

Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst

Überblick und Details

Einführung

Mit dem **Wehrrechtsänderungsgesetz 2011** wurde die bisherige Wehrpflicht auf unbestimmte Zeit ausgesetzt und durch einen **freiwilligen Wehrdienst** ersetzt. Zugleich entfiel die Pflicht zur Ableistung des Zivildienstes. An dessen Stelle tritt der neue **Bundesfreiwilligendienst**.

A. Der freiwillige Wehrdienst

Der freiwillige Wehrdienst steht allen **Männern** und **Frauen** ab dem 18. Lebensjahr offen, die **Deutsche** im Sinne des Grundgesetzes sind.

I. Bisheriger Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer, der aus einem laufenden Arbeitsverhältnis heraus einen freiwilligen Wehrdienst antreten möchte, hat gegenüber dem Arbeitgeber **keinen gesetzlichen Anspruch** auf Freistellung. Die Freistellung oder Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zweck unterliegt vielmehr der **freien Vereinbarung** der Vertragsparteien.

II. Dauer des freiwilligen Wehrdienstes

Der freiwillige Wehrdienst besteht aus einer **6-monatigen Probezeit** und einem bis zu **17 Monate** dauernden zusätzlichen **Wehrdienst**. Während der Probezeit kann der Anwärter jederzeit die Entlassung aus dem Dienst beantragen.

Auch die Bundeswehr hat das Recht, das Dienstverhältnis während der Probezeit zum 15. oder Letzten eines Monats zu kündigen. Für den Arbeitgeber hat dies zur Folge, dass er in der Probezeit **jederzeit** mit der Rückkehr des Arbeitnehmers an seinen bisherigen Arbeitsplatz rechnen muss. Erst während des nachfolgenden zusätzlichen Wehrdienstes ist eine Entlassung nur aus besonderen Gründen möglich.

III. Status des Wehrdienst Leistenden

Der Status des freiwillig Wehrdienst Leistenden entspricht dem der früheren Grundwehrdienstleistenden. Die Vorschriften des **Arbeitsplatzschutzgesetzes**, die für ehemals Grundwehrdienstleistende galten, sind für die Fälle des freiwilligen Wehrdienstes erweitert worden. Daraus folgt:

1. Freistellung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer für die **Tauglichkeitsuntersuchung freizustellen** und ihm das **Arbeitsentgelt** für die ausfallende Arbeitszeit weiterzuzahlen. Keine Freistellungsverpflichtung besteht für die Wahrnehmung **persönlicher Beratungsgespräche** der am Wehrdienst interessierten Arbeitnehmer durch die Wehersatzbehörden, da diese keine Voraussetzung für die Durchführung des Wehrdienstes sind.

2. Suspendierung des Arbeitsverhältnisses

Das **Arbeitsverhältnis** des Arbeitnehmers ruht während der Zeit des Wehrdienstes. Die gegenseitigen **Hauptleistungspflichten** aus dem Arbeitsverhältnis entfallen. Der Arbeitnehmer bleibt jedoch weiterhin Angehöriger des Betriebs, sodass er bei allen arbeitsrechtlichen Schwellenwerten mitzuzählen ist. Mit dem Ablauf des Tages, an dem der Soldat aus dem Wehrdienst ausscheidet, lebt das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten in vollem Umfang wieder auf.

Hinweis:

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt nicht zur Verlängerung eines **befristeten Arbeitsvertrages**. Dieser endet vielmehr mit Fristablauf.

3. Urlaub

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Urlaub des Arbeitnehmers im jeweiligen Urlaubsjahr für jeden **vollen Monat**, in dem dieser freiwilligen Wehrdienst leistet, um **ein Zwölftel** zu kürzen.

