

Erstattung von Verdienstausfall nach *Sonderurlaubsgesetz des Landes NRW* für Betreuer in Kinderfeuerwehren und Jugendfeuerwehren in NRW

Stand:

16. Juli 2018

Herausgeber

Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e. V.
Windhukstraße 80, 42277 Wuppertal
www.vdf.nrw

Urheberrechtlicher Hinweis

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Urhebers.

Wann kann der Verdienstausschlag nach Sonderurlaubsgesetz erstattet werden?

Für die leitende und helfende Tätigkeit, die in Jugendferienlagern, bei Jugendreisen, Jugendwanderungen, Jugendfreizeit und Jugendsportveranstaltungen sowie internationalen Begegnungen ausgeübt wird.

Eine Erstattung von Verdienstausschlag nach dem Sonderurlaubsgesetz kommt u. a. nur dann in Betracht, wenn im Einzelfall ein vertraglich geregeltes und nachweisbares Anstellungs- und Arbeitsverhältnis mit einem privatrechtlichen Arbeitgeber vorliegt.

Der Antragsteller muss bei einer Firma beschäftigt sein, die ihren Sitz oder eine Zweigstelle in Deutschland hat. Ist der Antragsteller bei einer Zweigstelle beschäftigt, muss dem Antrag ein Schreiben beigefügt werden, das nachweist, dass der Antragsteller in der Zweigstelle in Deutschland arbeitet.

Es besteht höchstens der Anspruch auf acht Sonderurlaubstage im Kalenderjahr. Der Sonderurlaub kann auf höchstens drei Veranstaltungen oder Maßnahmen im Kalenderjahr aufgeteilt werden; er ist nicht auf das nächste Jahr übertragbar.

Wann kann der Verdienstausschlag nach Sonderurlaubsgesetz nicht erstattet werden?

Selbstständige sowie Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr und Bundesfreiwilligendienst-Leistende haben keinen Anspruch auf Erstattung von unbezahltem Sonderurlaub nach Sonderurlaubsgesetz.

Personen, die außerhalb von Deutschland beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf Erstattung von unbezahltem Sonderurlaub nach Sonderurlaubsgesetz.

Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und solche, deren Arbeitgeber eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes (KdÖR) ist, die der Aufsicht des Staates oder des Landes NRW unterliegt, haben keinen Anspruch auf Erstattung von unbezahltem Sonderurlaub nach Sonderurlaubsgesetz. Einzige Ausnahme bilden hier die Kirchen, die, obwohl sie zu den Körperschaften des öffentlichen Dienstes zählen, nicht unter den Begriff der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber im Sinne des Sonderurlaubsgesetzes fallen, da sie nicht der Aufsicht des Staates oder des Landes NRW unterliegen.

Nach § 7 Abs. 2 Sonderurlaubsgesetz richtet sich die Gewährung von Sonderurlaub für Angehörige des öffentlichen Dienstes als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe nach den geltenden Vorschriften. Für die Beamten und Richter in NRW gilt als einheitliche Grundlage die Sonderurlaubsverordnung des Landes NRW. Für den Bereich der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst in NRW gibt es keine landeseinheitliche Regelung; jeder öffentlich-rechtliche Arbeitgeber kann über die tarifvertraglichen Vereinbarungen hinaus für seine Angestellten und Arbeiter entscheiden, ob er bezahlten oder unbezahlten Sonderurlaub für die ehrenamtliche Tätigkeit mit der Jugendhilfe gewährt. Zum öffentlichen Dienst gehören neben den Gemeinden/Gemeindeverbänden die öffentlich-rechtlichen Stiftungen, Rundfunkanstalten (WDR) sowie die der öffentlich-rechtlichen Aufsicht des Staates unterstehenden Handwerkskammern, Krankenkassen und Berufsgenossenschaften. Die Frage der Abgrenzung zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft ist jeweils im Einzelfall zu prüfen!

Nach Umwandlung der Deutschen Bundespost Telekom in eine Aktiengesellschaft, bleiben die bisher dort im Beamtenverhältnis stehenden Personen weiterhin Bundesbeamte, so dass in diesen Fällen eine Förderung nach dem Sonderurlaubsgesetz entfällt, während für deren Angestellte und Arbeiter ein Erstattungsanspruch besteht. Die Frage nach dem Status des Beschäftigungsverhältnisses ist daher in jedem Einzelfall vor Maßnahmenbeginn zu prüfen! Gleiches gilt für die Deutsche Bahn AG.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit während einer unbezahlten Freistellung sind von der Förderung nach dem Sonderurlaubsgesetz ausgenommen. In diesen Fällen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ein Anspruch auf Erstattung besteht auch dann nicht, wenn ein Betreuer von einem Maßnahmenträger eingesetzt wird, der zugleich auch Arbeitgeber ist; d. h. wenn der Maßnahmenträger eigenes Personal einsetzt. Im Gegensatz dazu besteht ein Erstattungsanspruch nach dem Sonderurlaubsgesetz dann, wenn z. B. eine ehrenamtliche Mitarbeiterin eines Orts-Caritasverbandes mit eigener Rechtspersönlichkeit bei einer Ferienfreizeit des entsprechenden Landesverbandes eingesetzt wird.

