

Merkblatt für den Arbeitgeber

zum Antrag auf Erstattung der fortgewährten Leistungen

im Zusammenhang mit dem Feuerwehrdienst

oder dem Dienst im Katastrophenschutz

Das Bayerische Feuerwehrgesetz (BayFwG) enthält Vorschriften über die Lohnfortzahlung an Arbeitnehmer, die Feuerwehrdienst leisten. Private Arbeitgeber haben ihrerseits einen Anspruch auf Erstattung der fortgewährten Leistungen. Nach dem Bayerischen Katastrophenschutzgesetz (BayKSG) gelten die Vorschriften des BayFwG über die Lohnfortzahlung an Arbeitnehmer und den Erstattungsanspruch privater Arbeitgeber für Helfer der freiwilligen Hilfsorganisationen bei Einsätzen zur Katastrophenabwehr entsprechend.

Die fortgewährten Leistungen werden nur auf Antrag erstattet. Der Antrag ist zu richten

- wenn der Arbeitnehmer Feuerwehrdienst geleistet hat, an die Gemeinde, deren Feuerwehr er angehört
- wenn Arbeitnehmer als Helfer der freiwilligen Hilfsorganisationen bei Einsätzen zur Katastrophenabwehr tätig wurden: an die jeweilige freiwillige Hilfsorganisation.

Zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

- Geldlohn,
z.B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschließlich der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (sie sind gemäß § 2 Abs. 7 Satz 1 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes Bestandteil des Lohns oder Gehalts),
- 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 Art. 9 Abs. 1 Satz 4 BayFwG oder des § 9 Abs. 2 Satz 2 KatSG berechtigt wäre, den Sachlohn zu versagen oder zu kürzen,
- Lohnzulagen,
z.B. Gefahren-, Erschwernis-, Schmutz-, Spätdienst-, Fahrdienst- und Frostzulage, soweit sie Lohnbestandteile sind, also nicht Unkosten (Aufwendungen) decken sollen, die dem Arbeitnehmer wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen er arbeitet,
- Gratifikationen und Prämien,
insbesondere Weihnachtsgratifikation, zusätzliches Urlaubsgeld (Urlaubsgratifikation), Treueprämie, Anwesenheitsprämie,
- Provisionen (Grundlage ist der Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Freistellung)
- Leistungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes (Pensions-, Gruppenversicherung),
wenn die Leistung 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,
- Umlage für das Winterausfallgeld gemäß §§ 354 ff. SGB III
- Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
gemäß Abschnitt V des Tarifvertrags vom 18. Dezember 2009 über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) (der Beitrag zur Zusatzversicherungsrente ist jedoch bei Arbeitnehmern, die keine Auszubildenden sind, um die in ihm enthaltene Ausbildungsumlage von 1,7 v.H. zu kürzen),
- Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst an Berufsgenossenschaften
(vgl. das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit),
- Umlage für das Insolvenzgeld gemäß §§ 358 ff. SGB III.

Erstattungsfähig sind auch die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit. Dazu gehören:

- Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung,
- Zuschüsse der Arbeitgeber zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte sowie Beitragszuschüsse zur sozialen Pflegeversicherung für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherte,
- Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit gemäß §§ 340 ff. SGB III.

N i c h t zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

- Urlaubsentgelt nach § 11 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrIG) (Findet eine mindestens gantztägige Ausbildungsveranstaltung während des Urlaubs statt und hat der Arbeitnehmer seine Teilnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher mitgeteilt, so ist die Veranstaltung als ein den Urlaub störendes Ereignis zu behandeln. Die durch die Ausbildungsveranstaltung ausfallenden Urlaubstage sind nachzugewähren. Die Tage, an denen die Ausbildungsveranstaltung stattfindet, gelten als Arbeitstage, für die Arbeitsentgelt gewährt und erstattet wird.),
- Aufwandsentschädigung (Spesen),
- Aufwand für Lohnzahlungen an Feiertagen aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes,
- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung,
- Kosten der Beschäftigung Schwerbehinderter (insbesondere die Schwerbehindertenausgleichsabgabe),
- Umlage gemäß § 7 des Gesetzes für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung,
- Krankenversicherungsbeiträge für Empfänger von Saison-Kurzarbeitergeld,
- Aufwand für Ausfalltage,
- allgemeine Aufwendungen für die Berufsausbildung,
- sonstige lohngebundene Unkosten, die der betrieblichen Kalkulation dienen.

Diese Leistungen sind nicht erstattungsfähig, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am Feuerwehrdienst oder am Dienst im Katastrophenschutz ausgefallenen Arbeitsleistung abhängt, weil es sich um Leistungen handeln, 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.

Berechnung des Erstattungsbetrages

Bei Arbeitnehmern, die Monatslohn oder –gehalt beziehen, wird der zu erstattende Anteil des Arbeitsentgelts (entsprechendes gilt für die sonstigen fortgewährten Leistungen) wie folgt berechnet:

- Bei Wochenlehrgängen ist das auf eine Woche entfallende Arbeitsentgelt dadurch zu ermitteln, dass der Monatslohn durch $4 \frac{1}{3}$ geteilt wird.
- Bei nur tage- oder stundenweisem Feuerwehrdienst wird zunächst die monatliche Gesamtstundenzahl errechnet. Zu diesem Zweck wird die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mit $4 \frac{1}{3}$ multipliziert. Der Monatsverdienst wird dann durch die monatliche Gesamtstundenzahl geteilt. Der so ermittelte Stundenlohn wird mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden multipliziert.

Beispiel: wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, Bruttomonatsverdienst 2.000,-- Euro,
8 Stunden Arbeitsausfall wegen Dienst bei der Feuerwehr

Berechnung: 40 Std. pro Woche x 4,333 = 173,32 Stunden pro Monat

Bruttoverdienst: 2.000,00 € \div 173,32 Std./Monat = 11,54 € pro Stunde
11,54 € pro Stunde x 8 Stunden FF-Dienst = **92,32 € Erstattungsbetrag**