

Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst

Ein Praxisleitfaden

Januar 2022

Zusammenfassung

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 (BGBl. I 2011, 678) wurde die Wehrpflicht auf unbestimmte Zeit ausgesetzt. Stattdessen wurde ein freiwilliger Wehrdienst eingeführt. Durch die Aussetzung der Wehrpflicht ist auch die Pflicht zur Ableistung des Zivildienstes erloschen. Zum 1. Juli 2011 startete daher der neue Bundesfreiwilligendienst (BGBl. I 2011, 687), der den bisherigen Zivildienst abgelöst hat. Diese aktualisierte Fassung des Leitfadens berücksichtigt in der Zwischenzeit vorgenommene Änderungen – u.a. im Arbeitsplatzschutzgesetz – die den freiwilligen Wehrdienst und den Bundesfreiwilligendienst betreffen.

Teil 1: Der freiwillige Wehrdienst

Der freiwillige Wehrdienst ist in den §§ 58b ff. Soldatengesetz (SG) geregelt. Die Regelung sieht die Möglichkeit vor, einen Wehrdienst von bis zu 23 Monaten zu leisten.

1. Dauer des freiwilligen Wehrdienstes

Die ersten sechs Monate des freiwilligen Wehrdienstes bestehen aus dem sog. „freiwilligen Wehrdienst als Probezeit“ (§ 58b Abs. 1 SG). In diesem Zeitraum kann der Anwärter jederzeit die Entlassung aus dem Dienstverhältnis beantragen (§ 58h Abs. 2 S. 3 SG). Auch die Bundeswehr kann den Anwärter während der Probezeit zum 15. oder Letzten eines Monats entlassen, wenn sie den Eindruck gewonnen hat, dass dieser eingeschlagene Weg nicht die richtige Wahl war. Die Entlassungsverfügung wird dann spätestens zwei Wochen vor dem Entlassungstermin ausgehändigt (vgl. § 58h Abs. 2 S. 2 SG). Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er während der Probezeit jederzeit mit der Rückkehr seines Arbeitnehmers an seinen bisherigen Arbeitsplatz rechnen muss.

Im Anschluss an die Probezeit beginnt die sog. Verpflichtungszeit. Deren Länge ist davon abhängig, auf welche Verpflichtungszeit sich der Anwärter im Vorfeld festgelegt hat (1 bis max. 17 Monate). Eine vorherige Entlassung kann in diesem Zeitraum nur erfolgen, wenn die besonderen Entlassungs- oder Ausschlussgründe der §§ 75, 76 SG vorliegen (§ 58h Abs. 1 SG).

2. Status

Der Status der freiwilligen Wehrdienst Leistenden entspricht dem der früheren Grundwehrdienstleistenden. Bereits nach dem bisherigen Wehrpflichtgesetz bestand die Möglichkeit, freiwilligen Wehrdienst zu leisten.

3. Arbeitsplatzschutzgesetz

Im Rahmen des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2011 ist § 16 Abs. 7 des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG) dahingehend ergänzt worden, dass die Vorschriften des ArbPISchG auch im Falle des freiwilligen Wehrdienstes gelten. Anzuwenden sind danach alle Vorschriften, die für den bisherigen Grundwehrdienst galten.



a) Freistellung für die Tauglichkeitsprüfung

Hat ein Arbeitnehmer Interesse an einem Wehrdienst, wird er auf seine Tauglichkeit nach § 37 Abs. 1 Nr. 3 SG untersucht, § 58d Abs. 2 SG. Diese Vorschrift knüpft an die bisherige Regelung zur Untersuchung auf die Tauglichkeit zum Wehrdienst im Rahmen der Musterung an. Gemäß § 14 Abs. 1 ArbPISchG hat der Arbeitgeber daher auch hier die Pflicht, den Arbeitnehmer für die Tauglichkeitsuntersuchung freizustellen und für die ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen.

