

**Feuerschutz und Hilfeleistung
Erstattung der von privaten Arbeitgebern
an ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehr
oder Helferinnen und Helfer
fortgewährten Leistungen**

RdErl. d. Innenministeriums v. 22. 2. 2002 -
- 37.3 - 0842 -

**1
Anspruchsvoraussetzungen**

1.1
Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 3, 2. Halbsatz, des Gesetzes über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG) vom 10. 2. 1998 (SGV. NRW. 213) haben private Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung der an ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehren für die Dauer des Dienstes gemäß § 12 Abs. 2 Satz 2 FSHG fortgezählten Leistungen.

Diese Regelung gilt für die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer gemäß § 20 FSHG i.V.m. §§ 18 Abs. 4 und 19 FSHG entsprechend.

1.2
Den privaten Arbeitgebern ist auch das Arbeitsentgelt zu erstatten, das sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weiterleisten, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst zurückzuführen ist. In diesem Fall erhält der private Arbeitgeber die fortgewährten Leistungen im Zusammenhang mit der Abwicklung der Schadensmeldung vom Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, erstattet (§ 12 Abs. 4 FSHG).

1.3
Ausgenommen von dieser Regelung sind der öffentliche Dienst (Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder Verbände von solchen) und diejenigen Arbeitgeber, die aus tarifrechtlichen Gründen als öffentlicher Dienst anzusehen sind. Dies ist der Fall, wenn sie die für den öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwenden und darüber hinaus Zuschüsse vom Bund, Land oder anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erhalten (§ 40 Abs. 6 Bundesbesoldungsgesetz). Eine eventuelle gehaltsrechtliche Gleichstellung reicht allein nicht aus. Vielmehr wird grundsätzlich eine Gleichstellung auch auf anderen: Gebieten, des Tarifvertrages gefördert. Öffentliche Arbeitgeber sind jedoch wie die privaten Arbeitgeber verpflichtet, die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr zum Dienst, freizustellen.

1.4
Den privaten Arbeitgebern ist das fortgewährte Entgelt auch für vor oder nach dem Dienst (Einsätze, Übungen, Lehrgänge und sonstige Veranstaltungen) liegende Ausfallzeiten zu erstatten (z. B. Hin- und Rückfahrten zu den Veranstaltungen oder Ruhezeiten bei Schicht- bzw. Nacharbeit). Zur Vermeidung unnötiger Ausgaben sollten derartige Veranstaltungen deshalb möglichst vor und nach einer Schichtarbeit der ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr nicht angesetzt werden. Ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehr sollen vom Dienst befreit werden, wenn Dienstbeginn und Arbeitszeiten ungünstig zueinander liegen (z.B. Ende einer Schicht kurz vor Dienstbeginn oder Beginn einer Schicht kurz vor Beendigung des Dienstes). Die Teilnahme an Wochenendübungen sollte den ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr jedoch gestattet werden.

1.5
Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmungen sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.

1.6
Die Erstattungsfähigkeit der vom Arbeitgeber im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungsarten ist dem als Anlage 1 beigelegten "Merkblatt für den Arbeitgeber" zu entnehmen.

1.7
Die Anträge der Arbeitgeber sind mittels Vordruck zu stellen (Muster siehe Anlage 2).

**2
Erstattungsverfahren**

2.1
Ehrenamtliche Mitglieder der Feuerwehr

2.1.1
Der Erstattungsanspruch besteht gegen den Träger des Feuerschutzes- (Gemeinde), auf Grund der, von ihm angeordneten Einsätze, Lehrgänge und Übungen. Der private Arbeitgeber stellt den Erstattungsantrag (Anlage 2) an den Träger des Feuerschutzes. Dieser stellt den Erstattungsbetrag fest und veranlasst die Zahlung.

2.2
Helferinnen und Helfer

2.2.1
Haben Helferinnen oder Helfer an Übungen, Ausbildungsveranstaltungen oder Einsätzen teilgenommen, die von der zuständigen Behörde (Kreis oder kreisfreie Stadt) angeordnet wurden, sendet der Arbeitgeber seinen Antrag an die Behörde. Diese stellt den Erstattungsbetrag fest und zahlt ihn an den Arbeitgeber.

Neben den von den zuständigen Behörden angeordneten Übungs- und Ausbildungsveranstaltungen im engeren Sinne sind die von den privaten Hilfsorganisationen angeordneten Einsätze der Helferinnen und Helfer zur Wartung und Instandsetzung der Ausrüstung als genehmigt anzusehen, so dass auch insoweit Dienst im Sinne des § 20 FSHG gegeben ist.
Zur Wartung der Ausrüstung gehören auch Bewegungsfahrten.

Von den privaten Hilfsorganisationen außerhalb des FSHG angeordnete Einsätze zur Pflege der Ausrüstung ist kein Dienst im Sinne des § 20 FSHG.

Dies gilt auch für die Wartung der organisationseigenen Ausstattung.

