



Merkblatt für den Arbeitgeber zum Antrag auf Erstattung der fortgewährten Leistungen im Zusammenhang mit dem Feuerwehrdienst oder dem Dienst im Katastrophenschutz

1. Das Bayerische Feuerwehrgesetz (BayFwG) und das vom Bund erlassene Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes (KatSG) enthalten Vorschriften über die Lohnfortzahlung an Arbeitnehmer, die Feuerwehrdienst oder Dienst im Katastrophenschutz leisten. Beide Gesetze geben privaten Arbeitgebern einen Anspruch auf Erstattung der fortgewährten Leistungen. Die entsprechenden Vorschriften sind am Ende des Merkblatts abgedruckt.

Die fortgewährten Leistungen werden nur auf Antrag erstattet. Der Antrag ist zu richten

- wenn der Arbeitnehmer Feuerwehrdienst geleistet hat, an die Gemeinde, deren Feuerwehr er angehört
- wenn der Arbeitnehmer Dienst im Katastrophenschutz geleistet hat, an die Kreisverwaltungsbehörde. Zuständig ist das Landratsamt oder die kreisfreie Stadt, in deren Gebiet die Einheit stationiert ist, der der Arbeitnehmer angehört.

2. Die **Voraussetzungen** der Erstattungsansprüche weichen nach den beiden Gesetzen zum Teil voneinander ab. Wichtigster Unterschied ist, dass der Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz fortgewährter Leistungen nach dem KatSG erst hat, wenn der Arbeitsausfall mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen betragen hat. Das BayFwG kennt eine solche Einschränkung nicht.

3. Der **Umfang** des Anspruchs auf Erstattung der fortgewährten Leistungen ist nach beiden Gesetzen gleich.

3.1 Zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt gehören folgende Leistungen:

– Geldlohn,

z. B. Gehalt, Stunden-, Tages-, Wochen- und Monatslohn, Schicht- und Akkordlohn, Mehrarbeits- und Überstundenvergütung einschließlich der Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (sie sind gemäß § 12 Abs. 6 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes Bestandteil des Lohns oder Gehalts)

– 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 Art. 9

Abs. 1 Satz 4 BayFwG oder des § 9 Abs. 2 Sätze 1 und 2 KatSG berechtigt wäre, den Sachlohn zu versagen oder zu kürzen

– Lohnzulagen,

z.B. Gefahren-, Erschwernis-, Schmutz-, Spätdienst-, Fahrdienst- und Frostzulage, soweit sie Lohnbestandteile sind, also nicht Unkosten (Aufwendungen) decken sollen, die dem Arbeitnehmer wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen er arbeitet

– Gratifikationen und Prämien,

insbesondere Weihnachtsgratifikation, zusätzliches Urlaubsgeld (Urlaubsgratifikation), Treueprämie, Anwesenheitsprämie

– Leistungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Versorgungseinrichtungen des Baugewerbes (Pensions-, Gruppenversicherung), wenn die Leistung des Arbeitgebers an die Person und den Lohn des Arbeitnehmers gebunden ist und diesem auf Grund der Leistung ein unmittelbarer Anspruch gegen den Arbeitgeber oder gegen einen Versicherungsträger erwächst

– Umlage für die produktive Winterbauförderung gemäß § 186 a des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG)

– Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes gemäß Abschnitt I 2 Abs. 1 Nr. 6 des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags über das Verfahren für den Urlaub, den Lohnausgleich und die Zusatzversorgung im Baugewerbe vom 12. November 1960 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 1. Januar 1982 (der Beitrag zur Zusatzversorgungskasse ist jedoch bei Arbeitnehmern, die keine Auszubildenden sind, um die in ihm enthaltene Ausbildungszulage von 1,7 v.H. zu kürzen)

– Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst an Berufsgenossenschaften (vgl. das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)

– Umlage für das Konkursausfallgeld an die Berufsgenossenschaften gemäß § 186 c Abs. 3 AFG.

3.2 Erstattungsfähig sind auch die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit. Dazu gehören:

– Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung

– Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 405 RVO)

– Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit gemäß §§ 167 ff. AFG.

3.3 Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- Urlaubsentgelt nach § 11 des Bundesurlaubsgesetzes

(Findet eine mindestens ganztägige Ausbildungsveranstaltung während des Urlaubs statt und hat der Arbeitnehmer seine Teilnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher mitgeteilt, so ist die Veranstaltung als ein den Urlaub störendes Ereignis zu behandeln. Die durch die Ausbildungsveranstaltung ausfallenden Urlaubstage sind nachzugewähren. Die Tage, an denen die Ausbildungsveranstaltung stattfindet, gelten als Arbeitstage, für die Arbeitsentgelt gewährt und erstattet wird.)

- Aufwandsentschädigungen (Spesen)
- Aufwand für Lohnzahlungen an Feiertagen auf Grund des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen
- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung
- Kosten der Beschäftigung Schwerbehinderter (insbesondere die Schwerbehindertenausgleichsabgabe)
- Bergmannsprämien gemäß § 4 des Gesetzes über Bergmannsprämien
- Umlagen gemäß § 14 des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall
- Krankenversicherungsbeiträge für Schlechtwettergeldempfänger
- Aufwand für Ausfalltage
- allgemeine Aufwendungen für die Berufsausbildung
- sonstige lohngebundene Unkosten, die der betrieblichen Kalkulation dienen.

Diese Leistungen sind nicht erstattungsfähig, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am Feuerwehrdienst oder am Dienst im Katastrophenschutz 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.