Neben der Tauglichkeitsuntersuchung bieten die Karrierecenter der Bundeswehr bereits im Vorfeld der Untersuchung Personen, die Interesse an einem freiwilligen Wehrdienst bekunden, eine persönliche Beratung an, § 58d Abs. 1 SG. Diese Vorschrift findet im bisherigen WPfIG keine Entsprechung. Ein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung gemäß § 14 Abs. 1 ArbPISchG für einen derartigen Beratungstermin besteht daher nicht. Insbesondere ist der Beratungstermin – anders als die Tauglichkeitsuntersuchung – keine zwingende Voraussetzung für die Aufnahme des Wehrdienstes (vgl. auch BT-Drucksache 17/4821, S. 16).

b) Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Für die Zeit des freiwilligen Wehrdienstes ruht das Arbeitsverhältnis. Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis entfallen, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist (§ 1 Abs. 1 ArbPISchG)). Die Hauptleistungspflichten ruhen während der gesamten Dauer des freiwilligen Wehrdienstes. Andere (Neben-)Pflichten bleiben bestehen, etwa die Verschwiegenheitspflicht oder ein Wettbewerbsverbot.

Die freiwilligen Wehrdienst Leistenden bleiben weiterhin Angehörige ihres Betriebes. Alle Folgen, die an die Betriebszugehörigkeit anknüpfen, bleiben daher erhalten. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird gemäß § 1 Abs. 4 ArbPISchG jedoch nicht automatisch verlängert, wenn die Befristung in der Ruhephase endet. Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses endet mit Ablauf des Tages, an dem der Soldat aus dem freiwilligen Wehrdienst ausscheidet, vgl. § 2 Abs. 2 SG. Zu diesem Zeitpunkt leben auch die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder in vollem Umfang auf.

c) Besonderer Kündigungsschutz

Für alle freiwilligen Wehrdienst Leistenden gilt gemäß § 2 Abs. 1 und 2 ArbPISchG ein besonderer Kündigungsschutz bei ordentlichen Kündigungen. Der Kündigungsschutz beginnt gemäß § 58g SG i.V.m. § 2 Abs. 1 ArbPISchG mit der Zustellung der Dienstantrittsaufforderung und endet mit Beendigung des freiwilligen Wehrdienstes. Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße und der Beschäftigungszeit. Der besondere Kündigungsschutz gilt bei ordentlichen Kündigungen somit auch im Kleinbetrieb. Darüber hinaus bleibt, sofern die Anwendungsvoraussetzungen der §§ 1, 23 KSchG gegeben sind, auch der Kündigungsschutz nach dem KSchG bestehen, da das Arbeitsverhältnis lediglich ruht.

Unberührt bleibt nach § 2 Abs. 3 ArbPISchG das Recht des Arbeitgebers zur außerordentlichen Kündigung. § 2 Abs. 3 Satz 2 ArbPISchG stellt allerdings klar, dass die Einberufung zum Wehrdienst kein wichtiger Grund für eine Kündigung ist. Eine Ausnahme hiervon gilt nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ArbPISchG nur für Kleinbetriebe mit maximal fünf Arbeitnehmern, wenn dem Arbeitgeber infolge der Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

Ist streitig, ob der Arbeitgeber aus Anlass des Wehrdienstes gekündigt oder bei der Auswahl der zu Entlassenden den Wehrdienst zu Ungunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt hat, so trifft die Beweislast den Arbeitgeber, § 2 Abs. 2 Satz 3 ArbPISchG.



d) Benachteiligungsverbot

Durch die wehrdienstbedingte Abwesenheit dürfen dem Arbeitnehmer weder berufliche noch betriebliche Nachteile entstehen, § 5 ArbPISchG (hierzu ausführlich ErfK/Gallner, 12. Aufl. 2012 zum damaligen § 6 Abs. 1 ArbPISchG, Rn. 1 ff.). Die Zeit des aktiven Dienstes wird gemäß § 6 Abs. 1 ArbPISchG auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeitszeit angerechnet, nicht aber auf Ausbildungs- und Probezeiten (§ 6 Abs. 2 ArbPISchG).

Im Streitfall muss allerdings der Arbeitnehmer die Benachteiligung aufgrund des Wehrdienstes nachweisen. Es bleibt im Rahmen des § 5 ArbPISchG bei der allgemeinen Beweislastverteilung.

e) Beiträge zur Sozialversicherung

Während der Zeit des freiwilligen Wehrdienstes ist der Arbeitgeber von der Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge befreit. Der Bund zahlt während des freiwilligen Wehrdienstes die Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung.

f) Betriebliche Altersvorsorge

Für Arbeitnehmer, die einer Pensionskasse angehören oder als Leistungsempfänger einer anderen Einrichtung oder Form der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Betracht kommen, hat der Arbeitgeber während des Wehrdienstes die Beiträge weiter zu entrichten, und zwar in der Höhe, in der sie zu entrichten gewesen wären, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Einberufung des Arbeitnehmers nicht ruhen würde (§ 14a Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG). Betriebliche oder überbetriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgungen sind gem. § 14a Abs. 3 S. 2 ArbPISchG Versicherungen in Einrichtungen nach dem Betriebsrentengesetz, freiwillige Versicherungen in einem Zweig der gesetzlichen Rentenversicherung und Versicherungen in öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen einer Berufsgruppe.

