

Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst

Ein Praxisleitfaden

September 2011

Das Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 ist seit dem 1. Juli 2011 in Kraft und setzt auf unbestimmte Zeit die bisherige Wehrpflicht aus. Stattdessen wird ein freiwilliger Wehrdienst eingeführt. Durch die Aussetzung der Wehrpflicht ist auch die Pflicht zur Ableistung des Zivildienstes erloschen. Zum 1. Juli 2011 startet daher auch der neue Bundesfreiwilligendienst, der den bisherigen Zivildienst ablöst. Das Gesetz zur Einführung des Bundesfreiwilligendienstes (BFDG) ist seit dem 3. Mai 2011 in Kraft.

Teil 1: Der freiwillige Wehrdienst

Der freiwillige Wehrdienst in den §§ 54 ff. Wehrpflichtgesetz (WPfIG) geregelt. Die Neuregelung sieht 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“ (vgl. § 54 Abs. 1 Satz 2 WPfIG). In diesem Zeitraum kann der Anwärter jederzeit die Entlassung aus dem Dienstverhältnis beantragen. 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. § 61 Abs. 2 WPfIG). Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er während

der Probezeit jederzeit mit der Rückkehr seines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz rechnen muss.

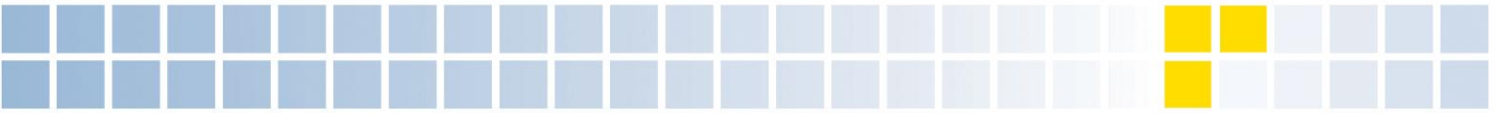
Im Anschluss an die Probezeit beginnt die sog. Verpflichtungszeit. Deren Länge ist davon abhängig, auf welche Verpflichtungszeit sich Anwärter der im Vorfeld festlegt hat (1 bis max. 17 Monate). Eine vorherige Entlassung kann in diesem Zeitraum nur erfolgen, wenn die besonderen Entlassungs- oder Ausschlussgründe der §§ 29, 30 WPfIG vorliegen (vgl. § 61 Abs. 1 WPfIG).

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. Gemäß § 56 WPfIG sind daher Regelungen in anderen Gesetzen oder Rechtsverordnungen, die an die Ableistung des Grundwehrdienstes (§ 5 WPfIG) oder des freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes im Anschluss an den Grundwehrdienst (§ 6b WPfIG) anknüpfen, auf den freiwilligen Wehrdienst anzuwenden. Mit der Vorschrift soll eine Vielzahl von Folgeänderungen in anderen Gesetzen vermieden werden, die auf die Wehrpflicht oder den Grundwehrdienst abstellen.

3. Arbeitsplatzschutzgesetz

Im Rahmen des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2011 ist § 16 Abs. 7 des Arbeitsplatz-



schutzgesetzes (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. Insgesamt ergibt sich somit ein Anwendungszeitraum von maximal 23 Monaten.

a) Freistellung für die Tauglichkeitsprüfung

Hat ein Arbeitnehmer Interesse an einem Wehrdienst, wird er auf seine Tauglichkeit untersucht, § 59 Abs. 2 WPflG. 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. Da die Untersuchung weiterhin von den bisher für die Musterung örtlich zuständigen Kreiswehrrersatzämtern durchgeführt wird, beschränkt sich die Freistellung je nach Anreise auf maximal einen Tag.

Neben der Tauglichkeitsuntersuchung bieten die Wehrrersatzbehörden bereits im Vorfeld der Untersuchung Personen, die Interesse an einem freiwilligen Wehrdienst bekunden, eine persönliche Beratung an, § 59 Abs. 1 WPflG. Diese Vorschrift findet im bisherigen WPflG 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; vgl. auch BAG vom 15. Dezember

2009 – 9 AZR 795/08). Die Hauptleistungspflichten ruhen während der gesamten Dauer des freiwilligen Wehrdienstes. Andere (Neben-)Pflichten bleiben bestehen, etwa die Verschwiegenheitspflicht oder ein Wettbewerbsverbot.

