

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

1. im Zusammenhang mit dem Dienst im erweiterten Katastrophenschutz - § 9 Abs. 2 des Gesetzes über die Erweiterung des Katastrophenschutzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 1990 (BGBl. I S. 229), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Regelung der Dauer des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes vom 25. November 1990 (BGBl. I S. 2520),

2. im Zusammenhang mit dem Dienst im Katastrophenschutz im Freistaat Sachsen - § 62 Abs. 1 Nr. 2 - oder

3. im Zusammenhang mit dem Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr - § 62 Abs. 1 Nr. 1 Sächsisches Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (BRKG) vom 24. Juni 2004 (SächsGVBl. S. 245)

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen aus dem Dienst im Katastrophenschutz oder in der Freiwilligen Feuerwehr 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 Arbeitsentgelts, das sie ohne die Teilnahme erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freigestellt.

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

Gem. § 9 Abs. 2 KatSG ist privaten Arbeitgebern das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung bei einem Ausfall von mehr als zwei Stunden am Tag oder von mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen für die gesamte Ausfallzeit zu erstatten. Für den Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr gelten diese Einschränkungen nicht.

Umfang des Erstattungsanspruchs

Dem erstattungsfähigem 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 § 12 Abs. 6 des 5. Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1989 (BGBl. S. 137);
- 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 § 9 Abs. 2 Satz 2 KatSG 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 die produktive Winterbauförderung (gem. § 186a Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582);
- j) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes gemäß Abschnitt I 2 Abs. 1 Nr. 6 des allgemein verbindlichen Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub, den Lohnausgleich und die Zusatzversorgung im Baugewerbe vom 12. November 1960 in der Fassung des Änderungsvertrages vom 1. Januar 1982. Die in dem vom Arbeitgeber abzuführenden Betrag enthaltene Ausbildungsumlage (gemäß Tarifvertrag vom 1. Januar 1982 24% des lohnsteuerpflichtigen Bruttoeinkommens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, davon 1,7% Ausbildungsumlage) ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht Auszubildende 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);
- l) Konkursausfallgeld
Zu den fortgewährten Leistungen ist das Konkursausfallgeld zu zählen (§§ 14a ff. AFG). Dieses ist eine Versicherungsleistung an den Arbeitnehmer bei Verlust seines Lohnes infolge Zahlungsunfähigkeit seines Arbeitgebers. Die hierfür erforderlichen Mittel werden von den Berufsgenossenschaften aufgebracht (§ 186c I AFG), die sie wiederum auf ihre Mitglieder umlegen (§ 186c III AFG). 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- und Rentenversicherung;
- n) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 405 RVO);
- o) Beiträge für die Bundesanstalt für Arbeit gemäß §§ 187ff des Arbeitsförderungsgesetzes;
- p) Nahauslösung, wenn diese dem Arbeitsentgelt gleichzusetzen ist;
- q) Provisionen (bei der Berechnung vom Durchschnittsverdienst der Helferin bzw. des Helfers in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Übung, des Lehrgangs etc. auszugehen);
- r) Beiträge zur Umlage gemäß § 14 des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall vom 27. Juli 1969 (BGB I S. 946).

2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigem Arbeitsentgelt:

- a) Aufwandschädigung (Spesen);
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen aufgrund des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479), geändert durch das Gesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091);
- 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 § 640 RVO - 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 gemäß § 4 des Gesetzes über Bergmannsprämien vom 20. Dezember 1956 (BGBl. I S. 927), geändert durch das Gesetz vom 12. Mai 1969 (BGBl. I S. 434);
- f) Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwettergeldempfänger:
Eine Erstattung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber bereits die Erstattung seines Beitragsanteils zur Krankenversicherung aufgrund unterstellter voller Arbeitsleistung geltend gemacht hat. Eine Erstattungspflicht hinsichtlich des vom Arbeitgeber nach § 163 II AFG allein zu tragenden vollen Beitrages zur Krankenversicherung besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer gerade in der Zeitspanne seiner Dienstleistung Schlechtwettergeldempfänger war. Andernfalls würde der Arbeitgeber eine doppelte Erstattung für nur eine von ihm amtlich gemachte Leistung erhalten.
- g) Schwerbehindertenausgleichsabgabe;
- h) Aufwand für Ausfalltage, soweit tariflich nicht festgelegt:
Die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am Katastrophenschutz-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 Verdienstaussfall einer Gehaltsempfängerin oder eines Gehaltsempfängers ist wie folgt zu rechnen:

- 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 1000,00 Euro
vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (bei davon abweichender wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende Stundenzahl einsetzen)
8 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an Katastrophenschutz-Übungen

$$40 \text{ Stunden} \times 4,348 = 174 \text{ Stunden/Monat}$$

$$100 \text{ Euro} / 174 \text{ Stunden} = 5,75 \text{ Euro Stundenlohn}$$

$$\text{für 8 Stunden Arbeitsausfall } 5,75 \text{ Euro} \times 8 = 46,00 \text{ Euro}$$

- 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 bzw. 3 Monate vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 2 Satz 1 BUrlG).

Berechnung des Urlaubsentgeltes(G) bei wöchentlicher/monatlicher Zahlung:

$$G = \frac{(a \times b)}{65} \quad (a = \text{Summe der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen} / 3 \text{ Monate} \mid b = \text{Anzahl der Urlaubstage})$$

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:

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

Die Zahl 261,25 stellt die Arbeitstage im Kalenderjahr dar.

Sie ergibt sich aus der Anzahl der Kalendertage im Jahr (=365,25) abzüglich der Samstage und Sonntage im Jahr (=104).

Beispiel: Arbeitsverdienst (brutto)

Mai: 2000 Euro

Juni: 2200 Euro

Juli: 2500 Euro

4 Arbeitstage Ausfall durch Katastrophenschutz-Lehrgang

$$G = \frac{(6700,00 \text{ Euro} \times 25 \text{ Tage})}{65 \text{ Tage}}$$

$$G = \frac{167500,00 \text{ Euro}}{65 \text{ Tage}}$$

$$A = \frac{2576,92 \text{ Euro}}{(261,25 - 25)} = \frac{2576,92 \text{ Euro}}{238,25 \text{ Tage}}$$

$$A = \frac{2576,92 \text{ Euro}}{238,25 \text{ Tage}}$$

$$\text{Erstattungsbetrag: } 4 \times 10,91 \text{ Euro} = 43,64 \text{ Euro}$$