

Merkblatt für den Arbeitgeber

bzgl. der Erstattung fortgewährter Leistungen bei Einsätzen sowie Aus- und Fortbildung im Brand- und Katastrophenschutz

Hat ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer den Arbeitsverdienst fortgewährt, den der Arbeitnehmer in den o.g. Zeiten erhalten hätte, so kann der private Arbeitgeber Erstattung des Arbeitsverdienstes, der Beiträge zur Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie sonstiger fortgewährter Leistungen gem. § 10 BrSchG oder § 14a KatSG-LSA verlangen.

Umfang des Erstattungsanspruches

Dem erstattungsfähigen Arbeitsentgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile anzurechnen, die den Arbeitnehmern kraft gesetzlicher und tarifrechtlicher Bestimmungen aus ihrer Tätigkeit zufließen. Wenn nur die Leistung letztlich dem Arbeitnehmer zu Gute 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. Zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

- a) Geldlohn
z. B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehr- und Überstundenvergütung einschließlich der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers nach § 12 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes
- b) Sachlohn (Deputatleistungen)
soweit es sich um in kürzeren Zeiträumen (täglich, wöchentlich, monatlich) wiederholte und fortlaufend zum Lohn gewährte sachliche 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 berechtigt wäre, den Sachlohn zu versagen oder zu kürzen
- c) Lohnzulagen
z.B. Gefahren-, Erschwernis-, Schmutz-, Spätdienst-, Fahrdienst-, und Forstzulagen, soweit sie Lohnbestandteil sind, also nicht Unkosten (Aufwendungen) decken sollen, die dem Arbeitnehmer wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen er arbeitet
- d) Weihnachtsgratifikationen
- e) Treueprämie
- f) Anwesenheitsprämie
- g) Urlaubsgratifikation
- h) zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
– einschließlich der Versorgungseinrichtung des Baugewerbes- (Pensions-, Gruppenversicherungen), wenn die Leistung des Arbeitgebers an die Person Anspruch gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Versicherungsträger erwächst.
- i) Umlage für die produktive Winterbauförderung
§ 186 a Arbeitsförderungsgesetz (AFG)
- j) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
gemäß Abschnitt I 2 Absatz 1 Nummer 6 des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub, den Lohnausgleich und die Zusatzversorgung im Baugewerbe. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass in den Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse lt. o. g. Tarifvertrages eine Ausbildungsumlage in Höhe von 1,7% enthalten ist. Dies ist bei Arbeitnehmern, die keine Auszubildenden mehr sind, in Abzug zu bringen
- k) Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst
(vgl. das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit).
- l) Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung
- m) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte
(vgl. § 105 RVO)

2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- a) Urlaubsentgelt nach § 11 Bundesurlaubsgesetz
- b) Aufwandsentschädigung (Spesen)
- c) Aufwand für Lohnfortzahlungen an Feiertagen aufgrund des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen
- d) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung
- e) Kosten der Berufsausbildung, soweit es sich bei den Helfern bzw. an der Ausbildung Teilnehmenden nicht um Auszubildende handelt
- f) Bergmannprämien gemäß § 4 des Gesetzes über Bergmannprämien
- g) Umlage gemäß § 14 des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall sowie Umlage für Mutterschaft
- h) Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwettergeldempfänger
- i) Schwerbehindertenausgleichsabgabe
- j) Konkursausfallgeld
- k) Aufwand für Ausfalltage, soweit tarifvertraglich nicht festgelegt.

Die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme an der Brandschutzausbildung bzw. dem 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.

3. Der Verdienstaufschlag eines Gehaltsempfängers ist wie folgt zu berechnen:

- a) Bei Wochenlehrgängen/-einsätzen 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 (7), multipliziert mit der Zahl der Monate je Kalenderjahr (12).

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

- b) Bei Ausbildungsveranstaltungen/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; 8 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an Ausbildung/Einsatz

$$\begin{aligned} 40 \text{ Stunden} \times 4,348 &= 174 \text{ Stunden im Monat; für 8 Stunden Arbeitsausfall} \\ 1.000,00 \text{ €} : 174 \text{ Stunden} &= 5,75 \text{ € Stundenlohn} \\ 5,75 \text{ €} \times 8 \text{ Stunden} &= 46,00 \text{ €} \end{aligned}$$

- 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 Brandschutzausbildung/KatS-Dienst anzuwenden. Dem Arbeitgeber muss das dem Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt auch in soweit erstattet werden, als die wegen einer Ausbildung/Übung ausgefallenen Arbeitsstunden vor oder nach derselben zu leisten gewesen wären.

Hinweis: Der Lohnkostenersatz ist ohne Mehrwertsteuer auszuweisen!