Nach Ende des Wehrdienstes kann der Arbeitgeber die auf die Zeit des Wehrdienstes entfallenden Beiträge beim Bundesministerium der Verteidigung oder der von ihm bestimmten Stelle zur Erstattung anmelden (§ 14a Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 Satz 2 ArbPISchG).

4. Informationspflichten des Arbeitgebers

Durch die Aussetzung der Wehrpflicht haben sich für die Arbeitgeber im Bereich des Arbeitsplatzschutzgesetzes und des Unterhaltssicherungsgesetzes folgende Antrags- und Informationspflichten geändert:

- Anträge zur Erstattung der Beiträge des Arbeitgebers zur Versorgung des Wehrpflichtigen (§ 14a Abs. 2 und 3 ArbPISchG), vgl. bereits unter 3. f.
- auf Verlangen der zuständigen Behörde Auskunftspflicht des Arbeitgebers über Art und Dauer der Beschäftigung des Wehrdienst Leistenden (§ 27 Abs. 3 Unterhaltssicherungsgesetz).

5. Informationspflichten des Arbeitnehmers

a) Ladung zur Tauglichkeitsuntersuchung

Gemäß § 14 Abs. 2 ArbPISchG hat der Arbeitnehmer die Ladung zur Tauglichkeitsuntersuchung (vgl. unter 3. a.) unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

b) Vorlage des Einberufungsbescheids

Gemäß § 1 Abs. 3 ArbPISchG hat der Arbeitnehmer auch den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.



Einberufungsbescheid im Sinne dieser Vorschrift ist der „Bescheid“ nach § 58g SG. Danach fordert die zuständige Behörde den Anwärter gemäß § 58g Abs.1 SG zum Antritt des freiwilligen Wehrdienstes auf. Der Bescheid *soll* den freiwillig Wehrdienstleistenden vier Wochen vor dem Dienstantrittstermin bekannt gegeben werden.

Die im § 58g SG geregelte Dienstantrittsaufforderung unterscheidet sich zwar grundlegend von dem bisherigen Einberufungsbescheid nach § 21 WPflG. Vor dem Hintergrund der ausgesetzten Verpflichtung zum Grundwehrdienst haben die Angaben zu Ort und Zeitpunkt des Dienstantritts nur noch den Charakter einer Einladung. Dennoch sind gemäß § 58g Abs. 2 SG Regelungen in anderen Gesetzen oder Rechtsverordnungen, die an den früheren Einberufungsbescheid anknüpfen, auch auf den neuen Bescheid entsprechend anzuwenden.

c) Weitere Informationspflichten

Das Soldatengesetz sieht in Bezug auf die Ableistung des freiwilligen Wehrdienstes keine weiteren Informationspflichten des Anwärters gegenüber seinem Arbeitgeber vor. Der Leitfaden der Bundeswehr („Freiwillig dienen - Ein Wegweiser für den Freiwilligen Wehrdienst“, abrufbar unter www.bundesregierung.de) gibt aber folgenden wichtigen Hinweis:

„Soweit Sie vor dem Dienstantritt in einem Arbeitsverhältnis standen, müssen Sie sich nach Ihrer Entlassung – auch bei Arbeitsunfähigkeit – unverzüglich bei Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber melden und ihr oder ihm die Zweitausfertigung der Wehrdienstbescheinigung aushändigen. Das Arbeitsverhältnis und Ihre Ansprüche daraus, also auch auf Lohnfortzahlung, leben dann in vollem Umfang auf.“ (S. 43)

Eine derartige Informationspflicht dürfte sich bereits aus § 241 Abs. 2 BGB ergeben, der auch die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten der Arbeitsvertragsparteien umfasst.

