

Infos für Arbeitgeber bezüglich der Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr

Dies ist für Arbeitgeber gedacht, deren Mitarbeiter sich aktiv in den Freiwilligen Feuerwehren des Landkreises Nordwestmecklenburg engagieren. Aus unseren Erfahrungen kommt es nicht selten zu Missverständnissen oder Problemen wenn der Dienst für die Freiwillige Feuerwehr mit den Belangen und Interessen des Betriebes in Konflikt zu kommen scheint. Teilweise beruhen diese Konflikte aber auch auf unzureichende Informationen. Daher haben wir hier einige Gedanken und Fakten zusammengestellt, die für die Arbeitgeber oder Vorgesetzten eines ehrenamtlichen Feuerwehrmitgliedes von Interesse sein könnten.

1. Zu Anfang: Ein ehrliches Wort

In Deutschland gibt es rund 24.500 Freiwillige Feuerwehren. Ihnen gehören über eine Million Frauen und Männer an. Durchschnittlich werden diese jede halbe Minute zu einem Brand- oder Hilfeleistungseinsatz alarmiert.

Leider müssen in kleineren Kommunen die Freiwilligen Feuerwehren ausschließlich mit ehrenamtlichen Kräften zu jedem Verkehrsunfall, Gebäude- oder Wohnungsbrand, aber auch zu jedem Mülltonnenbrand oder sonstiger Hilfeleistung wie zum Beispiel eine Ölspur oder Unterstützung für den Rettungsdienst ausrücken.

Ein Arbeitgeber hat aber in erster Linie die Belange seines Betriebes vor Augen. Ein Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr möchte jedoch seiner gesetzlichen Pflicht folgen, an Einsätzen teilzunehmen. Dies führt häufig zu Interessenskonflikten. Ein Betrieb hat Aufträge abzuarbeiten und Kunden zu betreuen und kann nicht immer das - wenn auch nur vorübergehende - Fehlen eines Angestellten verkraften. Zwar steht dem Arbeitgeber die Erstattung des Verdienstausfalles zu, jedoch deckt dies nicht unbedingt alles ab. Insbesondere wenn wichtige Aufträge liegen bleiben und dadurch die Auftraggeber und Kunden verärgert werden können.

Diese Probleme sind uns gut bekannt und sind in vielen Fällen auch nachvollziehbar. Ebenso haben wir Verständnis für unsere Kameradinnen und Kameraden, wenn sie davon absehen auf die gesetzlich geregelte Arbeitsbefreiung zu bestehen, damit sie keinerlei Nachteile an ihrem Arbeitsplatz erleiden. Letztlich verdient jeder von uns „sein Brot“ an seinem Arbeitsplatz und nicht bei der Freiwilligen Feuerwehr.

Immer häufiger entscheiden sich aber ehrenamtliche Mitglieder von Freiwilligen Feuerwehren aus beruflichen Gründen zum Austritt. Vielfach spielen dann auch Freistellungsprobleme am Arbeitsplatz eine Rolle. Ebenso nimmt die Einsatzbeteiligung, insbesondere tagsüber an Werktagen, deutlich ab, da dann die meisten unserer Mitglieder ihrem Beruf nachgehen und keine Möglichkeit sehen ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Dies beeinträchtigt stark die Einsatzbereitschaft und die Schlagkraft unserer Feuerwehren - und damit auch die Sicherheit der Bürgerinnen, Bürger und Betrieben in den Gemeinden des Landkreises Nordwestmecklenburg.

Die zunehmenden Freistellungsprobleme am Arbeitsplatz führen jedoch weiter dazu, dass eine Freiwillige Feuerwehr immer mehr in personelle Engpässe kommt. Es besteht die Gefahr, dass sich diese Situation über die Jahre hinweg weiter verschärfen kann. Irgendwann kann es dann dazu kommen, dass die Kommunen gezwungen sind mangelnde freiwillige Helfer durch fest angestellte Kräfte zu ersetzen um die öffentliche Sicherheit zu gewährleisten. Dies würde enorme Personalkosten für die öffentliche Hand verursachen, die wiederum durch Abgaben und Steuern refinanziert werden müssten.

Wir können unsere Kameradinnen, Kameraden und ihre Arbeitgeber nur bitten aufeinander zuzugehen um eine gemeinsame, für alle Seiten vertretbare Lösung zu finden.

2. Gesetzliche Grundlagen

Auch das soll hier nicht unter den Tisch gekehrt werden: Der Gesetzgeber hat für die Freistellung von Arbeitnehmern für den Einsatz- und Ausbildungsdienst klare Regelungen erlassen. Darüber hinaus kann es auch in einigen Tarifverträgen, wie beispielsweise im BAT, ergänzende Vereinbarungen zum Thema „Arbeitsbefreiung“ geben.

Das für die Freiwilligen Feuerwehren im Landkreis Nordwestmecklenburg maßgebliche Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (BrSchG) sagt aus:

§11 Absicherung der ehrenamtlichen Tätigkeit

(1) ... Ihnen dürfen aus dem Dienst keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis erwachsen.

(2) Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen (einschließlich einer angemessenen Erholungsphase), Übungen und Lehrgängen entfällt für sie die Pflicht zur Arbeits- oder Dienstleistung. Die Arbeitgeber oder Dienstherrn sind verpflichtet für diesen Zeitraum das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen, die ohne die ehrenamtliche Tätigkeit üblicherweise erzielt worden wären. Dem privaten Arbeitgeber wird der Betrag auf Antrag durch die Gemeinde erstattet...