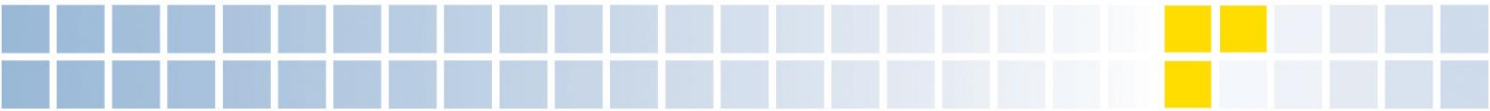
Die freiwilligen Wehrdienst Leistenden bleiben weiterhin Angehörige ihres Betriebes. Alle Folgen, die an die Betriebszugehörigkeit anknüpfen, bleiben daher erhalten, so etwa das aktive und passive Recht des Arbeitnehmers bei der Betriebsratswahl.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird gemäß § 1 Abs. 3 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 Soldatengesetz. 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 § 60 WPflG i.V.m. § 2 Abs. 1 ArbPISchG mit der Zustellung der Dienstantrittsaufforderung und endet mit Beendigung des Wehrdienstes. Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße und der Beschäftigungszeit. Der besondere Kündigungsschutz gilt bei ordentlichen Kündigungen somit auch im Kleinbetrieb. Er greift zudem auch dann ein, wenn der Arbeitgeber von der Zustellung der Dienstantrittsaufforderung an den Arbeitnehmer keine Kenntnis hatte (so für den Einberufungsbescheid *Dörner*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht*, 3. Aufl. 2007, Rn. 13 mwN). Darüber hinaus bleibt, sofern die Anwendungsvoraussetzungen der §§ 1, 23 KSchG gegeben sind, auch der Kündigungsschutz nach dem KSchG be-



stehen, 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, 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, § 6 Abs. 1 ArbPISchG (hierzu ausführlich Erk/Gallner, 11. Aufl. 2011, § 6 ArbPISchG, Rn. 1 ff.). Die Zeit des aktiven Dienstes wird gemäß § 6 Abs. 2 ArbPISchG auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeitszeit angerechnet, nicht aber auf Ausbildungs- und Probezeiten.

Im Streitfall muss allerdings der Arbeitnehmer die Benachteiligung aufgrund des Wehrdienstes nachweisen. Es bleibt im Rahmen des § 6 ArbPISchG bei der allgemeinen Beweislastverteilung (vgl. Übersicht über das Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht (BMAS), 11. Aufl. 2011, Kap. 6, Rn. 407).

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).

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

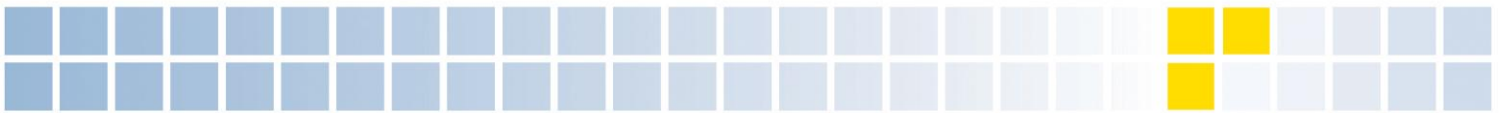
Durch die Aussetzung der Wehrpflicht ändern sich für die Arbeitgeber im Bereich des Arbeitsplatzschutzgesetzes und des Unterhaltssicherungsgesetzes folgende Antrags- und Informationspflichten:

- 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 Wehrpflichtigen (§ 20 Abs. 2 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 § 60 WPfIG. Danach fordern die zuständige Behörde den Anwärter gemäß § 60 Abs. 1 WPfIG zum Antritt des freiwilligen Wehrdienstes auf. Der Bescheid *soll* den freiwillig Wehrdienstleistenden vier Wochen vor dem Dienstantrittstermin bekannt gegeben werden.

Die im § 60 geregelte Dienstantrittsaufforderung unterscheidet sich zwar grundlegend von dem bisherigen Einberufungsbescheid nach § 21 WPfIG. 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 § 60 Abs. 2 WPfIG Regelungen in anderen Gesetzen oder Rechtsverordnungen, die an den früheren Einberufungsbescheid anknüpfen, auch auf den neuen Bescheid entsprechend anzuwenden.

c) Weitere Informationspflichten

Das WPfIG 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.bundeswehr.de) gibt aber folgenden wichtigen Hinweis:

„Steht der Anwärter in einem Arbeitsverhältnis, muss er seinen über Ihren Termin zur Beratung, zur ärztlichen Untersuchung oder Eignungsuntersuchung und -feststellung sowie über die Aufforderung zum Dienstantritt unterrichten. Nach der Entlassung – auch bei Arbeitsunfähigkeit – muss sich der Freiwilligen Wehrdienst Leistende unverzüglich seinem Arbeitgeber melden und ihm die Zweitausfertigung der Wehrdienstbescheinigung aushändigen. Das Arbeitsverhältnis und die Ansprüche daraus, also auch auf Lohnfort-

zahlung, leben dann in vollem Umfang wieder auf.“

Eine derartige Informationspflicht dürfte sich bereits aus § 241 Abs. 2 BGB ergeben, der auch die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten der Arbeitsvertragsparteien umfasst (vgl. *Reichold*, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2009, § 49, Rn. 6 und 12 f.). Die Verletzung der Informationspflichten kann grundsätzlich durch den Arbeitgeber abgemahnt werden bzw. bei schwerwiegenden Verletzungen einen Kündigungsgrund darstellen (BAG vom 24. März 2011 – 2 AZR 282/10).



