

Freiwilliger Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst und Katastrophenhilfe

Ein Praxisleitfaden

Mai 2025

Zusammenfassung

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2011¹ 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 der Bundesfreiwilligendienst, der den bisherigen Zivildienst abgelöst hat.

Seit dem Jahr 2019 wurden Heimatschutzregimenter aufgestellt. Fünf von Ihnen sind bereits gebildet, ein sechstes ist in diesem Jahr in Niedersachsen am Standort Nienburg geplant². Eine geplante Neufassung des Wehrdienstes hatte es in der letzten Wahlperiode nicht mehr in den Bundestag geschafft³.

Im Koalitionsvertrag⁴ für die 21. Legislaturperiode ist verankert, dass der Wehrdienst zunächst freiwillig bleiben soll. Darüber hinaus plant die Koalition, die Reserve und den Heimatschutz weiter zu stärken sowie strukturell und gesellschaftlich besser zu verankern. Daraus folgt, dass ein Engagement von Beschäftigten im Heimatschutz, im freiwilligen Wehrdienst und in der Katastrophenhilfe auch ein Thema für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in zunehmendem Maße werden wird.

Der Leitfaden berücksichtigt die seit der Voraufgabe vorgenommene Änderungen – u.a. im Arbeitsplatzschutzgesetz –, die den freiwilligen Wehrdienst und den Bundesfreiwilligendienst betreffen. Zusätzlich geht er auf arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zuge eines Engagements von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Reserve ein und behandelt den Einsatz von Beschäftigten in der freiwilligen Feuerwehr und im THW bei Naturkatastrophen.

¹ BGBl. I 2011, 678

² [Aufstellung sechstes Heimatschutzregiment in Niedersachsen](#) (alle Internetquellen wurden am 12. Mai 2025 abgerufen)

³ Referentenentwurf: „Gesetz zur Modernisierung wehrersatzrechtlicher Vorschriften“

⁴ Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Rn. 4149 ff.



Teil 1: Der freiwillige Wehrdienst

Der freiwillige Wehrdienst ist in den §§ 58b ff. Soldatengesetz (SG)⁵ 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“, vgl. § 58b Abs. 1 SG. In diesem Zeitraum kann der Anwärter jederzeit die Entlassung aus dem Dienstverhältnis beantragen, vgl. § 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 bekannt gegeben, 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 der Anwärter die Eigenschaft als Deutscher im Sinne des Art. 116 GG verliert, bzw. die besonderen Entlassungs- oder Ausschlussgründe der §§ 75, 76 SG vorliegen, vgl. § 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)⁶ 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 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Interesse an einem Wehrdienst, wird er auf seine Tauglichkeit nach §§ 58d Abs. 2, § 37 Abs. 1 Nr. 3 SG untersucht. 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 auch hier die Pflicht, den Arbeitnehmer für die Tauglichkeitsuntersuchung frezustellen 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, vgl. § 58d Abs. 1 SG. Diese Vorschrift findet im bisherigen WPflG⁷ 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 Wehrdienstes⁸.

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

⁵ [§ 58b SG - Einzelnorm](#)

⁶ [§ 16 ArbPISchG - Einzelnorm](#)

⁷ [WPflG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

⁸ vgl. auch BT-Drucksache 17/4821, S. 16



vereinbart ist, vgl. § 1 Abs. 1 ArbPISchG. Das Arbeitsverhältnis ruht während der gesamten Dauer des freiwilligen Wehrdienstes. Andere (Neben-)Pflichten, wie z.B. eine Verschwiegenheitspflicht oder ein Wettbewerbsverbot, bleiben bestehen. 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 Halbs. 1 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, vgl. § 58f SG. Der Kündigungsschutz beginnt gemäß § 58g Abs. 1 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 und ist auch in der Probezeit zu beachten⁹. 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. Die Voraussetzungen des wichtigen Grundes richten sich nach § 626 BGB¹⁰. § 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 des Arbeitnehmers nach der Entlassung aus dem freiwilligen Wehrdienst 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, vgl. § 2 Abs. 2 Satz 3 ArbPISchG.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung vor Zustellung der Dienstantrittsaufforderung oder nach Beendigung des freiwilligen Wehrdienstes darf ein solcher freiwilliger Wehrdienst bei einer Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht zu Lasten des Beschäftigten berücksichtigt werden, vgl. § 2 Abs. 2 Satz 2 ArbPISchG¹¹, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

