10. Zu Art. 10 Erstattungsansprüche von Arbeitgebern

10.1 Umfang des Erstattungsanspruchs gemäß Art. 10 Satz 1 Nr. 1 BayFwG

[1]Dem erstattungsfähigen Arbeitsentgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch Vorteile zuzurechnen, die den Arbeitnehmern aufgrund Gesetzes, Tarifvertrags, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Bestimmung aus ihrer Tätigkeit zufließen. [2]Wenn nur die Leistung letztlich den Arbeitnehmern zugutekommt, ist im Übrigen unerheblich, ob sie zum Lohn oder zu lohngebundenen Leistungen gehört und ob der Arbeitgeber sie durch Zahlung unmittelbar an die Arbeitnehmer oder an Dritte erbringt. [3]Die Gemeinde kann geeignete Nachweise über die tatsächliche Leistung und die Höhe der beantragten Erstattung verlangen.

10.1.1

Zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

– Geldlohn,
zum Beispiel 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 (zum Beispiel 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 berechtigt wäre, den Sachlohn zu versagen oder zu kürzen,

– Lohnzulagen,
zum Beispiel Gefahren-, Erschwernis-, Schmutz-, Spätdienst-, Fahrdienst- und Frostzulage, soweit sie Lohnbestandteile sind, also nicht Unkosten (Aufwendungen) decken sollen, die Arbeitnehmern wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen sie arbeiten,

– Gratifikationen und Prämien,
insbesondere Weihnachtsgratifikation, zusätzliches Urlaubsgeld (Urlaubsgratifikation), Treueprämie, Anwesenheitsprämie,

– Provisionen (Grundlage ist der Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Freistellung),

– Leistungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der zusätzlichen Altersversorgung im Baugewerbe (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,

– Winterbeschäftigungs-Umlage gemäß §§ 354 ff. des Sozialgesetzbuchs Drittes Buch (SGB III),

– Beiträge für das Urlaubsverfahren und für das Berufsbildungsverfahren im Baugewerbe gemäß den Regelungen zu den Sozialkassenbeiträgen im jeweils geltenden Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV); bei Arbeitnehmern, die keine Auszubildenden sind, ist der Beitrag für das Berufsbildungsverfahren nicht erstattungsfähig,

– Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst an Berufsgenossenschaften (vergleiche das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit),

– Umlage für das Insolvenzgeld gemäß §§ 358 ff. SGB III.

10.1.2

[1]Erstattungsfähig sind auch die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit. [2]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.

10.1.3

Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

– Urlaubsentgelt nach § 11 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG),

– Aufwandsentschädigungen (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 über 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.

10.2 Berechnung des Erstattungsbetrags

[1]Der auf die Dauer des Feuerwehrdienstes entfallende Teil des Arbeitsentgelts wird für Arbeitnehmer, die Wochen- oder Stundenlohn erhalten, aufgrund der Angaben des Arbeitgebers ohne Weiteres berechnet werden können. [2]Bei Arbeitnehmern, die Monatslohn oder -gehalt beziehen, kann – sofern Arbeitgeber dazu keine Angaben machen – der zu erstattende Anteil des Arbeitsentgelts (Entsprechendes gilt für die sonstigen fortgewährten Leistungen) wie folgt berechnet werden:

– Bei Wochenlehrgängen ist das auf eine Woche entfallende Arbeitsentgelt dadurch zu ermitteln, dass der vom Arbeitgeber angegebene Monatslohn durch 4 ⅓ geteilt wird.

– Bei nur tage- oder stundenweisem Feuerwehrdienst wird zunächst die monatliche Gesamtstundenzahl errechnet. Zu diesem Zweck wird die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mit 4 ⅓ multipliziert. Der

Monatsverdienst wird dann durch die monatliche Gesamtstundenzahl geteilt. Der so ermittelte Stundenlohn wird mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden multipliziert.

10.3 Antragsformular, Merkblatt

Den Gemeinden wird empfohlen, ein Antragsformular (**Anlage 4**) und ein Merkblatt für Arbeitgeber (**Anlage 5**) zur Erleichterung des Antragsverfahrens bereitzuhalten.