

Name des Arbeitgebers	Datum
Anschrift	Ansprechpartner (Name, Telefonnummer)

Zurück an:

Gemeinde Nordwalde  
 Fachbereich III – Ordnung und Soziales  
 Bispingallee 15  
 48356 Nordwalde

**Antrag auf Erstattung des fortgewährten Arbeitsverdienstes, der Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung sowie sonstiger fortgewährter Leistungen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für nachstehenden Feuerwehrangehörigen wurde bei Beurlaubung -ohne Anrechnung auf den Tarifurlaub- der Arbeitsverdienst weitergezahlt:

Personalien des Feuerwehrangehörigen:	
Name, Vorname	
Anschrift	
Geburtsdatum	

Daten zum Beschäftigungsverhältnis			
Dienst-/Berufsbezeichnung			
Beschäftigungsumfang	<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit	<input type="checkbox"/> aushilfsweise/GFB
Entlohnung	<input type="checkbox"/> Lohn	<input type="checkbox"/> Gehalt	
Wöchentliche Arbeitszeit lt. Vertrag		Arbeitstage pro Woche	
Beginn der täglichen Arbeitszeit		Ende der täglichen Arbeitszeit	

Freistellungsgrund:			
<input type="checkbox"/> Einsatz	<input type="checkbox"/> Lehrgang	<input type="checkbox"/> sonstige Veranstaltung	
Einsatz / Lehrgangsnummer / -beschreibung			
Abwesenheit			
Von (Datum)		Bis (Datum)	
Von (Uhrzeit)		Bis (Uhrzeit)	

**Höhe des Erstattungsanspruches**

An Lohn/Gehalt (inkl. Leistungen nach Anlage 1 Ziffer 1.a-r des Merkblattes) wurden

\_\_\_\_\_ Euro für die  Woche  den Monat

vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ vertragsgemäß gezahlt.

Es wird um Erstattung der fortgewährten Leistungen für die Zeit des Arbeitsausfalles gebeten:

$$\text{Monatsstunden} = \text{Wochenstunden} \times 4,348$$

\_\_\_\_\_ Euro  
 ----- X \_\_\_\_\_ Ausfallstunden = \_\_\_\_\_ Euro  
 \_\_\_\_\_ Monatsstunden

**Zahlungsweg:**

IBAN	
BIC	
Verwendungszweck	

Ich versichere die Richtigkeit der Angaben. Leistungen nach Anlage 1 Ziffer 2.a-g des Merkblattes sind in oben genannter Summe nicht enthalten.

Ich versichere, dass unser Unternehmen nicht zum öffentlichen Dienst gehört und auch aus tarifrechtlichen Gründen nicht als öffentlicher Dienst anzusehen ist.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Stempel

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

**Hinweis:**

Bei Fragen melden Sie sich bitte bei:

- Herrn Schröder, Tel. 02573/929-108, Mail: [schroeder@nordwalde.de](mailto:schroeder@nordwalde.de)

**Von der Gemeinde Nordwalde auszufüllen**

Der/die Feuerwehrangehörige hat an der oben genannten Veranstaltung teilgenommen.

Bei Lehrgang: Teilnahmebescheinigung vorgelegt?

Erl. am \_\_\_\_\_

Antrag sachlich und rechnerisch richtig.

\_\_\_\_\_  
RWF erfasst am: \_\_\_\_\_

## Anlage 1

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

Ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehren dürfen aus dem Dienst 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 (§§ 20, 21, 50 BHKG).

Die Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts erfasst auch die vor und nach einem Einsatz oder einer Übung/Ausbildung liegenden Arbeitsstunden, die für Fahrten oder notwendige Ruhezeiten erforderlich sind.

Gemäß § 21 BHKG ist privaten Arbeitgebern das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitslosenversicherung sowie zur betrieblichen Altersversorgung 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 aktuellen Fassung
- 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 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, 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. 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 in der aktuellen Fassung.
- 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 Brutto-lohn der Versicherten in den Unternehmen orientiert.
- m) Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung (vgl. § 58 SGB XI);
- n) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 257 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 in der aktuellen Fassung

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

- a) Aufwandsentschädigung (Spesen);
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der aktuellen Fassung;
- 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 SGB VII 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 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 = 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.
- 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).

**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