d) Erstattung für eine Ersatzkraft aufgrund Wehrübung

Gemäß § 6 Abs. 1 ArbPISchG erstattet der Bund einem Arbeitgeber auf seinen Antrag die zusätzlichen Kosten für die Einstellung einer Ersatzkraft auf Grund einer Wehrübung im Kalenderjahr. Die Erstattung erfolgt im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel in Höhe eines Drittels der dem Arbeitnehmer zustehenden Mindestleistung nach § 8 Absatz 1 in Verbindung mit Anlage 1 des Unterhaltssicherungsgesetzes. Sie erfolgt nur, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er eine fachlich gleichwertige Ersatzkraft eingestellt hat. Der Anspruch besteht für jeden Tag der Wehrübung ab dem 21. Tag, höchstens jedoch für 30 Tage. Der Antrag ist nur zulässig, wenn er spätestens einen Monat vor Beginn der Wehrübung gestellt wird.

Teil 2: Der Bundesfreiwilligendienst

Der zweite Teil des Leitfadens richtet sich an Arbeitgeber, deren Mitarbeiter den Bundesfreiwilligendienst ableisten wollen oder die nach dem Wegfall des bisherigen Zivildienstes an dem Einsatz eines Freiwilligen in ihrem Betrieb interessiert sind.

1. Bisheriger Arbeitgeber

a) Freistellungsanspruch

Ein Arbeitnehmer, der aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus den Bundesfreiwilligendienst ableisten möchte, hat **keinen** gesetzlichen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber. Eine Freistellung oder Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses unterliegt daher der freien Parteienvereinbarung.

b) Arbeitsplatzschutzgesetz

Anders als für den ebenfalls neu eingeführten freiwilligen Wehrdienst und den früheren Zivildienst finden die Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG) **keine** Anwendung auf den Bundesfreiwilligendienst. Gemäß § 13 BFDG sind für eine Tätigkeit im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes nur die Arbeitsschutzbestimmungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden. Der Begriff des Arbeitsschutz-



zes in § 13 BFDG entspricht den Regelungen in § 1 ASiG und in § 89 Abs. 1 BetrVG. Arbeitsschutzbestimmungen in diesem Sinne sind daher Normen, die dem Arbeitgeber Pflichten auferlegen, um die von der konkreten Arbeit oder dem Arbeitsplatz ausgehenden Gefahren zu beseitigen oder zu mindern. Die Vorschriften des ArbPISchG gehören hingegen nicht zu den Arbeitsschutzbestimmungen im genannten Sinne.

Auch eine entsprechende Anwendung des ArbPISchG scheidet aus. Es fehlt bereits an einer planwidrigen Gesetzeslücke. Der Gesetzgeber hat in § 16 Abs. 7 ArbPISchG ausdrücklich nur den freiwilligen Wehrdienst in Bezug genommen. Es fehlt zudem an der Vergleichbarkeit des Bundesfreiwilligendienstes mit dem früheren Zivildienst. Dieser war als Wehersatzdienst verpflichtend.

2. Einsatzstellen

Die Einrichtung, in der die Freiwilligen arbeiten, ist die so genannte Einsatzstelle. Der Freiwilligendienst wird dabei als überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet. Hierunter fallen beispielsweise Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Wohlfahrts-, Gesundheits- und Altenpflege, der Behindertenhilfe, der Kultur- und Denkmalpflege, des Sports, der Integration oder des Zivil- und Katastrophenschutzes.

a) Anerkennung als Einsatzstelle

Die Einsatzstelle muss gemäß § 6 BFDG durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben anerkannt sein. Die Anerkennung wird für bestimmte Plätze ausgesprochen und kann mit Auflagen verbunden werden. Einsatzstellen, die am 1. April 2011 bereits als Zivildienststelle anerkannt waren, gelten als anerkannte Einsatzstelle.

b) Zentralstellen

Gemäß § 7 Abs. 3 BFDG haben sich die Einsatzstellen sog. Zentralstellen anzuschließen. Die Zentralstellen sind das Bindeglied zwischen dem Bundesamt und den Einsatzstellen. Sie gewährleisten die ordnungsgemäße Durchführung des Bundesfreiwilligendienstes durch die Einsatzstellen. Außerdem nehmen sie die Verteilung der Bundesfreiwilligendienstplätze vor. Sie können gemäß § 7 Abs. 4 BFDG den ihnen angehörigenden Einsatzstellen Auflagen erteilen, insbesondere die Auflage, sich einem Träger anzuschließen, sowie Auflagen zur Gestaltung und Organisation der pädagogischen Begleitung der Freiwilligen. Eine Liste der vorhandenen Zentralstellen kann unter www.bundesfreiwilligendienst.de abgerufen werden.