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der ihm zustehende Urlaub (unter Beachtung der Kürzungsmöglichkeit) noch **vor Beginn** des freiwilligen Wehrdienstes gewährt wird. Nicht genommene Resturlaubsansprüche verfallen nicht, sondern können nach dem Wehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat 30 Werktage Urlaub im Kalenderjahr. Er beginnt seinen freiwilligen Wehrdienst zum 01.11.2012. Sein Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 reduziert sich dadurch um **zwei Zwölftel** auf 25 Werktage. Hat der Arbeitnehmer 2012 erst 10 Tage Urlaub genommen, kann er die restlichen 15 Urlaubstage unmittelbar vor Beginn des Wehrdienstes beanspruchen. Nimmt er lediglich 5 Urlaubstage vor Wehrdienstbeginn, werden die restlichen 10 Urlaubstage auf das nächste Urlaubsjahr übertragen.

4. Kündigungsschutz

Der freiwillig Wehrdienst Leistende genießt mit der **Zustellung der Dienstantrittsaufforderung** (früher: Einberufungsbescheid) bis zum **Ende des Wehrdienstes** einen besonderen Kündigungsschutz. Ihm darf während dieser Zeit nicht ordentlich gekündigt werden.

Achtung:

Dieser Kündigungsschutz gilt unabhängig von der Betriebsgröße und der Beschäftigungszeit. Er gilt somit auch in **Kleinbetrieben**.

Vor und nach dem Wehrdienst darf der Arbeitgeber ordentlich kündigen, es sei denn, dies erfolgt **aus Anlass** des Wehrdienstes. Das Recht zur **außerordentlichen Kündigung** bleibt unberührt. Die „Einberufung“ zum freiwilligen Wehrdienst stellt keinen wichtigen Kündigungsgrund dar.

Achtung:

In **Kleinbetrieben** mit bis zu 5 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber einem unverheirateten Arbeitnehmer, der mehr als 6 Monate Wehrdienst leistet, kündigen, wenn ihm infolge der **Einstellung einer Ersatzkraft** die **Weiterbeschäftigung** des Rückkehrers **unzumutbar** ist.

5. Benachteiligungsverbot/Betriebszugehörigkeit

Dem Arbeitnehmer dürfen durch seine wehrdienstbedingte Abwesenheit **keine beruflichen oder betrieblichen Nachteile** entstehen. Die Wehrdienstzeit ist auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeitszeit anzurechnen. Anders ist dies bei **Ausbildungs- und Probezeiten**. Hier erfolgt keine Anrechnung, sodass beispielsweise die tatsächliche Ausbildung nicht durch Zeiten der Nichtausbildung ersetzt werden kann. Bei Auszubildenden wird die Wehrdienstzeit auf die Berufszugehörigkeit erst nach Abschluss der Ausbildung angerechnet.

IV. Informationspflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Ladung zur Tauglichkeitsuntersuchung **unverzüglich** vorzulegen. Gleiches gilt für die Dienstantritts-aufforderung.

B. Der Bundesfreiwilligendienst

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) richtet sich an alle Männer und Frauen, die die **Vollzeitschulpflicht erfüllt** haben – unabhängig vom **Alter** und von der **Nationalität**. Den rechtlichen Rahmen für den BFD bildet das Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst.

I. Bisheriger Arbeitgeber

Beabsichtigt ein in einem laufenden Arbeitsverhältnis stehender Arbeitnehmer einen BFD abzuleisten, steht ihm gegenüber dem Arbeitgeber **kein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung** zu. Die Freistellung oder Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses unterliegt vielmehr der **freien Vereinbarung** der Vertragsparteien.

Achtung:

Anders als beim neuen freiwilligen Wehrdienst und dem früheren Zivildienst sind die Vorschriften des **Arbeitsplatzschutzgesetzes** (siehe Punkt A III.) auf den BFD **nicht anwendbar**.

II. Ausstattung des BFD

1. Einsatzstelle und Anerkennung

Die Freiwilligen erbringen ihre Arbeitsleistungen in gemeinwohlorientierten **anerkannten Einsatzstellen**. Hierunter fallen etwa Einrichtungen der Sozialpflege (z.B. Kinder- und Altenpflege), der Kultur- und Denkmalpflege, des Sports oder der Integration. Die **Anerkennung als Einsatzstelle** kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Für bereits im Rahmen des Zivildienstes anerkannte Beschäftigungsstellen bleibt dieser Status erhalten. Die Einsatzstellen haben sich sogenannten **Zentralstellen** anzuschließen, die das Bindeglied zwischen den Einsatzstellen und dem BAFzA bilden und die Durchführung des BFD gewährleisten.

