

Firma / Antragsteller	
PLZ, Ort, Straße Nr.	
Anschrift der Behörde	Sachbearbeiter
	PLZ, Ort, Datum

## Antrag

**auf Erstattung fortgewährter Leistungen  
im Zusammenhang mit dem Feuerwehrdienst  
(Art. 9 Abs. 1 Satz 4, Art. 10 BayFwG)**

### Der Arbeitnehmer

Name, Vorname	Geburtsdatum / Geburtsort	
Wohnort (PLZ, Ort, Straße, Nr.)		
beschäftigt <input type="checkbox"/> ständig <input type="checkbox"/> vorüber- gehend	als	seit

hat Feuerwehrdienst geleistet

war wegen einer auf den Feuerwehrdienst zurückzuführenden Krankheit arbeitsunfähig und ist deswegen in den nachstehend genannten Zeiten der Arbeit ohne Anrechnung auf den Tarifrurlaub ferngeblieben:

Feuerwehrdienst			PRÜFUNGSVERMERKE DER GEMEINDE Feuerwehrdienstleistungen			
am	von	bis		von	bis	Std.
		Uhr	Uhr		Uhr	Uhr
am	von	bis		von	bis	Std.
		Uhr	Uhr		Uhr	Uhr
am	von	bis		von	bis	Std.
		Uhr	Uhr		Uhr	Uhr
			Art des Dienstes			Std.
von	bis	Die Krankheit				Tg. / Std.
					ist auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen	

Wir versichern die Richtigkeit der im Antrag enthaltenen Angaben und werden evtl. entstandene oder noch entstehende Schadensersatzansprüche gegen Dritte (Art. 10 Satz 2 BayFwG) unverzüglich an die Gemeinde abtreten.

Die Erstattung des auf der Rückseite errechneten Betrags wird auf folgendes Konto erbeten:

IBAN	Bankinstitut
------	--------------

Im Auftrag
Unterschrift

Firmenstempel
---------------

# BERECHNUNG DER FORTGEWÄHRTEN LEISTUNGEN

(vom Arbeitgeber auszufüllen)

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Tage ..... Stunden

Im letzten  Lohn-  Gehaltszahlungsabschnitt vor der Dienstleistung  
wurden  tarif-  vertragsgemäß gezahlt als  
 Brutto Monatslohn  Brutto Wochenlohn  Brutto Stundenlohn € \_\_\_\_\_  
 Brutto Monatsgehalt € \_\_\_\_\_

Prüfungsvermerke der Gemeinde
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____

in diesen Bruttobeträgen sind folgende Zulagen enthalten:

\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozial- und Arbeitslosen-  
versicherung im gleichen Zeitraum € \_\_\_\_\_  
Sonstige fortgewährte Leistungen (ggf. gesondert erläutern)  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

2. Für die Dauer des Feuerwehrdienstes und/oder der Arbeitsunfähigkeit, das sind

\_\_\_ Arbeitstage \_\_\_\_\_ Arbeitsstunden wurden weiterbezahlt.

Bruttolohn  Bruttogehalt € \_\_\_\_\_  
Arbeitgeberanteile zur gesetzl. Sozial- u. Arbeitslosenversicherung € \_\_\_\_\_  
Sonstige Leistungen (ggf. **gesondert erläutern**)  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_  
**zusammen € \_\_\_\_\_**

€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____
€ _____

**Wird von der Gemeinde ausgefüllt!**

Gemeinde

PLZ, Ort, Datum

.....  
Geschäftszeichen

1. Die sachliche und rechnerische Richtigkeit wurde überprüft und der Erstattungsbetrag auf € ..... festgestellt.

2. Auszahlungsanordnung fertigen

3. \_\_\_\_\_

Unterschrift

.....

