

**Merkblatt für den Arbeitgeber  
zum Antrag  
auf Erstattung des fortgewährten Arbeits-  
verdienstes, der Beiträge zur  
Sozial- und Arbeitslosenversicherung  
sowie sonstiger fortgewährter Leistungen**

Den ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr und den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern der anerkannten Hilfsorganisationen dürfen aus ihrem Dienst in der Feuerwehr oder ihrer Mitwirkung im Katastrophenschutz keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis erwachsen. Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Aus- und Fortbildungen sowie der Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Gemeinde oder des Kreises entfällt für die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr und die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer der anerkannten Hilfsorganisationen die Pflicht zur Arbeits- oder Dienstleistung (§ 20 Abs. 1 Satz 1 und 2 BHKG).

Bei Einsätzen erstrecken sich Freistellungs- und Entgeltanspruch auch auf den zur Wiederherstellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit erforderlichen Zeitraum danach. Die Grundsätze der Entscheidung der BVerwG in NJW 1972, S. 1153, über die Freistellung von der Arbeitsleistung und die Erstattung des fortgewährten Arbeitsentgelts bei Wehrübungen sind entsprechend anzuwenden.

Gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 BHKG ist privaten Arbeitgebern das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen auf Antrag zu erstatten.

**Umfang des Erstattungsanspruchs**

Dem erstattungsfähigen 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 zugutekommt, 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 § 2 Abs. 7 Fünftes Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406), zuletzt geändert durch Artikel 13 des

Gesetzes vom 7. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2592);

- 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 § 21 Abs. 1 Satz 1 BHKG 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) Winterbeschäftigungs-Umlage gemäß § 354 ff. Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 4a des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1613) - SGB III;
  - j) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes. Die in dem vom Arbeitgeber abzuführenden Betrag enthaltene Ausbildungsumlage, ist bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht Auszubildende sind, in Abzug zu bringen.
  - k) Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst gemäß dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) zuletzt geändert durch Artikel 226 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) –;
  - l) Insolvenzgeld
- Zu den fortgewährten Leistungen ist das Insolvenzgeld zu zählen (§§ 165 ff. SGB III).

Dieses ist eine Versicherungsleistung an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bei Verlust ihres bzw. seines Entgelts infolge Zahlungsunfähigkeit ihres bzw. seines Arbeitgebers. Die hierfür erforderlichen Mittel werden von den Arbeitgebern durch Zahlung einer Umlage aufgebracht (§ 358 SGB III). Die Umlage ist deshalb eine der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zugutekommende und ihrem bzw. seinem Schutz dienende Leistung, die sich am Bruttolohn der Versicherten in den Unternehmen orientiert.

- m) Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung (vgl. § 58 Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), das zuletzt durch Artikel 2c des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) - SGB XI);
- n) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1613) - SGB V) sowie Beitragszuschüsse zur sozialen Pflegeversicherung für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherte (vgl. § 61 SGB XI);
- o) Beiträge für die Bundesagentur für Arbeit gemäß §§ 340 ff. und 24 ff. SGB III;
- p) Nahauslösung, wenn diese dem Arbeitsentgelt gleichzusetzen ist;
- q) Provisionen (bei der Berechnung ist vom Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Übung, des Lehrgangs etc. auszugehen);
- r) Beiträge zur Umlage gem. § 7 Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), zuletzt geändert durch Artikel 13 Absatz 6 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579)).

2. Folgende Leistungen gehören **nicht** zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- a) Aufwandsentschädigung (Spesen);
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Artikel 1a des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601);
- 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 § 110 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Artikel 2b des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) 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) Schwerbehindertenausgleichsabgabe;
  - f) Aufwand für Ausfalltage, soweit tariflich nicht festgelegt; die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch den Feuerwehrdienst oder den Dienst im Katastrophenschutz 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.
  - g) Fernauslösung.
3. Der Verdienstausschlag einer Gehaltsempfängerin oder 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 TV-L 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 3.000,00 EUR

vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Bei einer davon abweichenden wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende Stundenzahl einsetzen.)

8 Stunden Arbeitsausfall durch  
Teilnahme an einem  
Feuerwehrlehrgang

$38 \text{ Stunden} \times 4,348 = 165,22$   
Stunden im Monat

$3.000,00 \text{ EUR} : 165,22 \text{ Stunden} =$   
18,16 EUR

Stundenlohn für 8 Stunden  
Arbeitsausfall  $18,16 \text{ EUR} \times 8 =$   
145,28 EUR

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

- a) Berechnung des Urlaubsentgeltes (G) bei  
wöchentlicher Zahlung:

$$G = \frac{a \times b}{65}$$

a = Summe der Wochenlöhne der letzten 13  
Wochen

b = Anzahl der Urlaubstage

Die Zahl 65 errechnet sich aus 13 Wochen zu 5  
Arbeitstagen.

Ein Urlaubstag entspricht einem Arbeitstag.

Bei monatlicher Abrechnung ist von den letzten  
drei Monaten auszugehen.

- b) Berechnung des Urlaubsentgeltes (G) bei  
monatlicher Zahlung:

$$G = \frac{c \times b}{65}$$

c = Summe der Monatslöhne der letzten drei  
Monate

b = 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:

$$A = \frac{G}{261,25 - b}$$

G = 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 und Sonntage im Jahr  
(= 104).

**Beispiel:** Arbeitsverdienst (EUR brutto):

| Mal      | Junl     | Juli     |
|----------|----------|----------|
| 1.500,00 | 1.600,00 | 1.750,00 |

25 Urlaubstage im Jahr

4 Arbeitstage Ausfall durch  
Lehrgang

$$G = \frac{4.850,00 \text{ EUR} \times 25 \text{ Tage}}{65 \text{ Tage}} =$$

= 1.865,38 EUR

$$A = \frac{1.865,38 \text{ EUR}}{261,25 - 25 \text{ Tage}} = 7,90 \text{ EUR}$$

Erstattungsbetrag:

$4 \times 7,90 \text{ EUR} = 31,60 \text{ EUR}$ .

#### 5. Berechnung des anteiligen Urlaubsgeldes (U):

Die Höhe des Urlaubsgeldes ergibt sich aus den  
Bestimmungen des Arbeitsvertrages bzw. den  
tariflichen Bestimmungen.

$$U = \frac{J + S}{261,25 - b}$$

J = Jahresurlaubsgeld brutto

S = Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung

b = Anzahl der Urlaubstage pro Jahr

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:** jährliches Urlaubsgeld (brutto)

1.500,00 EUR

Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung  
300,00 EUR

30 Urlaubstage im Jahr

5 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$\frac{1.500,- \text{ EUR} + 300,- \text{ EUR}}{261,25 - 30 \text{ Tage}} =$$

7,78 EUR

Erstattungsbetrag:  $5 \times 7,78 \text{ EUR} =$   
38,90 EUR