

# ***Breite Bereitschaft der Arbeitgeber, ehrenamtlichen Einsatz zu unterstützen, darf nicht überstrapaziert werden***

## **BDA-Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Aktualisierung des Rechtsrahmens der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk**

September 2019

### ***Zusammenfassung***

Mit dem Gesetzentwurf sollen Freistellungsregelungen zugunsten ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer im THW ausgedehnt werden. Richtig sind die Ausführungen in der Gesetzesbegründung, wonach es ständige Praxis im THW ist, die konkrete Heranziehung von Helferinnen und Helfern zu Diensten soweit möglich mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abzustimmen. Dementsprechend wird die Arbeit des THW von den Arbeitgebern nach Kräften unterstützt, durch die geplante Ausweitung darf diese große Bereitschaft, ehrenamtliche Tätigkeit im THW zu fördern – insbesondere vor dem Hintergrund des sich immer weiter verschärfenden Fachkräftemangels – auf Seiten der Arbeitgeber nicht überstrapaziert werden.

### ***Im Einzelnen***

Ehrenamtliche Tätigkeit von Beschäftigten wird von den Arbeitgebern stets begrüßt und gefördert als wichtiger Beitrag für die Gesellschaft und deren Zusammenhalt. Aus der Einbindung der Arbeitnehmer in ehrenamtliche Tätigkeiten sollten sich für Arbeitgeber allerdings keine zusätzlichen Belastungen ergeben.

Dieses Risiko sehen wir insbesondere in der Neufassung von § 3 Abs. 1 Satz 3 THWG begründet. Dieser sieht vor, dass Beschäftigte,

die während der für sich maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit an Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen zu Diensten des THW herangezogen werden, für die Dauer der Teilnahme und der Weitergewährung des Arbeitsentgelts, dass sie ohne die Teilnahme erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freizustellen sind. Mit der geplanten Neuregelung werden die bisherigen Freistellungsanlässe „Einsätze und Ausbildungsveranstaltungen“ durch den Begriff „Dienst“ ersetzt.

Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber den betreffenden Beschäftigten zukünftig auch Freistellungen für die Vor- und Nachbereitung von Einsätzen gewähren muss. Dadurch werden die Abwesenheitszeiten qualifizierter Fachkräfte zum Nachteil der Betriebe deutlich erhöht. Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben – insbesondere im Bereich des Handwerks – in denen kein Personalüberhang vorgehalten werden kann, kann dies dazu führen, dass notwendige qualifizierte Facharbeiten nicht durchgeführt bzw. nicht angeboten werden können, da sich die entsprechende Fachkraft im THW-Dienst befindet.

Zwar normiert das THWG einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für das an den Arbeitnehmer während des THW-Dienstes fortgezahlten Arbeitsentgelts einschließlich der Beiträge zur Arbeitslosen- und Sozialversicherung, wenn die Ausfallzeit mehr als zwei Stunden beträgt. Der für die Rückerstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts notwendige



Verwaltungsaufwand stellt für viele Arbeitgeber allerdings eine erhebliche Hürde dar, die sie davon abhalten kann, das Erstattungsverfahren in Anspruch zu nehmen. Zudem werden die aus der Freistellung resultierenden tatsächlich bestehenden Belastungen der Arbeitsabläufe im Betrieb (z. B. verzögerte Auftragserledigung, Arbeitsunterbrechung und ggf. Gefährdung des Arbeitsergebnisses) durch die Rückerstattung nicht kompensiert und drohen, sich durch die Ausweitung der Freistellungsmöglichkeiten noch stärker zum Nachteil insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe auszuwirken.

Zudem ist unklar, welche THW-Tätigkeiten künftig unter dem Begriff „Dienste“ zu subsumieren sind. Neben den tatsächlichen THW-Einsätzen in Katastrophenfällen zum Schutz der Allgemeinheit und im Interesse der Gefahrenabwehr sind zahlreiche Gelegenheiten und Anlässe (z. B. öffentliche Veranstaltungen) denkbar, in denen das THW angefordert werden kann, ohne dass eine der vorgenannten Gefährdungslagen vorliegt. Vor allem mit Blick auf die beim THW ehrenamtlich tätigen Beschäftigten, sollte zum Schutz kleinbetrieblicher Strukturen, z. B. im Handwerksbereich, eine zurückhaltende Einzugspraxis erfolgen.

Nur eine differenzierte und für den Arbeitgeber nachvollziehbare Einziehung eines Arbeitnehmers fördert die Akzeptanz für Freistellungen. Wünschenswert ist daher eine klarere Abgrenzung von solchen Diensten, die zum Kernbereich der THW-Einsätze, z. B. in Katastrophenfällen, gehören und solchen Diensten, die nicht aufgrund einer Gefährdungslage geleistet werden und letztere vom Freistellungsanspruch auszunehmen.

Zudem sollte in der Gesetzesbegründung ausdrücklich ausgeführt werden, dass das Gebrauchmachen von flexiblen Arbeitsformen, wie beispielsweise Zeitarbeit, für die Arbeitgeber, deren Beschäftigte ehrenamtliche Tätigkeiten für das THW erbringen, und damit zeitweise ausfallen, unverzichtbar ist und auch aus diesem Grunde eine zunehmende Einschränkung flexibler Arbeitsformen und politische Stigmatisierung dieser Arbeitsformen unterbleiben sollte.

#### **Ansprechpartner**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1203  
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.