d) Benachteiligungsverbot

Durch die wehrdienstbedingte Abwesenheit dürfen dem Arbeitnehmer weder berufliche noch betriebliche Nachteile entstehen, vgl. § 5 ArbPISchG¹². Die Zeit des aktiven Dienstes wird gemäß § 6 Abs. 1 ArbPISchG auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeitszeit angerechnet, nicht aber auf Ausbildungs- und Probezeiten, vgl. § 6 Abs. 2 ArbPISchG. Im Streitfall muss allerdings der Arbeitnehmer die Benachteiligung aufgrund des freiwilligen Wehrdienstes nachweisen. Es bleibt im Rahmen des § 5 ArbPISchG bei der allgemeinen Beweislastverteilung.

⁹ A/P/S Linck, 7. Aufl. 2024, ArbPISchG § 2 Rn. 10

¹⁰ [§ 626 BGB - Einzelnorm](#)

¹¹ A/P/S Linck, 7. Aufl. 2024, ArbPISchG § 2 Rn. 12

¹² hierzu ErfK/Gallner, 12. Aufl. 2012 zum damaligen § 6 Abs. 1 ArbPISchG, Rn. 1 ff.



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 Arbeitnehmerinnen und 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 freiwilligen 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, vgl. § 14a Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG. Betriebliche oder überbetriebliche Alters- und Hinterbliebenenversicherungen 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, vgl. § 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, vgl. § 14a Abs. 2 und 3 ArbPISchG¹³,
- auf Verlangen der zuständigen Behörde; Auskunftspflicht des Arbeitgebers über Art und Dauer der Beschäftigung des Wehrdienst Leistenden, vgl. § 27 Abs. 3 Unterhaltssicherungsgesetz¹⁴.

5. Informationspflichten des Arbeitnehmers

a) Ladung zur Tauglichkeitsuntersuchung

Gemäß § 14 Abs. 2 ArbPISchG hat der Arbeitnehmer die Ladung zur Tauglichkeitsuntersuchung¹⁵ unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

b) Vorlage des Einberufungsbescheids

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

Als Einberufungsbescheid im Sinne dieser Vorschrift ist auch die Aufforderung zum Dienstantritt nach § 58g Abs. 1 SG zu sehen. Danach fordert die zuständige Behörde den Anwärter zum Antritt des freiwilligen Wehrdienstes auf. Der Bescheid *so*ll 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 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 § 58g Abs. 2 SG Regelungen in

¹³ vgl. bereits unter 3. f)

¹⁴ [§ 27 USG - Einzelnorm](#)

¹⁵ vgl. unter 3. a)



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. Aus § 241 Abs. 2 BGB kann sich als Nebenpflicht ergeben, dass sich der Beschäftigte nach seiner Entlassung – auch bei Arbeitsunfähigkeit – unverzüglich beim Arbeitgeber meldet und ihm die Zweitausfertigung der Wehrdienstbescheinigung aushändigt. Das Arbeitsverhältnis lebt im Anschluss an die Entlassung dann im vollen Umfang wieder auf.

d) Erstattung für eine Ersatzkraft aufgrund Wehrübung

Gemäß § 1 Abs. 6 Satz 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: Reserve und Heimatschutz

Der Freiwillige Wehrdienst kann auch in der Reserve (bspw. im Heimatschutz) der Bundeswehr geleistet werden (FWD-HSchG). Dieser dauert in der Regel ein Jahr¹⁶. Grundsätzlich gilt die in Teil 1 angesprochene Rechtslage. Darüber hinaus können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch außerhalb des Freiwilligen Wehrdienstes als Reservisten in der Reserve der Bundeswehr engagieren. Dabei wird zwischen der Allgemeiner Reserve, Truppenreserve und der Territorialen Reserve unterschieden.

Reservistinnen und Reservisten, die nicht auf einem konkreten Dienstposten bei der Bundeswehr eingeplant sind, gehören dabei der Allgemeinen Reserve an. Vertreten sie auf sog. Spiegeldienstposten einen aktiven Soldaten in Abwesenheits- und Einsatzzeiten, oder sind sie in Ergänzungstruppenteilen beordert, gehören sie der Truppenreserve an¹⁷. In folgendem Leitfa- den wird die territoriale Reserve in den Fokus genommen. Die territoriale Reserve soll die akti- ven Truppen innerhalb Deutschlands bei der Amts- und Katastrophenhilfe nach Art. 35 GG, beim Betrieb der „Drehscheibe Deutschlands“¹⁸ und beim Schutz verteidigungswichtiger Infrastruktur entlasten und unterstützen. Sie ist in Heimatschutzverbänden, in Kreis- und Bezirkskommandos und den Landeskommmandos aufgeteilt¹⁹ und wird nur im Inland eingesetzt.

