

Leitfaden zur Freistellung von ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehren und des Katastrophenschutzes im öffentlichen Dienst

Rechtsgrundlage (Auszug)

§ 13 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

(1) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen nehmen ein öffentliches Ehrenamt für die Gemeinde wahr. Sie haben an angeordneten oder genehmigten Einsätzen, Übungen, Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr teilzunehmen und den dort ergangenen Weisungen nachzukommen. Die §§ 20 und 21 der Gemeindeordnung (GemO) in der Fassung vom 31. Januar 1994 (GVBl. S. 153, BS 2020-1) in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend; für Feuerwehrangehörige, die zu Ehrenbeamten ernannt werden, gelten anstelle der §§ 20 und 21 GemO die Vorschriften des Beamtenrechts.

(2) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen dürfen durch ihren Dienst in der Feuerwehr keine unzumutbaren Nachteile, insbesondere keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis, erleiden; § 18 a Abs. 2 GemO gilt entsprechend. Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr auf Anforderung der Gemeinde, bei Einsätzen auch während der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendigen Zeit, entfällt für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen die Pflicht zur Arbeitsleistung. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für diesen Zeitraum Arbeitsentgelte einschließlich aller Nebenleistungen, Zulagen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie aller freiwilligen Arbeitgeberleistungen fortzugewähren, die ohne die Ausfallzeiten üblicherweise erzielt worden wären. Privaten Arbeitgebern werden die Beträge auf Antrag durch die Gemeinde ersetzt; öffentliche Arbeitgeber haben keinen Erstattungsanspruch. Satz 4 gilt entsprechend für Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBI. I S. 1014 - 1065 -) in der jeweils geltenden Fassung, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst in der Feuerwehr zurückzuführen ist.

(3) Wird ein ehrenamtlicher Feuerwehrangehöriger für die Dauer eines Arbeitstages von der Arbeit freigestellt, wird bei feststehender Arbeitszeit die auf diesen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit, bei gleitender Arbeitszeit die für den jeweiligen Arbeitstag geltende Kernarbeitszeit angerechnet. Abweichend von Satz 1 ist bei gleitender Arbeitszeit die auf diesen Tag entfallende durchschnittliche Arbeitszeit anzurechnen, wenn der ehrenamtliche Feuerwehrangehörige den Zeitpunkt für

die Ausübung des Ehrenamts nicht selbst bestimmen kann. Beträgt die Dauer der notwendigen Abwesenheit keinen ganzen Arbeitstag, gilt Satz 2 entsprechend, wenn die Dauer der durch den Feuerwehrdienst verursachten Abwesenheit mehr als zwei Stunden beträgt und die Arbeitsaufnahme anschließend nicht mehr zumutbar ist; Entsprechendes gilt, wenn die Arbeit wegen der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr auf Anforderung der Gemeinde, bei Einsätzen auch wegen der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendigen Zeit, verspätet aufgenommen wird.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten für Landesbeamte mit folgenden Maßgaben entsprechend:

1. für Landesbeamte, die im Hauptamt Aufgaben der Gefahrenabwehr wahrnehmen, entfällt die Pflicht zur Dienstleistung nur, soweit nicht die Erfüllung dringender hauptamtlicher Pflichten vorrangig ist, und

2. die Gemeinde hat vor der Teilnahme von Landesbeamten an Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr das Einvernehmen mit dem Dienstherrn herbeizuführen, das nur versagt werden darf, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Teilnahme an Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr, die auf Anforderung der Gemeinde während der Arbeitszeit erfolgen soll, hat der ehrenamtliche Feuerwehrangehörige dem Arbeitgeber oder Dienstherrn unverzüglich mitzuteilen. Übungen und sonstige Veranstaltungen der Feuerwehr sollen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten durchgeführt werden.

(...)

Wann ist ein Feuerwehrangehöriger von der Arbeitspflicht befreit?