Der Landschaftsverband bemerkt, dass in letzter Zeit vermehrt Fälle auftreten, in denen Körperschaften des öffentlichen Rechts ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lediglich unbezahlten Sonderurlaub gewähren. Ein Anspruch auf Erstattung des damit entstehenden Verdienstausfalles ist in diesen Fällen trotzdem nicht gegeben, weil für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber das Sonderurlaubsgesetz grundsätzlich nicht anwendbar ist. Der Landschaftsverband verweist dazu auch auf ein entsprechendes Urteil des Verwaltungsgerichts Köln vom Februar 1984!

Ein weiteres Beispiel für die Abgrenzungsschwierigkeiten sind die kommunalen Versorgungsunternehmen. Diese Unternehmen gehören nicht grundsätzlich alle zum öffentlich-rechtlichen – oder alle zum privaten Arbeitgeberbereich. Auch hier kommt es auf die juristische Ausformung des jeweiligen Arbeitgebers an. Firmen, die in Form von Aktiengesellschaften oder GmbH bzw. GmbH & Co. KG geführt werden, gehören zum privatrechtlichen Arbeitgeberbereich.

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern, die an einer Umschulungsmaßnahme teilnehmen und diese von der Agentur für Arbeit mit einer monatlichen Unterhaltsleistung gefördert wird, muss rechtzeitig vor Beginn der Ferienmaßnahme die Freistellung von der Umschulung zwischen Träger und Arbeitsverwaltung geklärt werden. Da eine Umschulungsmaßnahme kein Arbeitsverhältnis im üblichen Sinne ist, ist eine Erstattung nach dem Sonderurlaubsgesetz – bei ansonsten vorliegenden Förderungsvoraussetzungen – nur dann möglich, wenn durch Vorlage einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wird, dass aus triftigem Grund die Fortzahlung von Übergangsgeld in dem vorliegenden Fall ausgeschlossen ist.

Antragstellung vor Maßnahmenbeginn

Auf sämtlichen Dokumenten dürfen keine Änderungen/Korrekturen durchgeführt werden. Wenn doch, ist ein Bestätigungsschreiben des Arbeitgebers mit beizufügen, in dem die Änderungen/Korrekturen aufgeführt werden und durch Stempel und Unterschrift bestätigt werden.

- Seite 1 des Antrages ist vom Antragsteller auszufüllen und zu unterschreiben.
- Seite 2 des Antrages ist ausschließlich vom Arbeitgeber auszufüllen, zu stempeln und zu unterschreiben.
- Beide Seiten des Antrags sind spätestens 6 Wochen vor Beginn der Maßnahme im Original in der Landesgeschäftsstelle einzureichen.

Die Prüfung erfolgt innerhalb von bis zu 6 Wochen ab Eingang des korrekt ausgefüllten Antrages in der Landesgeschäftsstelle. Nach erfolgter Prüfung erhält der Antragsteller eine Rückmeldung per Post. Diese Rückmeldung kann eine Ablehnung oder eine Genehmigung des Antrages beinhalten.

Im Falle der Ablehnung wird der Antragsteller entsprechend informiert.

Bei einer Genehmigung des Antrages erhält der Antragsteller eine Zuschusmitteilung und gelbe Formulare für den weiteren Ablauf. Die Zuschusmitteilung ist keine Versicherung, dass die Erstattung schlussendlich ausgezahlt werden kann.

Verfahren nach erfolgter Maßnahme

Auf sämtlichen Dokumenten dürfen keine Änderungen/Korrekturen durchgeführt werden. Wenn doch ist ein Bestätigungsschreiben des Trägers oder des Arbeitgebers mit beizufügen, in dem die Änderungen/Korrekturen aufgeführt werden und durch Stempel sowie Unterschrift bestätigt werden.

- Die „*Bestätigung des Trägers*“ ist vom Träger der Maßnahme (Kinder- oder Jugendfeuerwehr) auszufüllen sowie mit Stempel und Unterschrift zu bestätigen.
- Die „*Anlage zum Verwendungsnachweis*“ ist vom Träger der Maßnahme (Kinder- oder Jugendfeuerwehr) auszufüllen und mit Stempel und Unterschrift zu bestätigen.
- Die „*Bescheinigung des Arbeitgebers*“ ist danach vom Arbeitgeber des Antragstellers auszufüllen und mit Stempel und Unterschrift zu bestätigen.
- Unter „*Kontoverbindung des Antragstellers*“ trägt der Antragsteller seine Kontoverbindung für die Erstattung des Verdienstauffalls ein.
- Die beiden gelben Formulare sind dann im Original in der Landesgeschäftsstelle einzureichen.