1. Status

Reservisten sind nach § 1 Reservistengesetz (ResG)²⁰ Soldatinnen und Soldaten der Bundes- wehr, die ihren Dienstgrad nicht verloren haben (z.B. ehemalige Berufssoldaten) sowie sonstige Personen, die aufgrund einer vom Bund angenommenen Verpflichtung zu einer Wehrdienstlei- stung nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes herangezogen werden können. Voraus- setzung ist, dass sich diese Personen freiwillig, schriftlich zum Reservedienst verpflichtet haben,

¹⁶ Broschüre des Bundesministeriums der Verteidigung „Heimatschutz in Deutschland – Zum Start des neuen Freiwilligen Wehrdienstes“, Stand März 2021

¹⁷ Ratgeber „Reservisten-Fibel“, Stand Nov. 2022, Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr, S. 4

¹⁸ [Deutschland: Drehscheibe der NATO](#)

¹⁹ [Die Territoriale Reserve unterstützt die aktive Truppe](#)

²⁰ [ResG - Gesetz über die Rechtsstellung der Reservisten](#)



vgl. § 59 Abs. 3 Satz 1 SG. Ein Engagement in der Reserve ist dabei grundsätzlich ehrenamtlich, es wird neben der eigentlichen Beschäftigung ausgeübt.

Für ungediente Zivilisten bietet die Bundeswehr eine modulare Ausbildung zum Mannschaftssoldaten außerhalb eines Wehrdienstverhältnisses an, welches mit dem Dienstgrad „Jäger der Reserve“ abgeschlossen werden kann²¹. Daneben ist auch eine Ausbildung zum Reserveoffizier außerhalb eines Wehrdienstverhältnisses möglich²². Die Ausbildungen bestehen dabei aus einer Mischung aus Präsenz- und Fernlernmodulen. Stehen die Ungedienten während der Ausbildung in einem zivilen Arbeitsverhältnis, muss das Unternehmen informiert werden und zustimmen.

2. Dauer

Reservistinnen und Reservisten können längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben, in ein Reservewehrdienstverhältnis nach § 4 ResG oder zu Dienstleistungen nach §§ 59 Abs. 3 Satz 1, 60 SG berufen werden. Bis zu diesem Lebensalter müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer solchen Berufung und mit Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis rechnen. Darüber hinaus können Reservistinnen und Reservisten in dieser Zeit freiwillig an Wehrübungen (Reservedienstleistungen) teilnehmen.

3. Reservewehrdienstverhältnis

Reservistinnen und Reservisten mit einer besonderen Stellung in der Reserveorganisation²³ können in ein Reservewehrdienstverhältnis nach § 4 ResG berufen werden. Es beginnt mit der Ernennung, vgl. § 5 Abs. 2 ResG. In der Ernennungsurkunde ist die Dauer der Berufung anzugeben, vgl. § 5 Abs. 1 ResG. Im Übrigen gelten über die Verweisung in § 5 Abs. 1 ResG die Vorschriften über die Berufung in das Dienstverhältnis einer Soldatin bzw. eines Soldaten auf Zeit gem. §§ 37 ff. SG. entsprechend.

Das Reservewehrdienstverhältnis endet, wenn einer der Beendigungsgründe in § 12 ResG (z.B. eine Entlassung nach § 13 ResG) vorliegt. Während des Reservewehrdienstverhältnisses kann der Dienstleistende eine Aufwandsentschädigung nach § 7 Abs. 2 ResG von bis zu 160 € erhalten. Sie sind über das Soldatenversorgungsgesetz abgesichert. Aufgrund der Verweisung in § 10 ResG auf § 5 ArbPISchG dürfen Reservedienstleistende in beruflicher und betrieblicher Hinsicht nicht benachteiligt werden. Eine Benachteiligung ist dabei jede Schlechterstellung hinsichtlich rechtlicher und tatsächlicher Arbeitsbedingungen²⁴.

