

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 vom 22.01.1990, BGBl. I. S. 118, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.12.1997, BGBl. I S. 3108) zu erstatten, falls der Ausfall mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen beträgt.

Umfang des Erstattungsanspruches

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 lohngewährten 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 wären.

1. Zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:
 - a. Geldlohn
z.B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschl. der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers nach § 2 des fünften Vermögensbildungsgesetzes.
 - 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 Lohn 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. Winterbau-Umlage
nach dem dritten Sozialgesetzbuch
 - 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. 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.)

- l. Insolvenzgeld
nach dem dritten Sozialgesetzbuch
 - m. Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung
 - n. Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte
(vergleiche § 257 des fünften Sozialgesetzbuches.)
 - o. Beiträge für die Bundesagentur für Arbeit
nach dem dritten Sozialgesetzbuch
 - 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
2. Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:
- a. Aufwandsentschädigungen (Spesen)
 - b. Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen
aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes
 - c. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung
 - d. Kosten für Berufsausbildung
soweit es sich bei den Arbeitnehmern nicht um Auszubildende handelt
 - e. Bergmannsprämien
nach dem Gesetz über Bergmannsprämien
 - 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 Arbeitsleistungen sind,
- sie in ihrem Umfang nicht berechenbar oder rein kalkulatorisch sind oder
- sie lediglich eine allgemeine Belastung des Betriebes (z.B. aus sozialem Grund) darstellen.

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

Erstattungsverfahren

Die Erstattung fortgewährter Leistungen erfolgt auf Antrag (Formblatt 9 zur THW-Helferrichtlinie). Unvollständig oder unstimmig ausgefüllte Anträge können nicht bearbeitet werden und müssen zurückgegeben werden. Der Antrag sollte umgehend nach Beendigung der Abwesenheit des Arbeitnehmers an die in den Antrag eingedruckte Anschrift gerichtet werden.

Dort können Sie auch Auskunft auf weitere Rückfragen erhalten. Die Erstattung erfolgt über die zuständige Bundeskasse.