2. Teil: 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 Parteivereinbarung.

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 auf den Bundesfreiwilligendienst nur die Arbeitsschutzbestimmungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden. Der Begriff der Arbeitsschutzes in § 13 BFDG entspricht dabei 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.

*Hinweis: Für **Zivildienstleistende**, die noch nach alter Rechtslage zu einem über den 30. Juni 2011 hinausgehenden Zivildienst einberufen worden sind und keinen Antrag auf Entlassung gestellt haben, sind gemäß § 83 Abs. 4 ZDG spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2011 zu entlassen. Ihnen wird ab dem 16. Dezember 2011 Sonderurlaub gewährt. Für Zivildienstleistende nach dem ZDG gilt bis zur ihrer (letztmöglichen) Entlassung am 31. Dezember 2011 gemäß § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG **das ArbPISchG uneingeschränkt**. Damit wird sichergestellt, dass Zivildienstleistende auch nach Aussetzung der Pflicht, Grundwehrdienst zu leisten, bis zur ihrer Entlassung einen Zivildienst leisten können, der dem Dienst eines auf Grund der bisherigen Wehrpflicht Wehrdienst Leistenden entspricht.*

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 Abs. 1 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, werden automatisch als Einsatzstelle anerkannt.

b) Zentralstellen

Gemäß § 7 Abs. 3 BFDG haben sich die Einsatzstellen sog. Zentralstellen anzuschließen. Die Zentralstellen sind das Binde-



glied 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 angehörigen Einsatzstellen Auflagen erteilen, insbesondere die Auflage, sich einem Träger anzuschließen, sowie Auflagen zur Gestaltung und Organisation der pädagogischen Begleitung der Freiwilligen. Eine Liste der bereits 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. 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 Arbeitsverhältnis 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).

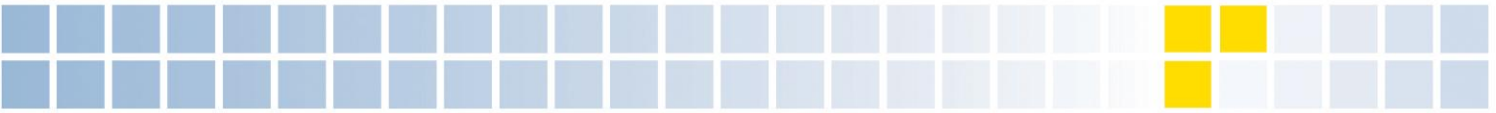
b) Vereinbarung über die Ableistung

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 (als Anlage anbei). 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.

d) Arbeitsschutzbestimmungen

Gemäß § 13 BFDG sind auf den Bundesfreiwilligendienst die Arbeitsschutzbestimmungen *entsprechend* anzuwenden (zu 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 BUrlG 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. 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. 3.2. der Mustervereinbarung).

f) Nebentätigkeit

Anders als das bisherige Zivildienstgesetz (§ 33 ZDG) 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). Zuständig für die Genehmigung dürfte die jeweilige Zentralstelle im Sinne von § 7 BFDG sein.

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).

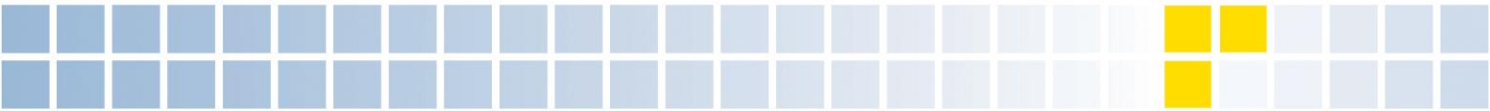
4. Aufwandsentschädigung

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. 4d 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 2011 ein Betrag von maximal 330 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.

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 (anders noch für den Zivildienst BFH, Urteil vom 23. Juli 2009 - V R 93/07).

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 Vertrags-

partei mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Die Einsatzstelle kann vom Bundesamt ohne Angabe von Gründen innerhalb der Probezeit eine Kündigung verlangen.