Ist die eingereichte Zuschussmitteilung fehlerhaft, erhält der Antragsteller eine Benachrichtigung durch die Landesgeschäftsstelle per Post mit dem weiteren Verfahren.

Auszahlung

Die Erstattung des Verdienstaufalles für unbezahlten Sonderurlaub ist nur dann möglich, wenn der Landesverband ausreichend Mittel für den Sonderurlaub aus dem Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW erhält und diese noch nicht verbraucht sind. Insofern steht die Zusendung der Zuschussmitteilung unter diesem Vorbehalt.

Die Auszahlung erfolgt in der Regel innerhalb von drei Monaten ab Eingang der korrekt ausgefüllten Zuschussmitteilung in der Landesgeschäftsstelle.

Sollten Prüfungsorgane des Landes NRW im Nachhinein Rückforderungen geltend machen, ist der Antragssteller zur (anteiligen) Rückzahlung der erhaltenen Fördermittel (nebst Zinsen) verpflichtet.

Steuern und Versicherung

Die Höhe der Erstattung entspricht dem Netto-Verdienstauffall; dies bedeutet Verdienst ohne Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozial- und Krankenversicherung. Da der Arbeitgeber den Verdienstauffall inklusive Arbeitnehmeranteil bescheinigt, werden bei der Erstattung die vom Land vorgeschriebenen Arbeitnehmeranteile in Höhe von 20 % (im Jahr 2017) abgezogen. Dabei ist sichergestellt, dass weiterhin Versicherungsschutz besteht und dem Antragssteller aus der Gewährung von Sonderurlaub bezgl. Sozialversicherung kein Nachteil entsteht.

Die Versteuerung der erhaltenen Erstattung ist durch den Antragsteller selbst im Rahmen der Lohn-/Einkommensteuererklärung vorzunehmen.

Vom Träger der Maßnahme oder dem VdF NRW werden keinerlei Zahlungen an Einrichtungen der Sozialversicherung, der Berufsgenossenschaft oder ähnliches geleistet. Während des unbezahlten Sonderurlaubs läuft die Krankenversicherung auch ohne Beitragszahlung weiter, das gilt auch für die Arbeitslosenversicherung. Eine Ersatzzahlung zur Rentenversicherung lohnt sich meist nicht, da der Aufwand überdurchschnittlich hoch wäre und auf das Rentenalter hin gerechnet nur wenige Cent ausmacht.

Anlage

Gesetz zur Gewährung von Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe (Sonderurlaubsgesetz) vom 31. Juli 1974

**Gesetz zur Gewährung von Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter
in der Jugendhilfe (Sonderurlaubsgesetz) vom 31. Juli 1974¹**

§ 1²

(1) Den ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätigen Personen über 16 Jahre ist auf Antrag Sonderurlaub zu gewähren

1. für die leitende und helfende Tätigkeit, die in Jugendferienlagern, bei Jugendreisen, Jugendwanderungen, Jugendfreizeit- und Jugendsportveranstaltungen sowie internationalen Begegnungen ausgeübt wird,
2. zur erzieherischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Heimen und ähnlichen Einrichtungen im Rahmen der Familien- und Kindererholung.

(2) Sonderurlaub ist auf Antrag auch Personen über 16 Jahre zu gewähren zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Fachtagungen in Fragen der Jugendhilfe, wenn diese einer Aufgabe nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 dienen oder auf sie vorbereiten.

(3) Die Prüfung und Anerkennung der Eignung und Befähigung des ehrenamtlichen Mitarbeiters in der Jugendhilfe obliegt dem Träger der Maßnahme oder Veranstaltung, in der der ehrenamtliche Mitarbeiter eingesetzt werden oder an der er teilnehmen soll. Die Anerkennung der Eignung und Befähigung des ehrenamtlichen Mitarbeiters ist im Antrag nach § 3 Abs. 1 Satz 1 vom Träger zu bescheinigen.

(4) Zum ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Jugendhilfe ist geeignet und befähigt,

- a) wer über den Aufgaben- und Verantwortungsbereich in der Kinder- und Jugendgruppenarbeit hinreichend unterwiesen worden ist oder bereits die für diese Tätigkeit erforderlichen praktisch-pädagogischen Erfahrungen und Kenntnisse besitzt, oder über eine geeignete beruflich-pädagogische Vorbildung verfügt, oder,
- b) wer durch besondere Fähigkeiten in künstlerischen, sportlichen, handwerklich-technischen, wissenschaftlichen oder ähnlichen Bereichen die Gruppenarbeit vertiefen und ergänzen kann.

