

Arbeitsrechtliche Auswirkungen nach einer Naturkatastrophe/Hochwasserkatastrophe

Die nachfolgenden Hinweise befassen sich mit den arbeitsrechtlichen Auswirkungen nach einer Naturkatastrophe oder aber Hochwasserkatastrophe, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen kann oder der Betrieb vom Hochwasser betroffen ist und aus dem Grund nicht gearbeitet werden kann.

Freistellung und Entgeltzahlung bei Naturkatastrophen/Hochwasserkatastrophen

Wenn ein Angestellter durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, so kann für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ein Anspruch auf Freistellung nach § 616 BGB bestehen. So können Arbeitnehmer ihrer Arbeit fernbleiben, wenn sie aufgrund einer Notlage im eigenen Haus Aufräumarbeiten verrichten müssen. In einem solchen Fall haben Arbeitnehmer zudem einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 1982, Az. 5 AZR 823/80). Die Ansprüche auf Freistellung und Entgeltfortzahlung aus § 616 BGB bestehen jedoch grundsätzlich nur für wenige Tage. Dauert die Verhinderung dagegen länger an, entfallen die Ansprüche insgesamt. Die Ansprüche können außerdem arbeitsvertraglich sowie durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge ausgeschlossen werden.

Unabhängig hiervon gibt es ein Recht auf unbezahltes Fernbleiben für den Arbeitnehmer. Nach § 275 Abs. 3 BGB darf ein Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern, wenn sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers nicht zugemutet werden kann. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Erbringung der Leistung mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit verbunden ist, wenn ein Arbeitnehmer auf der Suche nach Angehörigen ist oder etwa seinen pflegebedürftigen Eltern helfen muss, die von der Katastrophe betroffen sind. Gleichzeitig entfällt nach § 326 BGB die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung.

Wegerisiko des Arbeitnehmers

Wenn der Arbeitnehmer nicht selbst von den Auswirkungen des Hochwassers betroffen ist und die Verkehrslage erschwert den Weg zur Arbeit, trägt der Arbeitnehmer das Wegerisiko. In diesem Fall besteht auch kein Recht auf Lohnzahlung gemäß § 616 BGB (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Dezember 1982, Az. 4 AZR 134/80). Der Arbeitnehmer muss alles Zumutbare unternehmen, um zur Arbeit zu gelangen. Insbesondere muss er gegebenenfalls eine längere Fahrtstrecke in Kauf nehmen oder ein anderes Verkehrsmittel wählen. Nur, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich gehindert ist, zur Arbeit zu gelangen, weil der Weg zu gefährlich ist und dem Arbeitnehmer eine persönliche Gefahr droht, ist er von der Arbeitspflicht befreit.

Betriebsrisiko des Arbeitgebers

Wenn ein Unternehmen/Betrieb durch Naturkatastrophen nicht öffnen kann, müssen die Angestellten nach § 615 S. 3 BGB weiterbezahlt werden. Bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an, kommt der Arbeitgeber mit der Zahlung der Vergütung in Verzug. Hier greift das Betriebsrisiko. Das gilt so lange, bis die Firma wieder öffnen kann. Wenn es sich

aber um eine existenzbedrohende Lage für das Unternehmen handelt, lässt die Rechtsprechung hiervon Ausnahmen zu und der Arbeitgeber wird von seiner Vergütungspflicht befreit.

Der Arbeitgeber ist im Übrigen aufgrund § 615 S. 3 BGB auch dann entgeltzahlungspflichtig, wenn nicht er selbst, sondern ein Zulieferbetrieb von Hochwasserschäden unmittelbar betroffen ist und er mangels Zulieferung seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann.

Das Recht auf Homeoffice

Viele Arbeitgeber gewähren ihren Angestellten Homeoffice. Doch ein Anspruch darauf besteht grundsätzlich nicht, sofern sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierüber nicht verständigt haben.

Anspruch auf Urlaubsgewährung

Urlaub ist unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche der Arbeitnehmer und berechtigter betrieblicher Belange zu erteilen. Eine Hochwassersituation rechtfertigt oftmals einen Urlaubsanspruch. Hier werden die betrieblichen Belange vielfach gegenüber den persönlichen, existenziellen Interessen der Arbeitnehmer weniger wichtig sein.