## Merkblatt für Arbeitgeber

### zum Antrag auf Erstattung der fortgewährten Leistungen im Zusammenhang mit dem Feuerwehrdienst

1. Das Bayerische Feuerwehrgesetz (BayFwG) enthält Vorschriften über die Lohnfortzahlung an Arbeitnehmer, die Feuerwehrdienst leisten. Private Arbeitgeber haben ihrerseits einen Anspruch auf Erstattung der fortgewährten Leistungen. Die fortgewährten Leistungen werden nur auf Antrag erstattet. Der Antrag ist an die Gemeinde zu richten, für deren Feuerwehr die Arbeitnehmer Feuerwehrdienst geleistet haben.
2. Umfang des Anspruchs auf Erstattung der fortgewährten Leistungen
  - 2.1 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 § 2 Abs. 7 Satz 1 des Fünften 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 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 Arbeitnehmern wegen der besonderen Umstände entstehen, unter denen sie arbeiten,
    - Gratifikationen und Prämien,  
insbesondere Weihnachtsgratifikation, zusätzliches Urlaubsgeld (Urlaubsgratifikation), Treueprämie, Anwesenheitsprämie,
    - Provisionen  
(Grundlage ist der Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Freistellung),
    - Leistungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der zusätzlichen Altersversorgung im Baugewerbe (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 erwächst,
    - Winterbeschäftigungs-Umlage gemäß §§ 354 ff. SGB III,

- Beiträge für das Urlaubsverfahren und für das Berufsbildungsverfahren im Baugewerbe gemäß den Regelungen zu den Sozialkassenbeiträgen im jeweils geltenden Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV); bei Arbeitnehmern, die keine Auszubildenden sind, ist der Beitrag für das Berufsbildungsverfahren nicht erstattungsfähig,
- Beiträge für den betriebsärztlichen Dienst an Berufsgenossenschaften (vgl. das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit),
- Umlage für das Insolvenzgeld gemäß §§ 358 ff. SGB III.

2.2 Erstattungsfähig sind auch die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit. Dazu gehören:

- Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung,
- Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Krankenversicherung für Angestellte sowie Beitragszuschüsse zur sozialen Pflegeversicherung für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherte,
- Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit gemäß §§ 340 ff. SGB III.

2.3 Folgende Leistungen gehören nicht zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt:

- Urlaubsentgelt nach § 11 des Bundesurlaubsgesetzes  
(Findet eine mindestens ganztägige Ausbildungsveranstaltung während des Urlaubs statt und hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die 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 aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes,
- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung,
- Kosten der Beschäftigung Schwerbehinderter (insbesondere die Schwerbehindertenausgleichsabgabe),
- Umlage gemäß § 7 des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung,
- Krankenversicherungsbeiträge für Empfänger von Saison-Kurzarbeitergeld,
- Aufwand für Ausfalltage,
- allgemeine Aufwendungen für die Berufsausbildung,
- sonstige lohnggebundene Unkosten, die der betrieblichen Kalkulation dienen.

Diese Leistungen sind nicht erstattungsfähig, weil die Leistungsverpflichtung nicht von der durch die Teilnahme am Feuerwehrdienst 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 Betriebs (zum Beispiel aus sozialem Grunde) darstellen.

### 3. Rechtsgrundlagen

Bayerisches Feuerwehrgesetz (BayFwG) in der in der Bayerischen Rechtssammlung (BayRS 215-3-1-I) veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2020 (GVBl. S. 350) geändert worden ist

– A u s z u g –

#### Art. 9

#### Freistellungs-, Entgeltfortzahlungs- und Erstattungsansprüche von Feuerwehrdienstleistenden

(1) <sup>1</sup>Arbeitnehmern dürfen aus dem Feuerwehrdienst keine Nachteile im Arbeitsverhältnis sowie in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung erwachsen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zulässt, dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. <sup>4</sup>Dieser ist verpflichtet, ihnen für Zeiten der Freistellung das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen, das sie ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst erzielt hätten.

(2) – (5) ...

#### Art. 10

#### Erstattungsansprüche von Arbeitgebern

<sup>1</sup>Dem privaten Arbeitgeber ist auf Antrag von der Gemeinde zu erstatten

1. das Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur 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.

<sup>2</sup>Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls 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 ist. <sup>3</sup>Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.