

**Merkblatt für den Arbeitgeber
zum Antrag
auf Erstattung des fortgewährten Arbeitsverdienstes,
der Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung
sowie sonstiger fortgewährter Leistungen**

Ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehren sowie den Helferinnen und Helfern dürfen aus dem Dienst keine Nachteile im Arbeitsverhältnis und in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung erwachsen. Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen teil, so sind sie für die Dauer der Teilnahme unter Weitergewährung des Arbeitsentgeltes, das sie ohne die Teilnahme erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freigestellt (§§ 12 Abs. 2, 20 FSHG).

Die Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes erfasst auch die vor und nach einem Einsatz oder einer Übung/Ausbildung liegenden Arbeitsstunden, die für Fahrten oder notwendige Ruhezeiten (wichtig bei Schicht- und Nachtarbeit) erforderlich sind. Die Grundsätze der Entscheidung des BVerwG in NJW 1972, S. 1153, über die Freistellung von der Arbeitsleistung und die Erstattung des fortgewährten Arbeitsentgeltes bei Wehrübungen sind entsprechend anzuwenden.

Gemäß § 12 Abs. 2 FSHG ist privaten Arbeitgebern das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung zu erstatten.

Umfang des Erstattungsanspruchs

Dem erstattungsfähigen Arbeitsentgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile zuzurechnen, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kraft gesetzlicher oder tarifrechtlicher Bestimmungen aus ihrer Tätigkeit zufließen. Wenn nur die Leistung letztlich der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zugute kommt, ist im übrigen unerheblich, ob sie zum Lohn oder zu lohngebundenen Leistungen gehört, und ob der Arbeitgeber sie durch Zahlung unmittelbar an den Arbeitnehmer oder an Dritte erbringt.

1. Dem Arbeitgeber sind auf Antrag folgende Leistungen zu erstatten:

- a) Geldlohn z.B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschließlich der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 7 des 5. Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. September 1998 (BGBl. I S. 2647);
- b) Sachlohn (Deputatleistungen), soweit es sich um in kurzen Zeiträumen (täglich, wöchentlich, monatlich) wiederholte und fortlaufend zum Lohn gewährte Leistungen handelt, werden die Sachbezüge für einen längeren Zeitraum (z.B. für ein Jahr) oder nur gelegentlich gewährt, so kommt eine Erstattung nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber ohne die Vorschrift des § 12 Abs. 2 Satz 2 und 3 FSHG berechtigt wäre, den Sachlohn zu versagen oder zu kürzen;
- c) Lohnzulagen (z.B. Gefahren-, Erschwernis-, Schmutz-, Spätdienst-, Fahrdienst- und Frostzulagen), soweit sie Lohnbestandteil sind, also nicht Unkosten (Aufwendungen) decken sollen, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen gearbeitet wird;
- d) Weihnachtsgratifikation;
- e) Treueprämie,
- f) Anwesenheitsprämie,
- g) Urlaubsgeld/-entgelt – anteilig zu erstatten sind sowohl das zusätzliche Urlaubsgeld als auch das Urlaubsentgelt;
- h) zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung – einschließlich der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes – (Pensions-, Gruppenversicherung), wenn die Leistung des Arbeitgebers an die Person und den Lohn der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gebunden ist und dieser bzw. diesem auf Grund der Leistung ein unmittelbarer Anspruch gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Versicherungsträger erwächst;
- i) Umlage für das Wintergeld gem. § 355 ff. SGB III;
- j) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes gemäß Abschnitt VIII § 18 Abs. 2 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 20. Dezember 1999.

Die in dem vom Arbeitgeber abzuführenden Betrag enthaltene Ausbildungsumlage ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht Auszubildenden sind, in Abzug zu bringen.