Der ehrenamtliche Mitarbeiter muss in seiner Person die Gewähr für eine die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen fördernde Arbeit bieten.

(5) Der ehrenamtliche Mitarbeiter soll insbesondere an folgenden Lehrgängen teilgenommen haben:

1. an einem Kursus in Erster Hilfe;
2. an einer Grundausbildung in der Kinder- und Jugendgruppenarbeit. Die Grundausbildung soll sich auf die für die ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe wesentlichen Kenntnisse (Gruppenpädagogik, Entwicklungspsychologie, Rechts- und Versicherungsfragen, Planung und Durchführung von Maßnahmen) erstrecken.

¹ GV.NW. 1974 S. 768, geändert durch Art. 7 Haushaltsfinanzierungsgesetz v. 16.12.1981 (GV.NW S. 732), Art. 4 d. 2. Haushaltsfinanzierungsgesetzes v. 24.11.1982 (GV.NW S. 699).

Gesetz v. 27.03.1984 (GV.NW S. 211), Art. 39 d.d EuroAnpG NRW v. 25.09.2001 (GV.NRW. S. 708).

² § 1 zuletzt geändert durch Art. 39 d. EuroAnpG NRW v. 25.09.2001 (GV.NRW. S. 708); in Kraft getreten am 1. Januar 2002.

§ 2³

(1) Sonderurlaub für die in § 1 bezeichneten Veranstaltungen und Maßnahmen ist nur zu gewähren, wenn diese von einem nach § 75 Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) Kinder- und Jugendhilfe in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3546) in der jeweils geltenden Fassung anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder von einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe selbst oder in seinem Auftrag von einem öffentlichen oder anderen anerkannten Träger der Weiterbildung durchgeführt werden.

(2) Der Anspruch auf Sonderurlaub kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Berechtigten unter 21 Jahren von drei Monaten, nach der Einstellung in den Betrieb des Arbeitgebers geltend gemacht werden.

§ 3⁴

(1) Sonderurlaub ist vom Berechtigten mit Zustimmung des Trägers der in § 1 genannten Maßnahme zu beantragen. Der Antrag ist spätestens sechs Wochen vor dem beabsichtigten Urlaubsantritt beim Arbeitgeber einzureichen; über ihn ist innerhalb angemessener Frist zu entscheiden.

(2) Dem Antrag auf Sonderurlaub ist stattzugeben, wenn die Voraussetzungen der §§ 1 und 2 vorliegen. Eine Verpflichtung zur Stattgabe besteht nicht, wenn im Einzelfall der Gewährung von Sonderurlaub ein unabweisbares betriebliches Interesse entgegensteht. Die Beteiligung des Betriebes richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 4

Sonderurlaub nach diesem Gesetz ist bis zu acht Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Der Sonderurlaub kann auf höchstens drei Veranstaltungen oder Maßnahmen im Kalenderjahr aufgeteilt werden; er ist nicht auf das nächste Jahr übertragbar.

§ 5

Die in § 2 genannten Träger und Trägergruppen erhalten auf Antrag von den Landschaftsverbänden nach Maßgabe des Haushaltsplans Landesmittel zum vollen oder teilweisen Ausgleich des Verdienstaufschlags, der ehrenamtlichen Mitarbeitern infolge der Inanspruchnahme von Sonderurlaub für die Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 1 entsteht.

§ 6

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Sonderurlaubs, so wird bei Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den Sonderurlaub nicht angerechnet.

§ 7

(1) Regelungen in Gesetzen, Rechtsverordnungen und Verträge, die dem Arbeitnehmer weitergehende Ansprüche gewähren, bleiben unberührt.

(2) Die Gewährung von Sonderurlaub für Angehörige des öffentlichen Dienstes als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe richtet sich nach den geltenden Vorschriften.

§ 8

Arbeitnehmern, die einen Sonderurlaub nach Maßgabe dieses Gesetzes erhalten, dürfen Nachteile in ihrem Arbeitsverhältnis daraus nicht erwachsen. Das gilt auch für den Nachweis der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 9⁵

§ 10

Das Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft.

¹ § 9 gestrichen mit Wirkung vom 31. März 1984; durch Gesetz v. 27.03.1984 (GV.NW. S. 211).

Hinweis zu § 2: Für Träger der freien Jugendhilfe, die nach 1998 anerkannt wurden, gilt § 75 Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG – SGB VIII) analog.

Die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen
Der Stellvertreter des Ministerpräsidenten
Für den Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Der Finanzminister