

Merkblatt für den Arbeitgeber

zur Lohnfortzahlung im Zusammenhang mit der Ausbildung an der Brandschutz- und Katastrophenschutzschule Heyrothsberge gemäß § 21 Abs. 2 Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt, sowie dem Erlass des Ministeriums des Inneren des Landes Sachsen-Anhalt vom 15.01.1999 (zum Antrag auf Erstattung des fortgewährten Arbeitsverdienstes / Verdienstaussfall).

Erstattung fortgewährter Leistungen bei der Ausbildung im Brand- und Katastrophenschutz

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

Umfang des Erstattungsanspruches

Dem erstattungsfähigen Arbeitsentgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile anzurechnen, die den Arbeitnehmern kraft gesetzlicher oder 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, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung 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 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 Frostzulagen, 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) 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 – (Pensions-, Gruppenversicherungen) wenn die Leistung des Arbeitgebers an die Person und den Lohn des Arbeitnehmers gebunden ist und diesen 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 Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes gemäß dem 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 betriebsärztlichen Dienst (vgl. das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit).
- l) Insolvenzgeld SGB III § 183
- m) Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und 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) Provisionen
Grundlage ist der Durchschnittsverdienst des Feuerwehrangehörigen in den letzten drei Monaten vor der Ausbildung
- q) Beiträge zur Umlage gemäß des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz- AAG) § 7

2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- a) Aufwandsentschädigung (Spesen)
- b) Aufwand für Lohnfortzahlungen an Feiertagen aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes § 2
- c) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung
- d) Kosten der Berufsausbildung, soweit es sich bei den an der Ausbildung Teilnehmenden nicht um Auszubildende handelt
- e) Bergmannprämien gemäß § 4 des Gesetzes über Bergmannprämien
- f) Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwettergeldempfänger
- g) Schwerbehindertenausgleichsabgabe
- h) 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 Brandschutz- oder Katastrophenschutzausbildung 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 Verdienstausschlag 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 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 so ermittelte Stundenlohn wird mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden multipliziert und ergibt den zu erstattenden Betrag.

Beispiel:

Monatlicher Festlohn 1000 €, vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit 40 Stunden.

7 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an der Brandschutzausbildung

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

1000 € : 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 der Brandschutzausbildung anzuwenden. Dem privaten Arbeitgeber muss das dem Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt auch in soweit erstattet werden, als die einer Ausbildungsveranstaltung ausfallenden Arbeitsstunden vor oder nach derselben zu leisten gewesen wären.

4. Das Urlaubsgeld bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 1 BUrlG).

Berechnung des Urlaubsgeldes (G) bei wöchentlicher Zahlung:

$$G = \frac{a \times b}{65} \quad a = \text{Summe der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen}$$

b = Anzahl der Urlaubstage

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

Berechnung des Urlaubsgeldes (G) bei monatlicher Zahlung:

$$G = \frac{c \times b}{65} \quad c = \text{Summe der Monatslöhne der letzten 3 Monate}$$

b = Summe der Urlaubstage

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:

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

b = 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/Sonntage im Jahr = 104 (52 Wochen x 2 Tage).

Rechenbeispiel:

Arbeitsverdienst (€ brutto)

Mai	Juni	Juli
1250 €	1350 €	1500 €

25 Urlaubstage im Jahr 5 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang an der BKS

$$G = \frac{4100 \text{ €} \times 25 \text{ Tage}}{65 \text{ Tage}} = 1576,92 \text{ €} \quad A = \frac{1576,92 \text{ €}}{(261,25 - 25 \text{ Tage})} = \frac{1576,92 \text{ €}}{236,25 \text{ Tage}} = 6,67 \text{ € / Tag}$$

Erstattungsbetrag: 5 x 6,67 € = 33,35 €