4. Arbeitsplatz- und Kündigungsschutz

Die Heranziehung zum Reservedienst erfolgt grundsätzlich nur bei freiwilliger Bereitschaft von Reservistinnen und Reservisten und erfordert ebenfalls die freiwillige Zustimmung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Unternehmen sind nicht verpflichtet ihre Beschäftigten, die in der Reserve sind, für Übungen oder Einsätze freizustellen. Wollen Beschäftigte während der Arbeitszeit an Übungen teilnehmen, müssen sie das vorher mit ihrer Arbeitgeberin bzw. mit ihrem Arbeitgeber abklären, oder für ihren Dienst Urlaub nehmen bzw. ihre Freizeit aufwenden.

a) Freiwillige Übungen

Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reserve an freiwilligen Wehrübungen, wie z.B. an Einzelübungen teil, ist ebenfalls die freiwillige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Der doppelte Freiwilligkeitsvorbehalt gilt auch hier. Wehrübungen dauern dabei grundsätzlich höchstens drei Monate, vgl. § 6 Abs. 1 WPflG. Das Arbeitsplatzschutzgesetz findet bei Wehrübungen nach § 1 Abs. 1 ArbPISchG mit der Folge Anwendung, dass das Arbeitsverhältnis ruht

²¹ Ratgeber „Reservisten-Fibel“, Stand Nov. 2022, Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr, S. 16

²² Siehe Fn. 20

²³ [bundeswehr.de/de/48702-48702](https://www.bundeswehr.de/de/48702-48702)

²⁴ NK-ArbR/Huke, 2. Auflage 2022, ArbPISchG § 5 Rn. 1-5



und der besondere Kündigungsschutz des § 2 Abs. 1 ArbPISchG gilt. Dieser Kündigungsschutz besteht aber nur, wenn die Wehrübung allein oder zusammen mit anderen Wehrübungen im Kalenderjahr nicht länger als sechs Wochen dauert, vgl. § 10 ArbPISchG. Gleiches gilt auch für das Ruhen der Hauptleistungspflichten. Ansonsten gelten die zum ArbPISchG in Teil 1 dargestellten Grundsätze.

b) Aktivierung in ein Reservewehrdienstverhältnis

Es ist auch möglich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Reservisten, die in einem Reservewehrdienstverhältnis nach § 4 ResG stehen, zu Dienstleistungen nach § 60 SG aktiviert werden. Dieser Fall kann vor allem bei Naturkatastrophen oder besonders schweren Unglücksfällen nach Art. 35 GG eintreten, vgl. § 8 Abs. 1 ResG i.V.m. §§ 60 Nr. 3, 63 Abs. 3 SG (Hilfeleistungen im Inneren). Die Aktivierung erfolgt durch die jeweils zuständige Behörde (Wehrersatzbehörden) oder durch die territoriale Kommandobehörde nach § 8 Abs. 3 ResG i.V.m. § 69 SG.

Für die Aktivierung gelten dabei die Vorschriften zur Heranziehung nach §§ 69 ff. SG entsprechend. Der Zeitraum bei Dienstleistungen im Zuge einer Hilfeleistung im Inneren ist auf höchstens drei Monaten jährlich beschränkt, vgl. § 63 Abs. 2 Satz 1 SG. Eine Ausnahme besteht nur, wenn die aktivierte Person und ihre Arbeitgeberin oder ihr Arbeitgeber zustimmt, vgl. § 63 Abs. 2 Satz 2 SG. Nach der Aktivierung zu den in § 60 SG genannten Dienstleistungen ruht das Arbeitsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 ArbPISchG in der Zeit der Dienstleistung, vgl. § 16 Abs. 4 ArbPISchG²⁵. Für die Hilfeleistung im Inneren nach § 6c WPfIG kann sich eine Anwendbarkeit auch über § 16 Abs. 5 ArbPISchG ergeben. Der Reservewehrdienstleistende kann für die Zeit seines Wehrdienstes Leistungen zur Sicherung eines Unterhalts nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (USG) beziehen²⁶.

c) Erstattungen

Die Bundeswehr zahlt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, deren Beschäftigte sich in der Reserve engagieren, auf Antrag Ausgleichsleistungen für Mehraufwendungen, Beiträge und Arbeitsentgelt. Unter anderem können folgende kompensatorischen Leistungen beantragt werden:

- Erstattung von Mehraufwendungen bei der Einstellung einer Ersatzkraft bei vorzeitiger Beendigung einer Reservedienstleistung nach § 1 Abs. 5 ArbPISchG: Die Mehraufwendungen werden bei Vorliegen der Voraussetzungen erstattet, wenn sie durch den Arbeitgeber innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Entstehen beantragt wurden.
- Erstattung der Beiträge zu einer betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach § 14a Abs. 1 bis 3 ArbPISchG: Ein Antrag kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Wehrdienstes beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr gestellt werden.
- Erstattung des Arbeitsentgelts für eine Ersatzkraft nach § 1 Abs. 6 ArbPISchG: Vor Auszahlung muss nachgewiesen werden, dass eine fachlich gleichwertige Ersatzkraft eingestellt wurde. Der Anspruch entsteht dabei erst ab dem 21. Tag des Reservistendienstes für den ersten bis zum dreißigsten Reservistendiensttag im Rahmen der zur Verfügung stehenden Hausmittel.