Nach § 13 Abs. 2 Satz 2 LBKG entfällt für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen die Pflicht zur Arbeitsleistung während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr auf Anforderung der Gemeinde, bei Einsätzen auch während der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendigen Zeit. Das bedeutet, dass ein Einsatz des Arbeitnehmers auf Anforderung der Gemeinde die Arbeitspflicht entfallen lässt. Die Befreiung von der Arbeitspflicht erfolgt schon aufgrund des Gesetzes und hängt nicht von der Zustimmung des Dienstherrn oder Arbeitgebers ab. Allerdings hat der Arbeitnehmer nach § 13 Abs. 5 LBKG die Pflicht, die Teilnahme an Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr, die auf

Anforderung der Gemeinde während der Arbeitszeit erfolgen, unverzüglich mitzuteilen. Die Mitteilungspflicht besteht nicht bei einem Einsatz zur Gefahrenabwehr, da dies in der überwiegenden Anzahl der Fälle schon faktisch kaum möglich sein wird. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber aber bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz unverzüglich in Kenntnis setzen. Dies ergibt sich schon aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber.

Die Freistellung gilt über den Einsatz hinaus auch für die Zeit, die notwendig ist, um die Arbeits- oder Dienstfähigkeit wiederherzustellen. Man denke hier insbesondere an die notwendigen Ruhezeiten nach nächtlichen Einsätzen, nach denen den Feuerwehreinsatzkräften eine sofortige Arbeits- oder Dienstaufnahme – auch aus Fürsorge- und Unfallverhütungsgründen – nicht zumutbar ist. Welche Ruhezeit notwendig ist, muss die Gemeinde in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einsatzes und der physischen und psychischen Belastung des Feuerwehrangehörigen durch diesen Einsatz festlegen.

Darf die Gemeinde den Feuerwehrangehörigen zu jeder Zeit anfordern?

Hier ist zwischen dem Einsatz zur Gefahrenabwehr und den sonstigen Veranstaltungen wie Übungen oder Lehrgängen zu unterscheiden: Bei einem Einsatz zur Gefahrenabwehr kann keine Rücksicht auf den Arbeitgeber genommen werden. Die akute Gefahrenabwehr geht grundsätzlich den Interessen des Arbeitgebers vor. Anders verhält es sich aber bei den anderen Veranstaltungen. Hier muss die Gemeinde zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Aufgaben der Feuerwehr abwägen. Grundsätzlich überwiegt in diesen Fällen das Interesse des Arbeitgebers. So stellt § 13 Abs. 5 LBKG klar, dass Übungen und sonstige Veranstaltungen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten durchgeführt werden sollen. Schwerwiegende betriebliche Belange können im Einzelfall einer Freistellung für den Feuerwehrdienst entgegenstehen. Die Regelung in § 13 Abs. 5 LBKG wahrt somit die Interessen der Arbeitgeber. Eine Freistellung wird in der Regel unter diesen Voraussetzungen nur bei Einsätzen und bei Lehrgängen erforderlich sein. Die Terminierung anderer Veranstaltungen und Pflichten wird nur dann während der Arbeitszeit erfolgen, wenn dies unumgänglich ist. Die Gemeinde muss bei der Einteilung von Feuerwehrangehörigen zu Veranstaltungen versuchen, Konflikte des Arbeitnehmers mit seinem Arbeitgeber möglichst zu vermeiden, die dadurch entstehen können, dass der betroffene Feuerwehrangehörige sehr häufig und ohne Rücksicht auf die Belange des Arbeitgebers zu Diensten in der Feuerwehr herangezogen wird.

Muss das Entgelt weiter gezahlt werden?