Diese Schutzvorschrift soll gewährleisten, dass die Einwohner einer Gemeinde oder Stadt ungehindert den im öffentlichen Interesse liegenden Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr ausüben können. Kein Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr darf unter Hinweis auf seine Mitgliedschaft aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis entlassen werden oder Nachteile entstehen.

3. Vorteile für den Arbeitgeber

Oft werden leider nur Probleme wie Abwesenheit des Arbeitnehmers oder Verdienstausschlag gesehen, wenn man sich aus Arbeitgebersicht das Engagement seines Angestellten vor Augen hält. Allerdings sollten auch folgende Punkte betrachtet werden, die auch für den Betrieb Vorteile bedeuten:

Feuerwehrmitglieder können sich auch im eigenen Betrieb aufgrund ihrer Ausbildung und Fachkenntnisse im vorbeugenden Brandschutz einbringen, seien es beispielsweise bei der Unterrichtung von Kolleginnen und Kollegen über das Verhalten im Brandfall oder den Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen.

Durch die laufende Aus- und Weiterbildung qualifiziert sich ein Feuerwehrmitglied nicht nur für den Feuerwehrdienst. Oftmals machen sich erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse auch in anderen Bereichen, zum Beispiel am Arbeitsplatz, bezahlt. Sollte es in Ihrem Betrieb zu einem Einsatz der Feuerwehr kommen, leistet ein Feuerwehrmitglied innerhalb der Belegschaft wertvolle Dienste. Denn er kennt die Vorgehensweise und Taktik der Feuerwehr wie auch die Gegebenheiten des Betriebes und kann somit unter Umständen den Einsatzerfolg begünstigen.

Wichtige Grundsätze im Feuerwehrdienst sind Kooperation und Teamfähigkeit. Diese Eigenschaften werden heutzutage auch im Berufsleben geschätzt.

Feuerwehrmitglieder nehmen in der Regel weitere Funktionen und Verantwortung wahr. Dies schult die organisatorischen Fähigkeiten. Ebenso wird auch bei der Feuerwehr von Führungskräften ein zielführender Umgang mit Untergebenen abverlangt. Auf diese Aufgaben werden angehende Führungskräfte wie beispielsweise Gruppen- und Zugführer oder Ausbilder entsprechend vorbereitet.

Bei verschiedenen Lehrgängen nehmen insbesondere der pädagogische Bereich, Führungsstil und Ausbildungstechniken einen wichtigen Stellenwert ein. Diese erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten können sich auch im Berufsleben widerspiegeln und machen Ihre/n Angestellte/n wertvoller für den Betrieb. Grundsätzlich hat es immer einen positiven Einfluss auf das Image eines Betriebes, wenn er Feuerwehrmitglieder bei ihrem Engagement für die öffentliche Sicherheit unterstützt.

4. Regelungen zum Verdienstaussfall

Was ist nun, wenn der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit an einem Einsatz teilgenommen hat?

In diesen Fällen besteht nach dem Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (BrSchG) ein Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes bzw. Gehaltes durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wiederum hat allerdings gegenüber dem Träger der Freiwilligen Feuerwehr, also der jeweiligen Gemeinde im Landkreis Nordwestmecklenburg, einen Anspruch auf Erstattung des weitergezahlten Arbeitsentgeltes einschließlich der gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung und an die Bundesagentur für Arbeit. Diese Regelung bezieht sich allerdings nur auf private Arbeitgeber, die diese Erstattung beim Träger der Freiwilligen Feuerwehr betragen müssen.

5. Regelungen zum Erstattungsanspruch bei Unfällen oder Krankheiten

Sollte sich ein Feuerwehrmitglied während seines Dienstes. Sei es im Einsatz, beim Ausbildungsdienst oder einer anderen feuerwehrdienstlichen Veranstaltung verletzen oder eine auf den Feuerwehrdienst zurückzuführende Krankheit erleiden, hat er nach dem BrSchG einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durch seinen Arbeitgeber bis zu einem Zeitraum von sechs Wochen. Auch in diesen Fällen kann der Arbeitgeber Ersatzansprüche gegenüber dem Träger der Freiwilligen Feuerwehr geltend machen.

Diese Vorschrift soll verhindern, dass weder private Arbeitgeber noch den Feuerwehrmitgliedern ein Nachteil daraus entsteht, dass der Arbeitgeber aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften bei Krankheit infolge eines Feuerwehrdienstunfalles den Lohn bzw. das Gehalt weiterzuzahlen hat. Die privaten Arbeitgeber sollen nicht mit den Kosten einer Krankheit belastet werden, die der Arbeitnehmer durch Ausübung seiner Tätigkeit im öffentlichen Interesse erlitten hat. Auch soll der Gefahr entgegengewirkt werden, dass die Einstellungs- und Beschäftigungschancen von Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehren bei privaten Arbeitgebern vermindert werden.

6. Ansprechpartner bei Problemen oder näheren Infos

Falls Sie nähere Informationen zum Thema „Arbeitgeber + Freiwillige Feuerwehr“ wünschen oder aus aufgrund des Feuerwehrdienstes zu Problemen gekommen ist, steht Ihnen der Kreisfeuerwehrverband Nordwestmecklenburg als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zu näheren Auskünften über die konkrete Abwicklung bei der Erstattung von entstandenen Verdienstaussfällen oder Erstattungsansprüche aus Krankheitsfällen sprechen Sie auch hier den Kreisfeuerwehrverband Nordwestmecklenburg an.

Kreisfeuerwehrverband Nordwestmecklenburg
Andreas Dubbe
Wald-Eck 7
19417 Warin

Tel.: 038482/228333

Mail: kreisfeuerwehrverband-nwm@t-online.de