5. Vertragsende

Die Vereinbarung endet nach Ablauf der Vertragsdauer, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Vereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der/dem Freiwilligen und der Einsatzstelle durch das Bundesamt verändert oder aufgelöst werden.

6. Kündigung

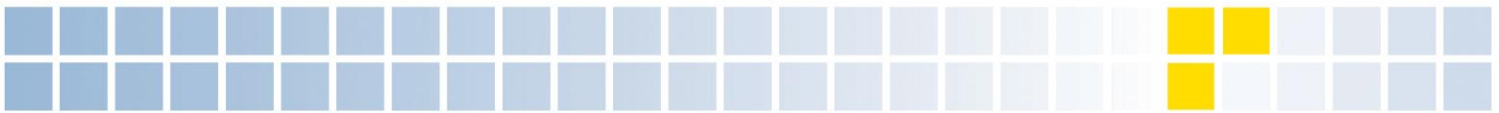
Nach Ablauf der Probezeit kann diese Vereinbarung aus wichtigem Grund innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes von jedem Vertragspartner außerordentlich (fristlos) gekündigt werden. Daneben kann die Vereinbarung von den Parteien, mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden (ordentliche Kündigung). Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Einsatzstelle kann unter Angabe des Kündigungsgrundes die Prüfung der Kündigung verlangen. Zur Klärung des Sachverhalts wird die zuständige Regionalbetreuerin bzw. der zuständige Regionalbetreuer eingeschaltet. [...]

b) Kündigungsberechtigte

Die Mustervereinbarung nennt als Kündigungsberechtigte nur die „Vertragspartner“ (fristlose Kündigung) bzw. „die Parteien“ (ordentliche Kündigung). Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 8 Abs. 1 BFDG ist die Einsatzstelle nicht an Vereinbarung beteiligt (vgl. bereits unter 3. a.). Diese wird nur zwischen dem Bund und dem Freiwilligen geschlossen. Den Einsatzstellen verbleibt daher nur die Möglichkeit, bei der zuständigen Zentralstelle zu beantragen, dass diese eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gegenüber dem Freiwilligen ausspricht.

c) 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). Diese Pflichten sind für die Einsatzstellen grundsätzlich kostenneutral, da sie mit einem entsprechenden Wegfall der Informationspflichten aus dem bisherigen Zivildienstgesetz korrespondieren.

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 Grund-

satz, 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 Satz 3 SGB VI). Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes werden automatisch an die Rentenversicherung gemeldet.

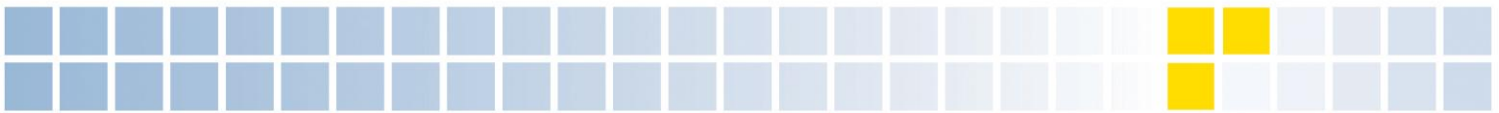
Eine Neuregelung gibt es im Hinblick auf den Bezug einer Waisenrente während der Zeit des Bundesfreiwilligendienstes. Der Bezug einer Waisenrente war bisher während des Ableistens des Zivildienstes nicht möglich. Hingegen kann nunmehr, soweit die Voraussetzungen nach § 48 SGB VI vorliegen, eine Waisenrente 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 ab 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.). Nach den Hinweisen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (ausführlich hierzu der BfZ-Newsletter Nr. 12 vom 24. Juni 2011) werden für kindergeldberechtigte Freiwillige, die das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, maximal 250 Euro erstattet, für Freiwillige, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, maximal 350 Euro. Die Kosten für Sachleistungen (Verpflegung, Unterkunft und Dienstkleidung) sowie für eigene Verwaltung etc. trägt in jedem Fall 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. Die (wenigen) Unterschiede zwischen dem Jugendfreiwilligendienst und dem Bundesfreiwilligendienst ergeben sich aus einer diesem Leitfaden beigefügten Übersicht.

Anlagen:

Mustervereinbarung für den Bundesfreiwilligendienst

Merkblatt über die Durchführung des Bundesfreiwilligendienstes

Herausgeber: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Quelle: www.bundesfreiwilligendienst.de

Freiwilligendienste im Überblick

Herausgeber: Stiftung Jugend und Bildung Berlin

Quelle: <http://www.frieden-und-sicherheit.de>

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de