Eine der grundlegenden Veränderungen durch das neue LBKG besteht darin, dass der Arbeitgeber gemäß § 13 Abs. 2 Satz 3 LBKG verpflichtet ist, das Arbeitsentgelt inklusive aller Nebenleistungen, Zulagen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie aller freiwilligen Arbeitgeberleistungen fortzuzahlen, das ohne die Ausfallzeit erzielt worden wäre. Das bedeutet im Ergebnis, dass der Arbeitnehmer ganz normal seinen Lohn erhält, ohne dass sich durch die Fehlzeiten für die Feuerwehr etwas ändert. Das bietet im Vergleich zur alten Regelung folgenden Vorteil: Der Regelung vor der Reform lag das Modell zu Grunde, dass der Arbeitgeber die Entgeltzahlung entsprechend der Fehlzeiten gekürzt und seinem Arbeitnehmer eine Abrechnung darüber erteilt hat, damit dieser wiederum den Verdienstausschlag bei der Gemeinde geltend machen konnte. Dieses Verfahren führte regelmäßig zu Problemen bei der Nachzahlung von Beiträgen zu den verschiedenen Sozialversicherungssparten. Dies führte zu einem unangemessenen Verwaltungsaufwand. Daher sind viele Arbeitgeber in der Praxis dazu übergegangen, den Lohn unverändert weiterzuzahlen und die ausgefallene Arbeitszeit selbst bei der Gemeinde geltend zu machen. Dieses schon in der Vergangenheit praktizierte Verfahren wurde durch die Gesetzesreform aufgegriffen und zur Regel gemacht.

Ein Erstattungsanspruch steht allerdings nur den privaten Arbeitgebern zu. Die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren haben keinen Anspruch auf Erstattung. Dies dient insbesondere der Verwaltungsvereinfachung.

Abgrenzung öffentlicher und privater Arbeitgeber?

Die Abgrenzung zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern richtet sich nach der Rechtsform des Arbeitgebers. Ist z.B. eine städtische Gesellschaft als GmbH organisiert, ist diese als private Arbeitgeberin anzusehen, so dass ein Erstattungsanspruch besteht. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die Gesellschaft zu 100 % in öffentlicher Hand befindet.

Welche Arbeitszeit ist anzurechnen, wenn ein Arbeitnehmer für einen ganzen Arbeitstag ausfällt? Muss bei Gleitzeitregelungen nur für die Kernzeit gezahlt werden?

Aufgrund von modernen Arbeitszeitmodellen wie insbesondere der gleitenden Arbeitszeit hat sich immer wieder die Frage gestellt, wie viele Arbeitsstunden auf einen Einsatz anzurechnen sind. Fällt der Arbeitnehmer für einen ganzen Tag

aus, wird bei feststehender Arbeitszeit die auf diesen Tag entfallende Arbeitszeit angerechnet. Dies ist soweit klar und stellt keine Änderung zur alten Regelung dar. Neu ist aber, dass nun spezielle Regelungen für den Fall der Gleitzeit getroffen wurden. Dadurch wurde das Gesetz an die berufliche Praxis angepasst, wonach immer mehr Arbeitnehmer keine festen Arbeitszeiten mehr haben, sondern im Rahmen von Gleitzeitregelungen selbst über den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit entscheiden können. Dieser Flexibilisierung in der Lebenswirklichkeit musste auch das Gesetz angemessen Rechnung tragen.

Das Problem einer Freistellung für eine ehrenamtliche Tätigkeit bei Bestehen einer Gleitzeitregelung besteht darin, dass rechtlich nur dort eine Freistellung von der Arbeitspflicht möglich ist, wo auch eine Arbeitspflicht besteht. Dies ist aber nur während der so genannten Kernarbeitszeit der Fall. Außerhalb dieser Kernarbeitszeit können die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlassen. Entsprechende Fehlzeiten müssen an anderen Tagen vor- oder nachgearbeitet werden. Diese Rechtslage führt aber im Ergebnis dazu, dass je nach Gleitzeitregelung täglich z.B. nur 5 Stunden angerechnet werden können, obwohl die Wahrnehmung des Ehrenamtes bei der Feuerwehr einen ganzen Arbeitstag in Anspruch genommen hat. Die Feuerwehrangehörigen müssten also die restliche Zeit jeweils nacharbeiten, was je nach Einsatzfrequenz eine hohe Zusatzbelastung darstellt. Die Anrechnung nur der Kernarbeitszeit ist aber nur dann zumutbar, wenn die Feuerwehrangehörigen den Zeitpunkt der Wahrnehmung ihres Ehrenamtes selbst bestimmen können. Die Neuregelung sieht deshalb in § 13 Abs. 3 Satz 2 LBKG vor, dass bei gleitender Arbeitszeit die auf diesen Tag entfallende durchschnittliche Arbeitszeit anzurechnen ist, wenn der ehrenamtliche Feuerwehrangehörige den Zeitpunkt für die Ausübung seines Ehrenamtes nicht selbst bestimmen kann. Die durchschnittliche Arbeitszeit am Tag beträgt z.B. bei einer 40-Stundenwoche und 5 Arbeitstagen pro Woche 8 Stunden, so dass bei einem ganztägigen Einsatz auch bei bestehender Gleitzeit 8 Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen sind. Das gilt auch dann, wenn die Dauer der notwendigen Abwesenheit keinen ganzen Arbeitstag aber mehr als 2 Stunden in Anspruch nimmt und die Arbeitsaufnahme wegen notwendiger Ruhepausen anschließend nicht mehr zumutbar ist. Entsprechendes gilt, wenn ein Feuerwehrangehöriger die ganze Nacht über im Einsatz war und verspätet zur Arbeit erscheint.