c) Arbeitsmarktneutraler Einsatz

Der Bundesfreiwilligendienst ist gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 BFDG von den Einsatzstellen „arbeitsmarktneutral“ auszugestalten (vgl. auch 3.1. der Mustervereinbarung). Die Freiwilligen dürfen daher nur unterstützende, zusätzliche Tätigkeiten verrichten und keine hauptamtlichen Kräfte ersetzen (BT-Drucks. 17/4803, S. 2, 15).

3. Ausgestaltung des Freiwilligendienstes

a) Rechtsverhältnis eigener Art

Der Bundesfreiwilligendienst ist genauso wie der Jugendfreiwilligendienst nach dem JFDG (BGBl. I 2008, 842) **kein Arbeitsverhältnis**, sondern ein „öffentlicher Dienst des Bundes eigener Art“ (BT-Drucks. 17/4803, S. 17). Gemäß § 1 BFDG engagieren sich die Freiwilligen für das Allgemeinwohl. Diese Zielsetzung des Bundesfreiwilligendienstes führt dazu, dass der Freiwillige auch in keinem Ausbildungsverhältnis steht (so bereits zum Jugendfreiwilligendienst BAG vom 12. Februar 1992 – 7 ABR 42/91, NZA 93, 334). Arbeitsrechtliche Vorschriften, die an den Status eines Auszubildenden anknüpfen (etwa § 5 Abs. 1 BetrVG, § 2 BurlG, § 7 Abs. 1 Nr. 2 PflegeZG, § 20 BEEG, §§ 1 ff. BBiG), sind daher auf die Freiwilligen nicht anzuwenden.

Auch das KSchG findet keine Anwendung, denn auch dieses knüpft an ein bestehendes Arbeitsverhältnis an. Ein solches besteht aber weder mit der Einsatzstelle noch mit dem Bund (zu den einzelnen Beendigungsmöglichkeiten des Freiwilligendienstes vgl. unter 5.).



Der Bundesfreiwilligendienst ist mangels Arbeitsverhältnisses keine befristete vorherige Tätigkeit im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und erschwert daher nicht einen späteren befristeten Berufseinstieg in der Einsatzstelle. Auch die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit gelten für den Bundesfreiwilligendienst nicht (BT-Drucks. 17/4803, S. 18). Mangels Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis haben Freiwillige keinen Anspruch auf Elternzeit (§§ 15 Abs. 1, 20 BEEG) oder Pflegezeit (§§ 3, 7 Abs. 1 PflegeZG).

b) Vereinbarung über die Ableistung

Der Bund (vertreten durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) und der Freiwillige schließen vor Beginn des Dienstes auf gemeinsamen Vorschlag der Einsatzstelle und des Freiwilligen eine schriftliche Vereinbarung ab, vgl. § 8 Abs. 1 BFDG. Das Bundesfamilienministerium hat unter www.bundesfreiwilligendienst.de eine entsprechende **Mustervereinbarung** bereitgestellt (Anlage zu diesem Leitfaden). Die Einsatzstelle kann die entsprechende Vereinbarung nur vermitteln und ist als solche nicht Vertragspartner. Die Vereinbarung sieht daher lediglich eine Einverständniserklärung der Einsatzstelle vor.

c) Dauer und Umfang

Der Bundesfreiwilligendienst wird gemäß § 3 Abs. 2 BFDG in der Regel für eine Dauer von zwölf zusammenhängenden Monaten geleistet. Der Dienst dauert mindestens sechs Monate und höchstens 18 Monate. Er kann ausnahmsweise bis zu einer Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn dies im Rahmen eines besonderen pädagogischen Konzepts begründet ist.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist abhängig von den Arbeitszeiten der jeweiligen Einsatzstelle. In der Regel soll der BFD ein ganztägiger Dienst sein. Frauen und Männer über 27 Jahren können jedoch auch einen Teilzeitdienst ableisten, der allerdings eine wöchentliche Stundenzahl von 20 Stunden nicht unterschreiten darf (§ 2 Nr. 2 BDFG)