Hinweis:

Der BFD ist **arbeitsmarktneutral** auszugestalten. Die Freiwilligen dürfen also nur unterstützende, zusätzliche Tätigkeiten verrichten und keine regulären Arbeitskräfte ersetzen.

2. Vereinbarung über die Ableistung

Über die Ableistung des BFD ist auf gemeinsamen Vorschlag der jeweiligen Einsatzstelle und des Freiwilligen zwischen dem Bund (vertreten durch das BAFzA) und dem Freiwilligen eine **schriftliche Vereinbarung** abzuschließen. Das Bundesfamilienministerium hat unter www.bundesfreiwilligendienst.de eine entsprechende

Mustervereinbarung bereitgestellt. Mit der Vereinbarung entsteht **weder ein Arbeits- noch ein Berufsausbildungsverhältnis**, sondern ein „öffentlicher Dienst des Bundes eigener Art“.

Hinweis:

Auf den BFD sind die **Arbeitsschutzbestimmungen, das Jugendarbeits-schutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz entsprechend** anzuwenden. Sonstige arbeitsrechtliche Vorschriften gelten nicht.

3. Dauer und Umfang

Der BFD wird in der Regel für eine Dauer von **zwölf zusammenhängenden Monaten** geleistet. Er dauert **mindestens sechs** und **maximal 18 Monate**. In Ausnahmefällen bis 24 Monate. Grundsätzlich ist der Dienst als **Vollzeit-tätigkeit** durchzuführen. Freiwillige ab dem 27. Lebensjahr können ihn aber auch als Teilzeittätigkeit (mindestens 20 Wochenstunden) ausüben.

4. Aufwandsentschädigung

Der Freiwillige hat **keinen Vergütungsanspruch**. Die **Einsatzstelle** kann ihm jedoch – stellvertretend für den Bund – als Aufwandsentschädigung ein **Taschengeld** von derzeit maximal 336 Euro (6% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung) pro Monat gewähren. Zudem hat sie die **Gesamtsozialversicherungsbeiträge** für den Dienstleistenden zu übernehmen. Die Einsatzstelle tritt mit diesen Positionen zunächst **in Vorleistung**, bekommt sie jedoch anschließend vom Bund refinanziert. Daneben können auch Sachbezüge (z.B. Unterkunft, Verpflegung) gewährt werden.

5. Pädagogische Begleitung

Die Freiwilligen werden während ihres Dienstes **pädagogisch begleitend** in Form von Bildungsseminaren, die grundsätzlich vom BAFzA als Veranstalter durchgeführt werden. Für einen 12-monatigen BFD sind **25 Seminartage** verpflichtend. Für jeden weiteren Monat ist ein weiterer Seminartag Pflicht. Freiwillige ab dem 27. Lebensjahr nehmen im angemessenen Umfang an den Seminaren, die als **Dienstzeit** gelten, teil.

6. Beendigung des BFD

Das Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst beinhaltet **keine Regelungen für die Beendigung** des Dienstverhältnisses. In Anlehnung an die **Mustervereinbarung** des Bundesfamilienministeriums (s. o.) endet der BFD mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer. Die ersten 6 Monate des Dienstes können als Probezeit ausgestaltet werden.

Da weder zur Einsatzstelle noch zum Bund ein Arbeitsverhältnis besteht, findet das **Kündigungsschutzgesetz** keine Anwendung. **Kündigungsberechtigt** ist der Bund, der mit dem Freiwilligen die BFD-Vereinbarung abgeschlossen hat. Die Einsatzstelle kann lediglich bei der jeweils zuständigen Zentralstelle beantragen, dass diese eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gegenüber dem Freiwilligen ausspricht.