

Hinweise zum Ausfüllen des Antrages auf Erstattung der fortgewährten Leistungen

Zur Lohnfortzahlung im Zusammenhang mit einem Einsatz oder Aus- u. Fortbildung im Katastrophenschutz (z.B. am Institut für Brand- u. Katastrophenschutz in Heyrothsberge - kurz IBK genannt oder auf Kreisebene bei der Stadt Dessau-Roßlau) ist gemäß § 14a des Katastrophenschutzgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt, sowie dem Erlass des Ministeriums des Inneren des Landes Sachsen-Anhalt vom 25.01.1999 (zum Antrag von Erstattung des fortgewährten Arbeitsverdienstes / Verdienstaustausch) der Träger des Katastrophenschutzes verpflichtet.

Erstattung fortgewährter Leistungen bei einem Einsatz oder bei der Ausbildung

Hat ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer den Arbeitsverdienst fortgewährt, den der Arbeitnehmer in der Zeit der o. g. Ausbildung bzw. der Einsatzzeit erhalten hätte, so kann der private Arbeitgeber Erstattung des Arbeitsverdienstes, der Beiträge zur Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie sonstiger fortgewährten Leistungen vom Träger des Katastrophenschutzes verlangen.

Umfang des Erstattungsanspruches

Dem erstattungsfähigen Arbeitsentgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile anzurechnen, die dem Arbeitnehmer kraft gesetzlicher oder tarifrechtlicher Bestimmungen aus ihrer Tätigkeit zufließen. Wenn nur die Leistungen letztlich dem Arbeitnehmer zu Gute kommen, ist es im Übrigen unerheblich, ob sie zu Lohn oder zu lohngebundenen Leistungen gehören, und ob der Arbeitgeber sie durch Zahlung unmittelbar an den Arbeitnehmer oder an Dritte erbringt.

1. Zum erstattungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

- a. Geldlohn
z. B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- u. Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeitsvergütung einschließlich der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers nach § 11 und 12 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes.
- b. Sachlohn (Deputatleistungen)
Soweit es sich um in kürzeren Zeiträumen (täglich, wöchentlich, monatlich) wiederholte und fortlaufende zum Lohn gewährte sachliche Leistungen handelt, werden die Sachbezüge für einen längeren Zeitraum (z. B. für ein Jahr) oder nur gelegentlich gewährt, so kommt die Erstattung nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber ohne die Vorschrift berechtigt wäre, den Sachlohn zu versagen oder zu kürzen.
- c. Lohnfortzahlung
z. B. Gefahren-, Erschwernis-, Schmutz-, Spätdienst-, Fahrdienst- und Forstzuschlag, soweit sie Lohnbestandteil sind, also nicht Unkosten (Aufwendungen) decken sollen, die dem Arbeitnehmer wegen den besonderen Umständen entstehen, unter denen er arbeitet.
- d. Weihnachtsgratifikation
- e. Treueprämie
- f. Anwesenheitsprämie
- g. Urlaubsgeld/-entgelt
Anteilig zu erstatten sind sowohl das zusätzliche Urlaubsgeld als auch das Urlaubsentgelt (Berechnung siehe 4.)
- h. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung – einschließlich der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes – (Pension, Gruppenversicherungen) wenn die Leistung des Arbeitgebers an die Person und dem Lohn des Arbeitnehmers gebunden ist und diesem aufgrund der Leistung ein unmittelbarer Anspruch gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Versicherungsträger erwächst.
- i. Umlage für die produktive Winterbauförderung § 355 SGB III
- j. Zahlungen an die Versorgungskassen des Baugewerbes gemäß Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass in den Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse lt. o. g. Tarifvertrag eine Ausbildungsumlage enthalten ist. Dies ist bei Arbeitnehmern die keine Auszubildenden mehr sind in Abzug zu bringen.
- k. Beiträge für den betrieblichen Dienst (vgl. das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit).
- l. Insolvenzgeld SGB III § 183
- m. Beiträge zur gesetzlichen Kranken- u. Rentenversicherung
- n. Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte SGB V § 257
- o. Beiträge für die Bundesanstalt für Arbeit gemäß SGB III § 340 ff.