Dieser Erlass tritt mit Ablauf des 28. Februar 2007 außer Kraft.

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 sowie den Helferinnen und Helfern dürfen aus dem Dienst keine Nachteile im Arbeitsverhältnis und in der Sozial- und Arbeitsloserversicherung 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 (§§ 12 Abs. 2, 20 FSHG).

Die Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes erfasst auch die vor und nach einem Einsatz oder einer Übung/ Ausbildung liegenden Arbeitsstunden, die für Fahrten

oder notwendige Ruhezeiten (wichtig bei Schicht- und Nachtarbeit) erforderlich sind. Die Grundsätze der Entscheidung der BVerwG in NRW 1972, S. 1153, über die Freistellung von der Arbeitsleistung und die Erstattung des fortgewährten Arbeitsentgelts bei Wehrübungen sind entsprechend anzuwenden.

Gemäß § 12 Abs. 2 FSHG ist privaten Arbeitgebern das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit 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 zugute kommt, ist im übrigen unerheblich, ob sie zum Lohn oder zu lohngewährten 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 des 5. Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I S 406), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. September 1998 (BGBl. I S. 2647);
- 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 § 12 Abs. 2 Satz 2 und 3 FSHG 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) Umlage für das Wintergeld gem. § 355ff. SGB III;
- j) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes gemäß Abschnitt VIII § 18 Abs. 2 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 20. Dezember 1999.

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 - vgl. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843, 3849).

1) Insolvenzgeld

Zu den fortgewährten Leistungen ist das Insolvenzgeld zu zählen (§§ 183ff. SGB III). Dieses ist eine Versicherungsleistung an den Arbeitnehmer bei Verlust seines Lohnes infolge Zahlungsunfähigkeit seines Arbeitgebers. Die hierfür erforderlichen Mittel werden von den Berufsgenossenschaften aufgebracht (§ 359 SGB III), die sie wiederum auf ihre Mitglieder umlegen (§ 360 SGB III). Die von den Arbeitgebern zu zahlende Umlage ist deshalb eine dem Arbeitnehmer zugute kommende und 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 SGB XI);
 - n) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 257 SGB V) sowie Beitragszuschüsse zur sozialen Pflegeversicherung für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherung (vgl. § 61 SGB M);
 - o) Beiträge für die Bundesanstalt für Arbeit gemäß §§ 340ff. und 24ff. 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. § 14 des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. ~ 12. 1996 (BGBl. I S. 2110, 2111).
2. Folgende Leistungen gehören **nicht** zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:
- a) Aufwandsentschädigung (Spesen);
 - b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen auf Grund des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994. (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843, 3849);
 - 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 (Gesetzliche Unfallversicherung) - 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) Bergmannsprämien gem. § 4 des Gesetzes über Bergmannsprämien vom 20. Dezember 1956 (BGBl. I S. 927), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 532);
 - f) Krankenversicherungsbeiträge für Winterausfallgeldempfänger;
Eine Erstattung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber bereits die Erstattung seines Beitragsanteils zur Krankenversicherung aufgrund unterstellter voller Arbeitsleistung geltend gemacht und

erhalten hat. Eine Erstattungspflicht hinsichtlich des vom Arbeitgeber nach § 163 Abs. 2 AFG allein zu tragenden vollen Beitrages zur Krankenversicherung besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer gerade in der Zeitspanne seiner Dienstleistung Empfänger von Winterausfallgeld war. Andernfalls würde der Arbeitgeber eine doppelte Erstattung für nur eine von ihm jährlich gemachte Leistung erhalten.

g) Schwerbehindertenausgleichsabgabe;

h) Aufwand für Ausfalltage, soweit tariflich nicht festgelegt;

Die Erstattungsfähigkeit ist bei diesen Leistungen zu verneinen, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am KatS-Dienst 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.

i) Fernauslösung.

3 Der Verdienstaussfall 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 BAT bzw. MTB 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 3000,- EUR

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

8 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an KatS-Übungen

38 Stunden x 4,348 = 165,22 Stunden im Monat

3000,- EUR: 165,22 Stunden = 18,16

Stundenlohn für 8 Stunden Arbeitsausfall 18,16 EUR x 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):

Mai Juni Juli

1500,- 1600,- 1750,-

25 Urlaubstage im Jahr

4 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$G - \frac{4850,- \text{ EUR} \times 25 \text{ Tage}}{65 \text{ Tage}} = 1.865,38 \text{ EUR}$$

$$A = \frac{1865,38 \text{ EUR}}{261,25 - 25 \text{ Tage}} = 7,90 \text{ EUR}$$

Erstattungsbetrag:

4 x 7,90 EUR = 31,60 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 Soz. Vers. 300,00 EUR

30 Urlaubstage im Jahr

5 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$\frac{1500,- \text{ EUR} + 300,- \text{ EUR}}{261,25 - 30 \text{ Tage}} = 7,78 \text{ EUR}$$

Erstattungsbetrag: 5 x 7,78 EUR = 38,90 EUR