

**Merkblatt
zum Antrag auf Auslagenersatz über fortgezahltes Arbeitsentgelt**

Dem Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr dürfen gemäß § 27 Abs. 1 des Gesetzes über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz – BbgBKG) aus dem Dienst in der Feuerwehr keine Nachteile in seinem Arbeits- oder Dienstverhältnis entstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diesen Zeitraum das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen, die ohne die ehrenamtliche Tätigkeit üblicherweise erzielt worden wären. Dem privaten Arbeitgeber wird das fortgezahlte Arbeitsentgelt auf Antrag durch die Stadt Premnitz erstattet, soweit ihm nicht ein anderweitiger Ersatzanspruch zusteht oder eine Erstattung durch das Land Brandenburg erfolgt.

Umfang des Erstattungsanspruches

Dem erstattungspflichtigen Entgelt sind neben den Bruttobezügen und anderen Aufwendungen auch die Vorteile zuzurechnen, die den Arbeitnehmern kraft gesetzlicher oder tarifrechtlicher Bestimmungen aus ihrer Tätigkeit zufließen. Wenn nur die Leistung letztlich dem Arbeitnehmer zugute kommt, ist im Übrigen unerheblich, ob sie zum Lohn oder zu lohngelunden Leistungen gehört und ob der Arbeitgeber sie durch Zahlung unmittelbar an den Arbeitnehmer oder an Dritte erbringt. Dem Arbeitgeber muss das dem Arbeitnehmer fortgezahlte Entgelt auch insoweit erstattet werden, als die wegen einer Übung oder Ausbildungsveranstaltung ausgefallenen Arbeitsstunden vor oder nach derselben zu leisten gewesen wären.

1. Dem Arbeitgeber können auf Antrag folgende Leistungen voll oder anteilig erstattet werden:

- a) Geldlohn, z. B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers;
- b) Sachlohn (Deputatleistungen), soweit es sich um in kurzen Zeiträumen (täglich, wöchentlich, monatlich) wiederholte und fortlaufend zum Lohn gewährte Leistungen handelt;
- 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 den er arbeitet;
- d) Arbeitgeberanteile der Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung;
- e) Treueprämie für mehrjährige Tätigkeit;
- f) Anwesenheitsprämie;
- g) Urlaubsgeld (Urlaubsgratifikation);
- h) Weihnachtsgratifikation;
- i) zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes (Pensions-, Gruppenversicherung), wenn die Leistung des Arbeitgebers an der Person des Arbeitnehmers gebunden ist und diesem aufgrund der Leistung ein unmittelbarer Anspruch gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Versicherungsträger erwächst;
- j) Beitragszuschüsse zur freiwilligen Krankenversicherung sowie zur Pflegeversicherung, wenn der Arbeitgeber nicht pflichtversichert ist.

2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungspflichtigen Arbeitsentgelt:

- a) Aufwandsentschädigung (Spesen);
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen;
- c) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung;
- d) Kosten der Berufsausbildung, soweit es sich bei den Arbeitnehmern nicht um Auszubildende handelt;
- e) Bergmannsprämien;
- f) Umlage über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall sowie für Mutterschaft;
- g) Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwettergeldempfänger;
- h) Schwerbehindertenausgleichsabgabe;
- i) Aufwand für Ausfalltage;
- j) Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst;
- k) Umlage für die produktive Winterbauförderung;
- l) Zulagen an die Zusatzversorgungskasse;
- m) Konkursausfallgeld sowie Umlagen für das Insolvenzgeld.

3. Der Verdienstausschlag eines Gehalts- bzw. Lohnempfängers ist wie folgt zu ermitteln:

- a) Bei Einsätzen, Übungen oder Ausbildungsveranstaltungen, die einen Arbeitsausfall von einzelnen Stunden oder Tagen 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.

<u>Beispiel:</u>	monatlicher Festlohn:	1.000,00 Euro
	vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit:	40 Stunden
	Arbeitsausfall:	8 Stunden
	$40 \text{ Stunden} \times 4,348 = 173,92 \text{ Stunden im Monat}$	
	$1.000,00 \text{ Euro} : 173,92 \text{ Stunden} = 5,75 \text{ Euro Stundenlohn}$	
	$5,75 \text{ Euro} \times 8 \text{ Stunden} = 46,00 \text{ Euro}$	

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