

Merkblatt zum Antrag auf Auslagenersatz über fortgezahltes Entgelt für den privaten Arbeitgeber

Dem Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr dürfen aus dem Dienst in der Feuerwehr, d.h. Einsätzen, Übungen und Lehrgängen, keine Nachteile in seinem Arbeits- oder Dienstverhältnis entstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diesen Zeitraum das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen, die ohne die ehrenamtliche Tätigkeit üblicherweise erzielt worden wären. Dem privaten Arbeitgeber wird der Betrag auf Antrag erstattet, hier durch das Amt Unterspreewald, da der Arbeitnehmer an einem Feuerwehreinsatz/Übung bei der Freiwilligen Feuerwehr des Amtes Unterspreewald teilgenommen hat (siehe §§ 24, 27 und 44 Brandenburgisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz – BbgBKG – vom 24.05.2004).

Umfang des Erstattungsanspruches

Zum erstattungsfähigen Entgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile zuzurechnen, die den Arbeitnehmern kraft gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen aus Ihrer Tätigkeit zufließen. Wenn nur die Leistung letztlich dem Arbeitnehmer zugutekommt, ist im Übrigen unerheblich, ob sie zum Lohn oder lohngebundenen Leistungen gehört und ob der Arbeitgeber sie durch Zahlung unmittelbar an den Arbeitnehmer oder an Dritte erbringt. Dem Arbeitgeber muss das dem Arbeitnehmer fortgezahlte Entgelt auch insoweit erstattet werden, als die wegen einem Feuerwehreinsatzes/Übung ausfallenden Arbeitsstunden vor und nach derselben zu leisten gewesen wären.

1. Dem Arbeitgeber können auf Antrag folgende Leistungen voll oder anteilig erstattet werden:

- a) Geldlohn, z.B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers;
- 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 berechtigt wäre, den Sachlohn wegen Ausfall der Arbeitsleistung 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 dem Arbeitnehmer wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen er arbeitet;
- d) Arbeitgeberanteile der Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung;
- e) Treueprämie für mehrjährige Tätigkeit;
- f) Anwesenheitsprämie;
- g) zusätzliches Urlaubsgeld (Urlaubsgratifikation);
- h) Weihnachtsgratifikation;
- i) zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes (Pensions-, Gruppenversicherung), wenn die Leistungen des Arbeitgebers an die Person und den Lohn des Arbeitnehmers gebunden ist und diesem aufgrund der Leistung ein unmittelbarer Anspruch gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Versicherungsträger erwächst;
- j) Beitragszuschüsse zur freiwilligen Krankenversicherung sowie zur Pflegeversicherung, wenn der Arbeitnehmer nicht pflichtversichert ist.

2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- a) Aufwandsentschädigung (Spesen)
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen;
- c) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung;
- d) Kosten der Berufsausbildung, soweit es sich bei den Feuerwehrmitgliedern nicht um Auszubildende handelt;
- e) Bergmannsprämien;
- f) Umlage über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall sowie der Umlage für Mutterschaft (U 1 und U 2);
- g) Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwetterempfänger;
- h) Schwerbehindertenausgleichsabgabe (kosten für die Schwerbehindertenbeschäftigung);
- i) Aufwand für Ausfalltage;
- j) Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst;
- k) Umlage für die produktive Winterbauförderung;
- l) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes;
- m) Konkursausfallgeld sowie Umlagen für das Insolvenzgeld;
- n) Urlaubsentgelt nach § 11 Bundesurlaubsgesetz;
- o) Sonstige lohngebundene Kosten, die der betrieblichen Kalkulation dienen.

Die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am Feuerwehrdienst ausgefallenen Arbeitsleistung abhängt, da 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 Betriebs (z.B. aus sozialem Grunde) darstellen.

3. Der Verdienstausschlag eines Gehalts- bzw. Lohnempfängers sollte wie folgt ermittelt werden:

a) Bei Feuerwehreinsätzen/Übungen, die einen Arbeitsausfall von einzelnen Stunden oder Tagen verursachen, wird zunächst die monatliche Gesamtstundenzahl errechnet, indem die wöchentliche Arbeitszeit mit 4,348 multipliziert wird. Dieser Faktor 4,348 ergibt sich daraus, dass in Anlehnung an den BAT-O bzw. MTB-O 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 je Kalenderjahr.

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

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: 1.000,00 €, vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden, 8 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme am Feuerwehreinsatz/Übung; 40 Stunden x 4,348 = 174 Stunden im Monat, 1.000,00 € : 174 Stunden = 5,75 € Stundenlohn, 5,75 € x 8 Stunden = 46,00 €

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