Zulieferer

seine Waren nicht an den Abnehmer übergeben kann, weil dieser vom Hochwasser betroffen ist.

Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits frühzeitig in einer [Pressemitteilung](#) zum Bezug von Kurzarbeitergeld im Falle der aktuellen Hochwasserkatastrophe informiert. Fragen dazu beantwortet die für das jeweilige Unternehmen zuständige Arbeitsagentur (Arbeitgeberservice) vor Ort.

Zu beachten ist ferner, dass die Einführung von Kurzarbeit eine wirksame Anordnung gegenüber den Arbeitnehmern voraussetzt. Dies kann durch eine individualrechtliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder durch eine entsprechende Ermächtigung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erfolgen.

Informationen für Unternehmen rund um den Bezug von Kurzarbeitergeld sowie die Möglichkeiten zur Anzeige sind auf der [Webseite der BA](#) abrufbar.

II. Vertragliche Nebenpflichten

1. Weisungsrecht

Ist der Betrieb von einer Naturkatastrophe betroffen, kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zu nicht vertraglich vereinbarten Arbeiten anweisen und über die geregelte Arbeitszeit hinaus beschäftigen.

Zwar kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich keine geringwertigeren Arbeiten zuweisen, als im Arbeitsvertrag vereinbart sind. Bei Notarbeiten, also Arbeiten, die der Abwendung von Gefahren für den Betrieb dienen, ist dies aber ausnahmsweise möglich. Denkbar wären somit betriebsschützende Maßnahmen, wie etwa das Sichern von Maschinen und Unterlagen vor einem drohenden Hochwasser. Dies folgt aus der arbeitsvertraglichen Treupflicht des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann den Umfang der Arbeitszeit kraft seines Weisungsrechts grundsätzlich ebenfalls nicht einseitig bestimmen, da dieser Aspekt zum Kernbestand des Arbeitsverhältnisses gehört. Hiervon kann in Notfällen abgewichen werden, da den Arbeitnehmer aus § 242 BGB die Pflicht zur Schadensabwendung trifft. § 14 ArbZG erlaubt ausdrücklich, dass in Notfällen von den Arbeitszeitgrenzen abgewichen werden kann. In Betrieben mit Betriebsrat ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 2 und 3 BetrVG in solchen Notfällen eingeschränkt. Sind Schäden, etwa durch Hochwasser oder Sturm, zu befürchten, muss dem Arbeitgeber eine vorläufige einseitige Regelung möglich sein. Nur durch die sofortige Ergreifung von Abwehrmaßnahmen können Betriebsschäden ganz, jedenfalls aber zum Großteil, vermieden werden. Allerdings hat der Arbeitgeber die Beteiligung des Betriebsrats dann unverzüglich nachzuholen.

Anders kann die Rechtslage zu beurteilen sein, wenn der Arbeitgeber bereits eingetretene Schäden durch Aufräumarbeiten beseitigen will und hierfür Überstunden anordnet. Wenn die Schäden bereits eingetreten sind und sich die Aufräumarbeiten über einen längeren Zeitraum erstrecken werden, können diese Arbeiten – im Gegensatz zum Notfall – nicht mehr als unaufschiebbar bezeichnet werden. Eine gewisse Verzögerung wird dem Arbeitgeber daher zumutbar sein. In einem solchen bloßen Eilfall bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Gegensatz zum Notfall daher bestehen, so dass der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeitlage nicht einseitig bestimmen kann. Unter einem Notfall kann in Abgrenzung gegenüber dem Eilfall jedenfalls nur eine plötzliche, nicht voraussehbar gewesene und schwerwiegende Situation verstanden werden, die zur Verhinderung nicht wiedergutmachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen zwingt; es muss also eine Extremsituation vorliegen. Den Arbeitgebern in unwettergefährdeten Gebieten ist daher zu empfehlen, durch Betriebsvereinbarung vorab allgemein festzulegen, wie sich Überstunden aufgrund von Not- und/oder Eilfällen verteilen sollen.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber durch Hochwasser oder Sturm eingetretene Schäden am Betrieb anzuzeigen. Andernfalls verletzt er seine Schutzpflichten aus dem Arbeitsvertrag und macht sich so nach § 280 Abs. 1 BGB für die Schäden, die aufgrund der fehlenden Anzeige eintreten, ersatzpflichtig. Allerdings gelten auch hier die allgemeinen Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung.

2. Schutzpflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist aufgrund angekündigter Unwetter grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer – weder bezahlt noch unbezahlt – von der Arbeit freizustellen, damit dieser zu Hause Vorrichtungen gegen das Unwetter treffen kann. Es ist das allgemeine Lebensrisiko des Arbeitnehmers, rechtzeitig Vorsorge zu treffen.

Im Falle einer Schädigung des Arbeitnehmers wegen eines Unwetters 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 Unwetter 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 Unwetters beschädigt, so ist der Arbeitgeber nicht schadensersatzpflichtig. Eine Schadensersatzpflicht nach § 280 Abs. 1 BGB würde die schuldhafte Verletzung der Obhutspflichten voraussetzen. Ein Verschulden ist aber im Falle eines Unwetters als höhere Gewalt regelmäßig nicht gegeben (anders wäre

die Lage zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis von der Gefahr keine ihm möglichen Vorkehrmaßnahmen ergreift).

Schadensersatzpflichtig ist der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw zur Verrichtung der Arbeit einsetzt und es dabei aufgrund des Hochwassers oder Sturms zu einem Sachschaden kommt (z.B. der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer an, 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 einsetzen müsste.

Berlin, 4. Juni 2024

Das Praxis Arbeitsrecht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Praxis Arbeitsrecht ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen und Fachverbände.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,7 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de