Viele Einsätze der Feuerwehr dauern aber weniger als 2 Stunden. In diesen Fällen erscheint bei Feuerwehrangehörigen, die an einem Gleitzeitmodell teilnehmen, eine Anrechnung der ausgefallenen Stunden ausschließlich auf die für den jeweiligen Tag geltende Kernarbeitszeit durchaus als angemessen und zumutbar. Wenn also ein Einsatz von morgens um 6.30 Uhr bis 8.00 Uhr dauert, die Kernarbeitszeit aber erst um 9.00 Uhr beginnt, wird der Einsatz nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. Für den Arbeitgeber ändert sich also nichts, es greift keine

Freistellung und auch keine Lohnfortzahlung. Der Arbeitnehmer muss die entsprechende Zeit nacharbeiten.

Besonderheiten bei Beamten

Die Vorschriften für Arbeitnehmer gelten gemäß § 13 Abs. 4 LBKG entsprechend für Beamte. Allerdings gelten die Freistellungsregelungen, die über die Urlaubsverordnung hinausgehen aus verfassungsrechtlichen Gründen nur für unmittelbare und mittelbare Landesbeamte. Für diese richtet sich die Freistellung nunmehr ausschließlich nach dem LBKG. Die Urlaubsverordnung gilt nur noch für Landesbeamte, die außerhalb des Landes wohnen und bei einer Feuerwehr in einem anderen Bundesland Dienst tun. Hier findet das rheinland-pfälzische LBKG natürlich keine Anwendung.

Um aber das Interesse einer funktionsfähigen Landesverwaltung zu schützen, gelten gemäß § 13 Abs. 4 LBKG folgende Ausnahmeregelungen:

1. die Dienstpflicht entfällt für Landesbeamte, die im Hauptamt **Aufgaben der Gefahrenabwehr** wahrnehmen (z.B. Beamte des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehr oder Polizeibeamte), nur soweit nicht die Erfüllung dringender Hauptpflichten vorrangig ist.
2. zudem hat die Gemeinde vor der Teilnahme von Landesbeamten an Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen das Einvernehmen des Dienstherrn herbeizuführen, das nur versagt werden darf, wenn **dringende dienstliche Gründe** entgegenstehen.

Genießen die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehren und andere ehrenamtliche Helfer einen besonderen Kündigungsschutz?

Grundsätzlich gelten für Feuerwehrangehörige die allgemeinen Regelungen über den Kündigungsschutz. Um die Position der Ehrenamtlichen bei den Feuerwehren aber an die anderen kommunalen Ehrenämter anzugleichen wird in § 13 Abs. 2 auf § 18 a Abs. 2 Gemeindeordnung verwiesen. Dort heißt es, dass wer ein Ehrenamt oder eine ehrenamtliche Tätigkeit ausübt, nicht aus diesem Grund entlassen, gekündigt, oder in eine andere Gemeinde versetzt werden darf. Dies soll das ehrenamtliche Engagement, auf das die Gemeinden in vielen Bereichen angewiesen sind, schützen. In Zusammenschau mit dem allgemeinen Benachteiligungsverbot wird so ein umfassender Schutz der ehrenamtlichen Helfer gewährleistet.