d) Arbeitsschutzbestimmungen

Gemäß § 13 BFDG sind auf den Bundesfreiwilligendienst die Arbeitsschutzbestimmungen *entsprechend* anzuwenden (zum Begriff vgl. bereits unter 1. b.). Darunter fallen insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie entsprechende Schutzvorschriften im Mutterschutzgesetz und im Schwerbehindertenrecht (SGB IX). Da gemäß § 13 BFDG auch das BUrIG entsprechend anzuwenden ist, haben Freiwillige im Rahmen des Dienstes Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (24 Werktage) gegen Fortzahlung der Vergütung.

e) Weisungsrechte

Die Einsatzstelle ist insbesondere für die fachliche Anleitung der Freiwilligen und alle Fragen des konkreten Arbeitseinsatzes zuständig (§ 4 Abs. 2 BFDG). Ob die Einsatzstelle hierbei gegenüber dem Freiwilligen ein Weisungsrecht hat, ist im BFDG nicht ausdrücklich geregelt. Die Mustervereinbarung sieht unter Nr. 2.1. allerdings vor, dass sich der Freiwillige verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können auszuführen. Damit korrespondiert zugleich die Pflicht der Einsatzstelle, den Freiwilligen nur mit Aufgaben zu betrauen, die dem Alter und den persönlichen Fähigkeiten entsprechen (vgl. 3.1. Ziff. 2 der Mustervereinbarung). Die Einsatzstelle muss ferner eine Fachkraft für die Anleitung und Begleitung des Freiwilligen benennen, die den Freiwilligen in die Einrichtung einführt, für die Zuweisung des Aufgabenbereiches und fachliche Anleitung sowie für die regelmäßige persönliche und fachliche Begleitung im Arbeitsfeld verantwortlich ist (vgl. 3.1. Ziff. 3 der Mustervereinbarung).

f) Nebentätigkeit

Anders als das bisherige Zivildienstgesetz sieht das BFDG keine Regelung zu der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit vor. Nach den Hinweisen des Bundesfamilienministeriums ist eine Nebentätigkeit jedoch weiterhin möglich, muss aber genehmigt werden (Bundesfreiwilligendienst von



A bis Z, Stichwort Nebentätigkeit, abrufbar unter www.bundesfreiwilligendienst.de). Dort wird ausgeführt, dass die Einsatzstelle zuständig für die Genehmigung ist.

g) Haftung

Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften Freiwillige wie Arbeitnehmer (§ 9 Abs. 2 BFDG). Damit wird der Freiwillige für leicht fahrlässig verursachte Schäden regelmäßig freigestellt, bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen Freiwilligem und Einsatzstelle angemessen aufgeteilt. Nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz trägt der Freiwillige das gesamte Schadensrisiko.

h) Gerichtliche Zuständigkeit

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des Bundesfreiwilligendienstes oder den Einsatzstellen und Freiwilligen nach dem BFDG sind die Arbeitsgerichte zuständig (§ 2 Abs. 1 Nr. 8a ArbGG).

4. Aufwandsentschädigung

a) Taschengeld

Der Bundesfreiwilligendienst ist als freiwilliges Engagement grundsätzlich ein unentgeltlicher Dienst. Ein Anspruch des Freiwilligen auf Vergütung besteht **nicht**. Die Einsatzstelle *kann* dem Freiwilligen ein angemessenes Taschengeld gewähren (§ 2 Nr. 4 BFDG). Das Taschengeld ist kein Gehalt im arbeitsrechtlichen Sinn. Es entspricht einer Aufwandsentschädigung für ein Ehrenamt.

Wird ein Taschengeld von der Einsatzstelle gewährt, ist die gesetzliche Obergrenze (max. 6 % der Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung) zu beachten. Dies ist im Jahre 2022 ein Betrag von maximal 423 Euro.