- k) Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst – vgl. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843, 3849) -;
- l) Insolvenzgeld
 Zu den fortgewährten Leistungen ist das Insolvenzgeld zu zählen (§§ 183 ff. SGB III). Dieses ist eine Versicherungsleistung an den Arbeitnehmer bei Verlust seines Lohnes infolge Zahlungsunfähigkeit seines Arbeitgebers. Die hierfür erforderlichen Mittel werden von den Berufsgenossenschaften aufgebracht (§ 359 SGB III), die sie wiederum auf ihre Mitglieder umlegen (§ 360 SGB III). Die von den Arbeitgebern zu zahlende Umlage ist deshalb eine dem Arbeitnehmer zugute kommende und seinem Schutz dienende Leistung, die sich am Bruttolohn der Versicherten in den Unternehmen orientiert.
- m) Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung (vgl. § 58 SGB XI);
- n) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 257 SGB V) sowie Beitragszuschüsse zur sozialen Pflegeversicherung für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherte (Vgl. § 61 SGB XI);
- o) Beiträge für die Bundesanstalt für Arbeit gemäß §§ 340 ff und 24 ff. SGB III;
- p) Nahauslösung, wenn diese dem Arbeitsentgelt gleichzusetzen ist;
- q) Provisionen (bei der Berechnung ist vom Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Übung, des Lehrgangs etc. auszugehen);
- r) Beiträge zur Umlage gem. § 14 des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.1996 (BGBl. I S. 2110, 2111).

2. Folgende Leistungen gehören **nicht** zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- a) Aufwandsentschädigung (Spesen);
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen auf Grund des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843, 3849);
- c) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung;
 Die Beiträge können nicht als erstattungsfähiges Arbeitsentgelt angesehen werden, da sie zu einem Versicherungsschutz des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen, für die er – vorbehaltlich des § 110 SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung) – allein die Verantwortung trägt, führen und damit in erster Linie seinem Vorteil dienen.
- d) Kosten der Berufsausbildung, soweit es sich bei den Helferinnen und Helfern nicht um Auszubildende handelt;
- e) Bergmannsprämien gem. § 4 des Gesetzes über Bergmannsprämien vom 20. Dezember 1956 (BGBl. I S. 927), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 532);
- f) Krankenversicherungsbeiträge für Winterausfallgeldempfänger;
 Eine Erstattung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber bereits die Erstattung seines Beitragsanteils zur Krankenversicherung aufgrund unterstellter voller Arbeitsleistung geltend gemacht und erhalten hat. Eine Erstattungspflicht hinsichtlich des vom Arbeitgeber nach § 163 Abs. 2 AFG allein zu tragenden vollen Beitrages zur Krankenversicherung besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer gerade in der Zeitspanne seiner Dienstleistung Empfänger von Winterausfallgeld war. Andernfalls würde der Arbeitgeber eine doppelte Erstattung für nur eine von ihm jährlich gemachte Leistung erhalten.
- g) Schwerbehindertenausgleichsabgabe;
- h) Aufwand für Ausfalltage, soweit tarifliche nicht festgelegt;
 Die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am KatS-Dienst ausgefallenen Arbeitsleistung abhängt, weil es sich um Leistungen handelt, die nicht Entgelt für eine Arbeitsleistung sind, weil sie in ihrem Umfang nicht berechenbar oder rein kalkulatorisch sind, oder weil sie lediglich eine allgemeine Belastung des Betriebes (z.B. aus sozialem Grunde) darstellen.
- i) Fernauslösung.

3. Der Verdienstausschlag einer Gehaltsempfängerin oder eines Gehaltsempfängers ist wie folgt zu berechnen:

- a) Bei Wochenlehrgängen ist das zu erstattende wöchentliche Gehalt dadurch zu ermitteln, dass das Monatsgehalt durch 4,348 geteilt wird. Dieser Faktor 4,348 ergibt sich daraus, dass in Anlehnung an den BAT bzw. MTB zur Errechnung einer monatlichen Arbeitszeit von 365,25 Kalendertagen jährlich auszugehen ist. Diese 365,25 Kalendertage werden dividiert durch die Zahl der Tage der Kalenderwoche, multipliziert mit der Zahl der Monate je Kalenderjahr

$$\frac{365,25}{7 \times 12} = 4,348.$$

- b) Bei Ausbildungsveranstaltungen, die lediglich einen Arbeitsausfall von einzelnen Tagen oder Stunden verursachen, wird zunächst die monatliche Gesamtstundenzahl errechnet, indem die wöchentliche Arbeitszeit mit 4,348 multipliziert wird. Der Monatsverdienst wird dann durch die monatliche Gesamtstundenzahl geteilt. Der so ermittelte Stundenlohn wird mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden multipliziert und ergibt den zu erstattenden Betrag.