4. Rechtsgrundlagen

Bayerisches Feuerwehrgesetz vom 23. Dezember 1981 (GVBl S. 526)

- Auszug -

-

Art. 9

Lohnfortzahlungs- und Erstattungsansprüche von Feuerwehrdienstleistenden

(1) Arbeitnehmern dürfen aus dem Feuerwehrdienst keine Nachteile im Arbeitsverhältnis sowie in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung erwachsen. Während des Feuerwehrdienstes, insbesondere während der Teilnahme an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen, Sicherheitswachen und am Bereitschaftsdienst und für einen angemessenen Zeitraum danach sind sie zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zuläßt, dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Dieser ist verpflichtet, ihnen für Zeiten im Sinne des Satzes 2 das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen, das sie ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst erzielt hätten.

(2)-(4) . . .

Art. 10

Erstattungsansprüche von Arbeitgebern

Dem privaten Arbeitgeber ist auf Antrag von der Gemeinde zu erstatten

1. das Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit, das er gemäß Art. 9 Abs. 1 Satz 4 leistet,
2. das Arbeitsentgelt, das er einem Arbeitnehmer, der Feuerwehrdienst leistet, auf Grund gesetzlicher Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weitergewährt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen ist. Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so ist die Gemeinde zur Erstattung nach Satz 1 Nr. 2 nur verpflichtet, wenn ihr der Arbeitgeber diesen Anspruch in demselben Umfang abtritt, in dem er kraft Gesetzes oder Vertrags auf ihn übergegangen oder von dem Arbeitnehmer an ihn abzutreten ist. Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

4.2 Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes vom 9. Juli 1968 (BGBl I S. 776), zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. August 1976 (BGBl I S. 2046)

- Auszug -

-

§ 9 Rechtsverhältnisse der Helfer im Katastrophenschutz

...

(2) Arbeitnehmer dürfen aus ihrer Verpflichtung zum Dienst im Katastrophenschutz und aus diesem Dienst keine Nachteile im Arbeitsverhältnis sowie in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung erwachsen. Nehmen 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. Versicherungsverhältnisse in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung werden durch den Dienst im Katastrophenschutz nicht berührt. Privaten Arbeitgebern ist das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit bei einem Ausfall von mehr als zwei Stunden am Tag oder von mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen zu erstatten. Ihnen ist auch das Arbeitsentgelt zu erstatten, das sie Arbeitnehmern aufgrund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weiterleisten, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst im Katastrophenschutz zurückzuführen ist. Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmungen sind Angestellte und Arbeiter sowie die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten. Die Sätze 1 und 2 gelten für Beamte und Richter entsprechend.

**Merkblatt für den Arbeitgeber
zum Antrag
auf Erstattung des fortgewährten Arbeits-
verdienstes, 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 Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung erwachsen. Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an Ein-sätzen 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 Entgelts 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 NJW 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 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 Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406), zuletzt geändert durch Artikel 13 des

Gesetzes vom 7. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2592);

- 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) Winterbeschäftigungs-Umlage gemäß § 354 ff. Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 4a des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1613) - 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 vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) zuletzt geändert durch Artikel 226 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) –;
 - 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 Bruttolohn der Versicherten in den Unternehmen orientiert.

- m) Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung (vgl. § 58 Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), das zuletzt durch Artikel 2c des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) - SGB XI);
- n) Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung für Angestellte (vgl. § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1613) - 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 vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), zuletzt geändert durch Artikel 13 Absatz 6 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579)).
2. Folgende Leistungen gehören **nicht** zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:
- a) Aufwandsentschädigung (Spesen);
- b) Aufwand für Lohnfortzahlung an Feiertagen auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Artikel 1a des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601);
- 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 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Artikel 2b des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) 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 oder den Dienst im Katastrophenschutz 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
- $$\frac{365,25}{7 \times 12} = 4,348.$$
- 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 3.000,00 EUR vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Bei einer davon abweichenden wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende Stundenzahl einsetzen.)

8 Stunden Arbeitsausfall durch Teilnahme an einem Feuerwehrlehrgang

$38 \text{ Stunden} \times 4,348 = 165,22$
Stunden im Monat

$3.000,00 \text{ EUR} : 165,22 \text{ Stunden} = 18,16 \text{ EUR}$

Stundenlohn für 8 Stunden Arbeitsausfall $18,16 \text{ EUR} \times 8 = 145,28 \text{ EUR}$

- 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 Samstag und Sonntage im Jahr (= 104).

Beispiel: Arbeitsverdienst (EUR brutto):

Mal	Junl	Jull
1.500,00	1.600,00	1.750,00

25 Urlaubstage im Jahr

4 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$G = \frac{4.850,00 \text{ EUR} \times 25 \text{ Tage}}{65 \text{ Tage}} =$$

= 1.865,38 EUR

$$A = \frac{1.865,38 \text{ EUR}}{261,25 - 25 \text{ Tage}} = 7,90 \text{ EUR}$$

Erstattungsbetrag:

$4 \times 7,90 \text{ EUR} = 31,60 \text{ EUR}$.

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 Samstag und Sonntage im Jahr (= 104).

Beispiel: jährliches Urlaubsgeld (brutto)
1.500,00 EUR

Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung
300,00 EUR

30 Urlaubstage im Jahr

5 Arbeitstage Ausfall durch Lehrgang

$$\frac{1.500,- \text{ EUR} + 300,- \text{ EUR}}{261,25 - 30 \text{ Tage}} =$$

7,78 EUR

Erstattungsbetrag: $5 \times 7,78 \text{ EUR} = 38,90 \text{ EUR}$