

Arbeitnehmer als ehrenamtliche Helfer

Rechtsgrundlagen ehrenamtlicher Tätigkeit und ihre Wirkungen im Arbeitsverhältnis

Je nach Art der ehrenamtlichen Tätigkeit eines Asylhelfers besteht eine Freistellungspflicht des Arbeitgebers mit Entgeltfortzahlung oder auch nicht. Die Einsatzform entscheidet darüber hinaus, ob es Erstattungs- bzw. Entschädigungsansprüche für den Arbeitgeber bzw. für den Arbeitnehmer gibt.

1 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Flüchtlingshelfer?

Soweit der konkrete Einzelarbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nicht besondere Regelungen für Einsätze als ehrenamtlicher Helfer vorsehen, haben Arbeitnehmer für ihre Tätigkeit in der Flüchtlingshilfe keinen allgemeinen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Freistellung von der Arbeitspflicht.

Hier bedarf es einer vorherigen einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. im Rahmen einer bestehenden Arbeitszeitregelung. Bei Regelungen, die über einen Einzelfall hinausgehen, ist ein etwa bestehender Betriebsrat zu beteiligen.

Etwas anderes gilt bei Einsätzen, die nicht im rein zivilgesellschaftlichen Umfeld stattfinden, sondern über Einsätze der Feuerwehren, des Katastrophenschutzes oder der Rettungsdienste. So sieht Art. 9 Abs. 1 Bayerisches Feuerwehrgesetz vor, dass Arbeitnehmer während des Feuerwehrdienstes, insbesondere während der Teilnahme an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen, Sicherheitswachen und am Bereitschaftsdienst und für einen angemessenen Zeitraum danach nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zulässt, dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Das Bayerische Katastrophenschutzgesetz verweist in Art. 7b für Einsätze von Helfern der freiwilligen Hilfsorganisationen zur Katastrophenabwehr auf das Bayerische Feuerwehrgesetz. Das Bayerische Rettungsdienstgesetz sieht in Art. 33a Abs. 1 vor, dass Arbeitnehmer, die als ehrenamtliche Einsatzkräfte im Rettungsdienst von der Integrierten Leitstelle alarmiert werden, während der Teilnahme am Einsatz und einer angemessenen Ruhezeit danach von der Arbeitsleistung frei gestellt werden. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zulässt, dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen.

2 Haben Arbeitnehmer als ehrenamtliche Flüchtlingshelfer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber?

Soweit der konkrete Einzelarbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nicht besondere Regelungen für Einsätze als ehrenamtlicher Helfer vorsehen, haben Arbeitnehmer für ihre Tätigkeit in der Flüchtlingshilfe keinen allgemeinen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung.

Hier bedarf es einer vorherigen einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei Regelungen, die über einen Einzelfall hinausgehen, ist ein etwa bestehender Betriebsrat zu beteiligen.

Etwas anderes gilt bei Einsätzen, die nicht im rein zivilgesellschaftlichen Umfeld stattfinden, sondern über Einsätze der Feuerwehren, des Katastrophenschutzes oder der Rettungsdienste. So sieht Art. 9 Abs. 1 Bayerisches Feuerwehrgesetz vor, dass der Arbeitgeber für Zeiten der gesetzlichen Freistellungsverpflichtung das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen hat, so wie es ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst erzielt worden wäre. Das Bayerische Katastrophenschutzgesetz verweist in Art. 7b für Einsätze von Helfern der freiwilligen Hilfsorganisationen zur Katastrophenabwehr auf das Bayerische Feuerwehrgesetz. Das Bayerische Rettungsdienstgesetz sieht in Art. 33a Abs. 1 vor, dass der Arbeitgeber für Zeiten der gesetzlichen Freistellungsverpflichtung das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen hat, so wie es ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst erzielt worden wäre.

3 Haben Arbeitgeber Erstattungsansprüche hinsichtlich eines von ihnen fortzuzahlenden Arbeitsentgelts?

Bei privatrechtlichen Entgeltfortzahlungsansprüchen der Arbeitnehmer (Einzelarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) bestehen für den Arbeitgeber grundsätzlich keine Erstattungsansprüche gegenüber Dritten.