Beispiel: monatlicher Festlohn 3000,- EUR

vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Bei einer davon abweichenden wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende Stundenzahl einsetzen.)

8 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an KatS-Übungen

$$38 \text{ Stunden} \times 4,348 = 165,22 \text{ Stunden im Monat}$$

$$3000,- \text{ EUR} : 165,22 \text{ Stunden} = 18,16$$

$$\text{Stundenlohn für 8 Stunden Arbeitsausfall } 18,16 \text{ EUR} \times 8 = 145,28 \text{ EUR}$$

- c) In entsprechender Weise sind die zu erstattenden sonstigen fortgewährten Leistungen zu berechnen.

4. Berechnung des anteiligen Urlaubsentgeltes:

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

- a) Berechnung des Urlaubsentgeltes (G) bei wöchentlicher Zahlung:

$$G = \frac{a \times b}{65}$$

a = Summe der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen

b = Anzahl der Urlaubstage

Die Zahl 65 errechnet sich aus 13 Wochen zu 5 Arbeitstagen.

Ein Urlaubstag entspricht einem Arbeitstag. Bei monatlicher Abrechnung ist von den letzten drei Monaten auszugehen.

- b) Berechnung des Urlaubsentgeltes (G) bei monatlicher Zahlung:

$$G = \frac{c \times b}{65}$$

c = Summe der Monatslöhne der letzten drei Monate

b = Anzahl der Urlaubstage

Das so berechnete Urlaubsentgelt, das für die Gesamtdauer des Urlaubs zu zahlen ist, wird auf die im Kalenderjahr verbleibenden Arbeitstage gleichmäßig aufgeteilt und man erhält das anteilige Urlaubsentgelt (A) für einen Arbeitstag:

$$A = \frac{G}{261,25 - b}$$

G = Urlaubsentgelt

b = Anzahl der Urlaubstage

Die Zahl 261,25 stellt die Arbeitstage im Kalenderjahr dar. Sie ergibt sich aus der Anzahl der Kalendertage im Jahr (= 365,25) abzüglich der Samstag und Sonntage im Jahr (= 104).

Beispiel: Arbeitsverdienst (EUR brutto):

<u>Mai</u>	<u>Juni</u>	<u>Juli</u>
1500,--	1600,--	1750,--

25 Urlaubstage im Jahr
4 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$G = \frac{4840,-- \text{ EUR} \times 25 \text{ Tage}}{65 \text{ Tage}} = 1865,38 \text{ EUR}$$

$$A = \frac{1865,38 \text{ EUR}}{261,25 - 25 \text{ Tage}} = 7,90 \text{ EUR}$$

Erstattungsbetrag:

$$4 \times 7,90 \text{ EUR} = 31,60 \text{ EUR.}$$

5. Berechnung des anteiligen Urlaubsgeldes (U):

Die Höhe des Urlaubsgeldes ergibt sich aus den Bestimmungen des Arbeitsvertrages bzw. den tariflichen Bestimmungen.

$$U = \frac{J + S}{261,25 - b}$$

J = Jahresurlaubsgeld brutto
S = Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung
b = Anzahl der Urlaubstage pro Jahr

Die Zahl 261,25 stellt die Arbeitstage im Kalenderjahr dar. Sie ergibt sich aus der Anzahl der Kalendertage im Jahr (= 365,25) abzüglich der Samstag und Sonntage im Jahr (= 104).

Beispiel: jährliches Urlaubsgeld (brutto) 1500,-- EUR

Arbeitgeberanteil zur Soz. Vers. 300,-- EUR

30 Urlaubstage im Jahr

5 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$\frac{1500,-- \text{ EUR} + 300,-- \text{ EUR}}{261,25 - 30 \text{ Tage}} = 7,78 \text{ EUR}$$

$$\text{Erstattungsbetrag: } 5 \times 7,78 \text{ EUR} = 38,90 \text{ EUR}$$