Pflichten von Arbeitnehmern bei Naturkatastrophen/Hochwasserkatastrophen

In derartigen Ausnahmefällen wie einer Hochwasserkatastrophe, kann ein Arbeitnehmer auch vorübergehend verpflichtet sein, andere und insbesondere auch geringwertigere Tätigkeiten auszuführen, wie z. B. Sicherung des Betriebsgrundstücks durch das Tragen von Sandsäcken oder die Rettung von Inventar oder Betriebsmitteln. Das folgt aus der Treuepflicht nach § 242 BGB. Allerdings muss dabei zum einen die Konstitution des Arbeitnehmers berücksichtigt werden und zum anderen darf der Arbeitnehmer nicht mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten betraut werden. Im Einzelfall können auch Überstunden aufgrund einer Gefährdungssituation gerechtfertigt sein, allerdings nur in zumutbarem Maß.

Ehrenamtliche Helfer und Retter

Besonderheiten können für ehrenamtlich Tätige in Rettungsdiensten oder bei der Freiwilligen Feuerwehr gelten. Diese können - je nach Landesrecht - weitergehende Rechte auf Arbeitsbefreiung zur Mitarbeit im Rettungsfall haben.

Wenn der Einsatz der Helfer im Katastrophengebiet angeordnet wurde, haben freiwillige Helfer Anspruch auf Freistellung gegen ihren Arbeitgeber und auf Lohnfortzahlung. Für ehrenamtliche Mitarbeiter beim Technischen Hilfswerk (THW) ist das im THW-Gesetz geregelt. Arbeitgeber können die Freistellung nicht unter Verweis auf eigene betriebliche Interessen verweigern. Für Einsätze müssen sie dem Arbeitnehmer das Gehalt weiterzahlen. Nach § 3 Abs. 2 THW-Gesetz bekommen Arbeitgeber das gezahlte Arbeitsentgelt aber von der jeweiligen THW-Geschäftsstelle wieder erstattet, wenn der Mitarbeiter mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen ausfällt.

Auch freiwillige Feuerwehrleute müssen von ihren Arbeitgebern bezahlt freigestellt werden. Das ist in den Brandschutzgesetzen der Bundesländer geregelt. Die jeweiligen Landesgesetze sehen vor, dass Feuerwehrleute sowohl für Ausbildungsveranstaltungen als auch für Einsätze bezahlt freizustellen sind. Auch hier können Arbeitgeber sich auf Antrag die Kosten von der öffentlichen Hand nach Maßgabe der einzelnen Landesgesetze erstatten lassen. Falls ein Feuerwehrmann sich bei seinem Helfereinsatz verletzt und nicht arbeiten kann, können sich Arbeitgeber die Lohnfortzahlung auch für die Zeit, in der der Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfällt, erstatten lassen. Das gilt im Übrigen auch für ehrenamtliche Angehörige anderer Hilfsorganisationen (DRK, DLRG, Malteser, Johanniter-Unfall-Hilfe). Sie sind ebenfalls für den Einsatz in den Hochwassergebieten von der Arbeitsleistung freizustellen.

Kurzarbeit in den betroffenen Betrieben

Für Arbeitsausfälle, die in Betrieben unmittelbar aufgrund des Hochwassers eintreten, kann gegebenenfalls Kurzarbeitergeld (KUG) nach §§ 95 ff. SGB III gewährt werden, da es sich hierbei um ein unabwendbares Ereignis nach § 96 SGB III handelt. Auch eine nur mittelbare Betroffenheit (Nichtlieferung benötigter Teile durch einen Zuliefererbetrieb) stellt regelmäßig einen Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Ursachen dar, der ebenfalls einen KUG-Anspruch auslösen kann. Dazu muss Kurzarbeit durch den Arbeitgeber oder - soweit vorhanden - den Betriebsrat so früh wie möglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Gegenüber den Beschäftigten kann der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzeige bei der Agentur für Arbeit, das allerdings nicht einseitig, vielmehr bedarf es einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Auf tarif- oder arbeitsvertraglicher Grundlage ist zusätzlich noch die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

Stand: August 2021

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilt weitere Information:

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: engel@bonn.ihk.de

Ioannis Dimopoulos-Vasikis, Tel: 0228/2284 236, Fax: 0228/2284-222, Mail: dimopoulos-vasikis@bonn.ihk.de

Simone Lennarz, Tel: 0228/2284 132, Fax: 0228/2284-222, Mail: lennarz@bonn.ihk.de

Dr. Christina Schenk, Tel: 0228/2284 206, Fax: 0228/2284-222, Mail: schenk@bonn.ihk.de

Vanessa Schmeier, Tel: 0228/2284 237, Fax: 0228/2284-222, Mail: schmeier@bonn.ihk.de

Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de

Verantwortlich: Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg, Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de