

Merkblatt für Arbeitgeber

Erstattung fortgewährter Leistungen beim Dienst im THW

Hat ein privater Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt in der Zeit der Teilnahme am Dienst im THW fortgezahlt, so sind ihm auf Antrag das Arbeitsentgelt, die Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung sowie sonstige fortgewährte Leistungen gem. § 3 Abs. 2 des THW-Helferrechtsgesetzes (THW-HelfRG) zu erstatten, falls der Ausfall mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von 2 Wochen beträgt.

Umfang des Erstattungsanspruchs

Dem erstattungsfähigen Arbeitsentgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile zuzurechnen, die dem Arbeitnehmer kraft gesetzlicher oder tarifrechtlicher Bestimmungen aus seiner Tätigkeit zufließen. Wenn nur die Leistung letztlich dem Arbeitnehmer zugute kommt, ist es im übrigen unerheblich, ob sie zum Lohn oder zu lohngelundenen Leistungen gehört und ob der Arbeitgeber sie durch Zahlung unmittelbar an den Arbeitnehmer oder an Dritte erbringt. Dem Arbeitgeber muss das dem Arbeitnehmer fortgezahlte Arbeitsentgelt auch insoweit erstattet werden, als die wegen einer THW-Dienstveranstaltung ausfallenden Arbeitsstunden vor oder nach dieser zu leisten gewesen wäre.

1. Zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

- a) **Geldlohn**
z.B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschl. der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers nach § 2 des 5. Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1989, zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 1990 (BGBl. I. S. 2749).
- 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 § 3 Abs. 2 THW-HelfRG 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 Kosten (Aufwendungen) decken sollen, die dem Arbeitgeber lediglich wegen besonderer Arbeitsbedingungen entstehen.
- 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 einschl. der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes (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 zusteht.
- i) **Umlage für die produktive Winterbauförderung**
gemäß § 186 a Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2406).
- j) **Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes**
gemäß Abschnitt I 2 Abs. 1 Nr. 6 des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub, den Lohnausgleich und die Zusatzversorgung im Baugewerbe vom 12. November 1960 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 01. Januar 1991. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass in den Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse entsprechend diesem Tarifvertrag eine Ausbildungsumlage enthalten ist. Diese ist bei Arbeitnehmern, die keine Auszubildenden mehr sind, in Abzug zu bringen.
- k) **Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst**
(vergleiche das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965)).

- l) **Umlage für das Konkursausfallgeld**
gemäß §§ 141 a ff und § 186 c Abs. 3 Arbeitsförderungsgesetz.
 - m) **Beiträge zur gesetzlichen Kranken_ und Rentenversicherung**
 - n) **Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte**
(vergleiche § 257 Sozialgesetzbuch (Gesetzliche Krankenversicherung vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S 2477), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1991 (BGBl. 1 S. 2325)).
 - o) **Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit**
gemäß §§ 167 ff. Arbeitsförderungsgesetz.
 - p) **Provisionen**
Grundlage ist der Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers in den letzten drei Monaten vor der Dienstveranstaltung
 - q) **Umlage gemäß § 14 des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall**
vom 27. Juli 1969 (BGBl. S. 946), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. 1 S. 2477).
- 2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:**
- a) **Aufwandsentschädigungen (Spesen)**
 - b) **Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen**
aufgrund des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 02. August 1951 (BGBl. I S. 479), geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091)
 - c) **Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung**
 - d) **Kosten für Berufsausbildung**
soweit es sich bei den Arbeitnehmern nicht um Auszubildende handelt.
 - e) **Bergmannsprämien**
gemäß § 4 des Gesetzes über Bergmannsprämien vom 20. Dezember 1956 (BGBl. 1 S. 927) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Mai 1969 (BGBl. I S.434), zuletzt geändert durch Gesetz vom 07. Mai 1980 (BGBl. I S.532).
 - 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 am Dienst im THW ausgefallenen Arbeitsleistung abhängt,
- es sich um Leistungen handelt, die nicht Entgelt für eine Arbeitsleistung sind,
- sie in ihrem Umfang nicht berechenbar oder rein kalkulatorisch sind oder
- sie lediglich eine allgemeine Belastung des Betriebes (z.B. aus sozialem Grunde) darstellen.

3. Der Verdienstausschlag eines Gehaltsempfängers ist wie folgt zu berechnen:

- a) Bei Wochenlehrgängen ist das zu erstattende wöchentliche Gehalt wie folgt zu ermitteln: Das Monatsgehalt wird durch 4,348 geteilt.

Beispiel:

Monatsgehalt 2.000,- EUR. Wochenentgelt: $2.000,00 \text{ EUR} : 4,348 = 459,98 \text{ EUR}$.

- b) Bei Ausbildungsveranstaltungen, die lediglich einen Arbeitsausfall von einzelnen Tagen oder Stunden verursachen, wird der nach a) ermittelte Wochenverdienst durch die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden dividiert. Der so ermittelte Stundenlohn wird mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden multipliziert und ergibt den zu erstattenden Betrag.

Beispiel:

monatliches Gehalt 2.000,- EUR, vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden, Arbeitsausfall 8 Stunden, $459,98 \text{ EUR} : 38 = 12,10 \text{ EUR}$ (Stundenverdienst); $12,10 \text{ EUR} \times 8 = 96,80 \text{ EUR}$ (= Erstattungsbetrag).

- c) In entsprechender Weise sind die zu erstattenden sonstigen fortgewährten Leistungen zu berechnen.

4. Erstattungsverfahren

Die Erstattung fortgewährter Leistungen erfolgt auf Antrag (Fb 9 zur Helfer-RiLi). Unvollständig oder unstimmg ausgefüllte Anträge können nicht bearbeitet werden und müssen zurückgegeben werden. Der Antrag sollte umgehend nach Beendigung der Abwesenheit des Arbeitnehmers/Helfers an die folgende Anschrift gerichtet werden:

siehe absende Dienststelle im Briefkopf oder auf dem Briefumschlag.
Dort können Sie auch Auskunft auf weitere Rückfragen erhalten.

Hinweis: Die Erstattung erfolgt über die zuständige Bundeskasse.

Verteiler:

1) Arbeitgeber über GF per Fb 7