Das Bayerische Feuerwehrgesetz sieht in Art. 10 zwei Arten der Erstattung für den privaten Arbeitgeber gegenüber der Gemeinde vor. Einmal ist auf Antrag das Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit zu erstatten, das er gemäß seiner gesetzlichen Entgeltfortzahlungsverpflichtung leistet. Zum anderen ist das Arbeitsentgelt zu erstatten, das er einem Arbeitnehmer, der Feuerwehrdienst leistet, auf Grund gesetzlicher Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weitergewährt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen ist. Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstaufschlags beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so ist die Gemeinde zur Erstattung nur verpflichtet, wenn ihr der Arbeitgeber diesen Anspruch in demselben Umfang abtritt, in dem er kraft Gesetzes oder Vertrags auf ihn übergegangen oder von

dem Arbeitnehmer an ihn abzutreten ist. Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

Das Bayerische Katastrophenschutzgesetz verweist in Art. 7b für Einsätze von Helfern der freiwilligen Hilfsorganisationen zur Katastrophenabwehr auf das Bayerische Feuerwehrgesetz mit der Maßgabe, dass sich Ansprüche auf Ersatz von Verdienstaussfall und Erstattungsansprüche der Arbeitgeber gegen die freiwillige Hilfsorganisation richten.

Das Bayerische Rettungsdienstgesetz sieht in Art. 33a Abs. 5 wiederum zwei Arten der Erstattung für den privaten Arbeitgeber gegenüber dem Durchführenden des Rettungsdienstes vor. Einmal ist auf Antrag das Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit zu erstatten, das er gemäß seiner gesetzlichen Entgeltfortzahlungsverpflichtung leistet. Zum anderen ist das Arbeitsentgelt zu erstatten, das er einem Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weitergewährt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen ehrenamtlichen Einsatz im Rettungsdienst zurückzuführen ist. Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstaussfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so ist der Durchführende des Rettungsdienstes zur Erstattung nur verpflichtet, wenn ihm der Arbeitgeber diesen Anspruch in demselben Umfang abtritt, in dem er kraft Gesetzes oder Vertrags auf ihn übergegangen ist. Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden. Nach § 44 Abs. 4 der Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes ist die Erstattung des Arbeitsentgelts allerdings auf die Höhe der Stundenvergütung der Stufe 4 der Entgeltgruppe 15 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder begrenzt. Die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sind anteilig darüber hinaus zu erstatten.

4 Haben ehrenamtliche Helfer bei erlittenen Verdiensteinbußen Anspruch auf Verdienstaussfallentschädigung gegenüber öffentlichen Stellen?

Soweit sich ehrenamtliche Helfer von ihrem Arbeitgeber einvernehmlich für Tätigkeiten in der Flüchtlingshilfe freistellen lassen und dadurch Verdiensteinbußen erleiden, steht ihnen kein allgemeiner Entschädigungsanspruch gegenüber öffentlichen Stellen zu.

Eine Verdienstaussfallentschädigung kann in Bayern gegenüber der zuständigen Bezirksregierung nur unter folgenden engen Voraussetzungen geltend gemacht werden:

- Der ehrenamtliche Helfer muss von der Regierung mit seiner Tätigkeit beauftragt worden sein.
- Der ehrenamtliche Helfer muss einen Antrag auf Entschädigung bei der zuständigen Regierung gestellt haben. Formulare sind über die Regierungen zu beziehen.

- Die Verdienstauffallentschädigung wird nur für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Registrierung, Taschengeldausgabe, medizinische Hilfeleistung, Aufbauarbeiten, Essenausgabe, Betreuung usw.) innerhalb einer der in Bayern gelegenen Aufnahmeeinrichtungen gem. § 44 AsylG bzw. zugehörigen Dependancen und Notunterkünften geleistet.
- Der Verdienstauffall muss gerade durch den ehrenamtlichen Einsatz entstanden sein.
- Der Verdienstauffall muss durch Vorlage von Belegen nachgewiesen sein (z. B. Verdienstabrechnungen).

Die Verdienstauffallentschädigung ist auf die Höhe eines Grundgehalts der Entgeltgruppe 15, Stufe 4 des TVöD-K (ab Januar 2013: 29,87 Euro pro Stunde) sowie auf maximal acht Stunden täglich begrenzt.

Ansprechpartner

Matthias Werner

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-234

Telefax 089-551 78-233

matthias.werner@vbw-bayern.de