Die jeweiligen Einsatzstellen zahlen das Taschengeld an den Freiwilligen aus, und zwar stellvertretend für den Bund, § 17 Abs. 1 BFDG. Gemäß § 17 Abs. 3 BFDG wird den Einsatzstellen der Aufwand für das Taschengeld und die Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der im Haushaltsplan vorgesehenen Mittel in bestimmten Grenzen erstattet (vgl. unter 6. e.).

b) Sachbezüge

Die Freiwilligen können neben einem Taschengeld auch Verpflegung und Unterkunft, Arbeitskleidung und ggf. Fahrtkostenerstattung erhalten (§ 2 Nr. 4 BFDG).

c) Lohnsteuerpflicht

Bei Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst ableisten, liegt kein Arbeitsverhältnis i.S.d. EStG vor, so dass sich die Frage der Lohnsteuerpflicht nicht stellt.

d) Umsatzsteuerpflicht

Nach Auffassung des Bundesfamilienministeriums findet kein umsatzsteuerpflichtiger Leistungsaustausch zwischen Bund und Einsatzstelle i.S.v. § 1 Abs. 1 EStG statt (Bundesfreiwilligendienst von A bis Z, Stichwort Umsatzsteuer, abrufbar unter www.bundesfreiwilligendienst.de). Insbesondere erstattet die Einsatzstelle dem Bund keine Kosten für die Überlassung der Freiwilligen, so dass bereits die für einen Leistungsaustausch konstitutive Gegenleistung fehle

5. Beendigung

a) Kündigung

Im BFDG ist eine gesetzliche Regelung über die Beendigung des Dienstverhältnisses bisher nicht vorgesehen. In Anlehnung an die Mustervereinbarung (vgl. Anlage) können folgende Beendigungsmöglichkeiten vereinbart werden:

„[...] 4. Probezeit



Die ersten sechs Wochen des Einsatzes gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann die Vereinbarung von jeder Vertragspartei mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Die Einsatzstelle kann vom Bundesamt ohne Angabe von Gründen innerhalb der Probezeit eine Kündigung verlangen.

5.1. Zeitablauf

Der Bundesfreiwilligendienst endet nach Ablauf der in der Vereinbarung festgelegten Dauer, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

5.2 Auflösung

Die Vereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der/dem Freiwilligen und der Einsatzstelle durch das Bundesamt aufgelöst werden. Minderjährige Freiwillige können nur mit Zustimmung der/des Erziehungsberechtigten die Vereinbarung auflösen.

5.3 Kündigung

Die Vereinbarung kann von den Parteien - Bundesamt/Freiwillige(r) - mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden (ordentliche Kündigung).

Aus wichtigem Grund kann die Vereinbarung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (fristlos) gekündigt werden (außerordentliche Kündigung). Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Die Einsatzstelle kann unter Angabe des Kündigungsgrundes vom Bundesamt die Prüfung der Kündigung verlangen. Die Prüfung einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung muss die Einsatzstelle unverzüglich nach bekannt werden des wichtigen Grundes beantragen. Zur Klärung des Sachverhaltes kann durch das Bundesamt die zuständige Prüferin bzw. der zuständige Prüfer im Bundesfreiwilligendienst eingeschaltet werden.

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Minderjährige Freiwillige können nur mit Zustimmung der/des Erziehungsberechtigten kündigen. Die Kündigung minderjähriger Freiwilliger muss gegenüber der/dem Erziehungsberechtigten erfolgen. Das Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung. [...]"

b) Bescheinigung und Zeugnis

Die Einsatzstelle stellt den Freiwilligen nach Abschluss des Dienstes eine Bescheinigung über die Teilnahme aus (§ 11 Abs. 1 BFDG). Die Freiwilligen erhalten von der Einsatzstelle zudem ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer des freiwilligen Dienstes. Das Zeugnis dokumentiert die Leistungen und die Führung während der Dienstzeit. In das Zeugnis werden berufsqualifizierende Merkmale des Bundesfreiwilligendienstes aufgenommen (§ 11 Abs. 2 BFDG).

6. Sozialversicherung

Hinsichtlich der Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung) werden Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst weitgehend wie Arbeitnehmer bzw. Auszubildende behandelt. Während der Dienstzeit sind sie Mitglied in der gesetzlichen Arbeitslosen-, Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung. Die Einsatzstelle zahlt die gesamten Beiträge, also den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmeranteil (zur Erstattung vgl. unter 6. e.). Diese Pflicht ergibt sich grundsätzlich aus den sozialversicherungsrechtlichen Normen. Den Einsatzstellen obliegen zudem die vorgeschriebenen Melde- und Beitragsnachweispflichten.