- p. Provision
Grundlage ist der Durchschnittsverdienst des Feuerwehrangehörigen in den letzten drei Monaten vor der Ausbildung / dem Einsatz
- q. Beiträge zur Umlage gemäß des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlungen (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG § 7)

2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt

- a. Aufwandsentschädigungen (Spesen)
- b. Aufwand für Lohnfortzahlungen an Feiertagen aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes § 2
- c. Beiträge zur Unfallversicherung
- d. Kosten der Berufsausbildung, soweit es sich bei dem Feuerwehrmitglied nicht um Auszubildende handelt.
- e. Bergmannprämien gemäß § 4 des Gesetzes für Bergmannprämien
- f. Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwettergeldempfänger
- g. Schwerbehindertenausgleichsabgabe
- h. Aufwand für Ausfalltage, soweit tariflich nicht festgelegt.

Die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht durch die Teilnahme des Feuerwehrmitgliedes an einer Ausbildung oder einem Einsatz 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 sozialen Gründen) darstellen.

3. Der Verdienstaustausch 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 TvÖD bzw. den MTB zur Errechnung einer monatlichen Arbeitszeit von 365,25 Kalendertagen jährlich auszugehen ist. Diese 365,25 Kalendertage werden dividiert durch die Zahl der Kalenderwochen, multipliziert mit der Zahl der Monate je Kalenderjahr.

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

- b. Bei Ausbildungsveranstaltungen oder Einsätzen, 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 so ermittelte Stundenlohn wird mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden multipliziert und ergibt den zu erstattenden Betrag-

Beispiel:

Monatlicher Festlohn: 1.000,00 €, vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit: 40 Stunden

7 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an der Feuerwehrtätigkeit

40 Stunden x 4,348 = 174 Stunden im Monat; für 7 Stunden Arbeitsausfall

1.000,00 € : 174 Stunden = 5,75 € Stundenlohn

5,75 € x 7 Stunden = 40,25 €

- c. In entsprechender Weise sind die zu erstattenden sonstigen fortgewährten Leistungen zu berechnen. Die Grundsätze der Entscheidung des BVerwG in NJW 1972, Seite 1153 über die Erstattung des Arbeitsentgeltes bei Wehrübungen sind im Bereich des Brandschutzes anzuwenden.

Dem privaten Arbeitgeber muss das dem Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt auch insoweit erstattet werden, als die bei einer Ausbildungsveranstaltung ausgefallenen Arbeitsstunden vor oder nach derselben zu leisten gewesen wäre.

4. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn desurlaubes erhalten hat (§ 11 Abs. 1 BurlG).

Berechnung des Urlaubsentgeltes (G) bei wöchentlicher Zahlung:

$$G = \frac{a \times b}{65} \quad \begin{array}{l} a = \text{Summe der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen} \\ b = \text{Anzahl der Urlaubstage} \end{array}$$

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

$$G = \frac{c \times b}{65} \quad \begin{array}{l} a = \text{Summe der Monatslöhne der letzten 3 Monate} \\ b = \text{Anzahl der Urlaubstage} \end{array}$$

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

$$A = \frac{G}{(261,25-b)} \quad \begin{array}{l} G = \text{Urlaubsentgelt} \\ b = \text{Anzahl der Urlaubstage} \end{array}$$

Die Zahl 261,25 stellt die Arbeitstage im Kalenderjahr dar. Sie ergibt sich aus der Anzahl der Kalendertage im Jahr = 365,25 abzüglich der Samstage/Sonntage im Jahr = 104 (52 Wochen x 2 Tage).

Rechenbeispiel:
Arbeitsverdienst (€ brutto)

Mai	Juni	Juli
1.250,00 €	1.350,00 €	1.500,00 €

25 Urlaubstage im Jahr

5 Arbeitstage Ausfall durch einen Lehrgang

$$G = \frac{4.100,00 \text{ €} \times 25 \text{ Tage}}{65 \text{ Tage}} = 1.576,92 \text{ €}$$

$$A = \frac{1.573,92 \text{ €}}{(261,25 - 25 \text{ Tage})} = \frac{1.573,92 \text{ €}}{263,25 \text{ Tage}} = 6,67 \text{ €/Tag}$$

Erstattungsbetrag $5 * 6,67\text{€} = 33,35 \text{ €}$