Im Einzelnen:

a) Arbeitslosenversicherung

Nach § 27 Abs. 2 SGB III sind in der Arbeitslosenversicherung geringfügig Beschäftigte grundsätzlich versicherungsfrei. Diese Versicherungsfreiheit besteht allerdings gemäß § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III nicht für Personen, die nach dem Bundesfreiwilligendienst oder dem Jugendfreiwilligengesetz beschäftigt sind. Das gilt auch, wenn ihre Tätigkeit ansonsten geringfügig und damit versicherungsfrei bliebe. Wer zwölf Monate einen Bundesfreiwilligendienst leistet, hat im Fall nachfolgender Arbeitslosigkeit Anspruch auf Arbeitslosengeld.



b) Krankenversicherung

Wie in der Arbeitslosenversicherung, so gilt auch in der Krankenversicherung der Grundsatz, dass geringfügig Beschäftigte nicht versicherungsfrei sind, wenn es sich um eine Beschäftigung nach dem BFDG handelt (§ 7 Satz 1 Nr. 3 SGB V).

Kinder sind in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert, wenn sie Bundesfreiwilligendienst nach dem BFDG leisten. Dies gilt bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (§ 10 Abs. 2 Nr. 3 SGB V). Ansprüche aus der Familienversicherung bestehen auch im Bereich der sozialen Pflegeversicherung (§ 25 Abs. 2 Nr. 3 SGB XI).

c) Rentenversicherung

Wie in den vorgenannten Sozialversicherungszweigen, besteht auch in der Rentenversicherung keine Versicherungsfreiheit, wenn ein Bundesfreiwilligendienst im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird (§ 5 Abs. 2 SGB VI). Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes werden automatisch an die Rentenversicherung gemeldet.

Eine Neuregelung gibt es im Hinblick auf den Bezug einer Waisenrente während der Zeit des Bundesfreiwilligendienstes. Der Bezug einer Waisenrente war bisher während des Ableistens des Zivildienstes nicht möglich. Hingegen kann nunmehr, soweit die Voraussetzungen nach § 48 SGB VI vorliegen, eine Waisenrente bezogen werden.

d) Gesetzliche Unfallversicherung

Für Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten, besteht Versicherungspflicht wie für Arbeitnehmer (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Dies bedeutet, dass ein Freiwilliger einen Arbeitsunfall erleidet, wenn er anlässlich eines Freiwilligendienstes verunglückt. Das Gleiche gilt im Übrigen auch für Unfälle auf dem Weg von der Einsatzstelle nach Hause oder von der Wohnung zur Einsatzstelle.

e) Kostenerstattung

Für Versicherte, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten, gilt gemäß § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB IV eine Ausnahme von der paritätischen Beitragstragung. In diesen Fällen hat die Einsatzstelle die Gesamtsozialversicherungsbeiträge (vgl. § 28d SGB IV) allein zu übernehmen. Die Berechnungsgrundlage der Beiträge bilden das Taschengeld sowie der Wert der Sachbezüge (Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung) bzw. der hierfür gezahlten Ersatzleistung.

Den Einsatzstellen wird gemäß § 17 Abs. 3 BFDG seit dem 1. Juli 2011 „der Aufwand für das Taschengeld, die Sozialversicherungsbeiträge und die pädagogische Begleitung im Rahmen der im Haushaltsplan vorgesehenen Mittel erstattet“ (BT-Drucks. 849/10, S. 31 f.). Die Kosten für Sachleistungen (Verpflegung, Unterkunft und Dienstkleidung) sowie für eigene Verwaltung etc. trägt die Einsatzstelle selbst.

Die Kosten der Einsatzstelle für den Freiwilligen gelten schon dadurch als nachgewiesen, dass vor Beginn des Bundesfreiwilligendienstes ein Vertrag mit den entsprechenden Beträgen dem Bundesamt zur Unterschrift vorgelegt wird.

7. Jugendfreiwilligendienst nach dem JFDG

Die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes lässt den bisherigen Jugendfreiwilligendienst nach den JFDG (früher FSJG und FÖJG) unangetastet. Deshalb bestehen künftig beide Instrumente nebeneinander. Die Einsatzstellen haben insoweit ein Wahlrecht.



Anlagen:

Mustervereinbarung für den Bundesfreiwilligendienst

Herausgeber: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Quelle: www.bundesfreiwilligendienst.de

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.