Alle Informationen bezüglich der Erstattungen und die Antragsformulare finden Sie auf der Seite der Bundeswehr²⁷.

²⁵ Tödtmann/v. Bockelmann ArbR in Not- und Krisenzeiten/Tödtmann B., 2. Auflage, Rn. 308-311

²⁶ Siehe Fn. 25

²⁷ [Informationen für Arbeitgeber](#)



4. Sozialversicherungen

Die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden während des Reservedienstes weitergezahlt. Da im Zeitraum des Reservedienstes ein Anspruch auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung besteht, ruht die zivile Krankenversicherung in dieser Zeit.

Teil 3: Der Bundesfreiwilligendienst

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

1. 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.

Anders als für den ebenfalls neu eingeführten freiwilligen Wehrdienst und den früheren Zivildienst finden die Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG) keine Anwendung auf den Bundesfreiwilligendienst²⁸. Gemäß § 13 BFDG²⁹ sind für eine Tätigkeit im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes nur die Arbeitsschutzbestimmungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz entsprechend anzuwenden.

Ein Anspruch auf Erholungsurlaub ist in § 13a Abs. 1 BFDG geregelt. Der Begriff des Arbeitsschutzes 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, vgl. § 6 Abs. 3 BFDG.

²⁸ A/P/S Linck, 7. Aufl. 2024, ArbPISchG § 2 Rn. 5

²⁹ [§ 13 BFDG - Einzelnorm](#)



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 angehörigen Einsatzstellen Auflagen erteilen, insbesondere die Auflage, sich einem Träger anzuschließen, sowie Auflagen zur Gestaltung und Organisation der pädagogischen Begleitung der Freiwilligen. Eine Liste³⁰ 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“ auszugestalten³¹. Die Freiwilligen dürfen daher nur unterstützende, zusätzliche Tätigkeiten verrichten und keine hauptamtlichen Kräfte ersetzen³².

3. Ausgestaltung des Freiwilligendienstes

Der Bundesfreiwilligendienst ist genauso wie der Jugendfreiwilligendienst nach dem JFDG³³ kein Arbeitsverhältnis, sondern ein „öffentlicher Dienst des Bundes eigener Art“³⁴. Gemäß § 1 BFDG engagieren sich die Freiwilligen für das Allgemeinwohl. Diese Zielsetzung des Bundesfreiwilligendienstes führt dazu, dass der Freiwillige auch in keinem Ausbildungsverhältnis steht³⁵. 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.

a) Anwendung des Kündigungsschutzes

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 nicht³⁶. 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 eine entsprechende Mustervereinbarung bereitgestellt³⁷. Die Einsatzstelle kann die entsprechende Vereinbarung nur vermitteln und ist als solche nicht Vertragspartner. Die Vereinbarung sieht daher lediglich eine Einverständniserklärung der Einsatzstelle vor.

³⁰ [Zentralstellen: Bundesfreiwilligendienst.de](http://www.bundesfreiwilligendienst.de)

³¹ vgl. auch 3.1. der Mustervereinbarung

³² BT-Drucks. 17/4803, S. 2, 15

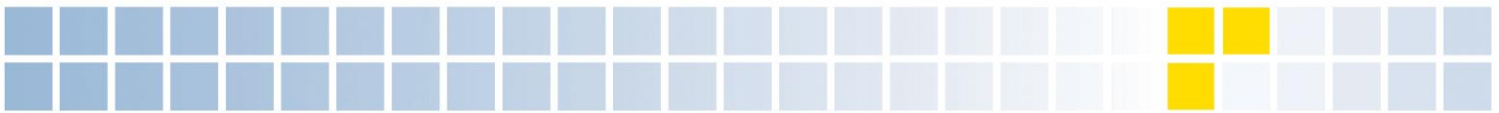
³³ BGBl. I 2008, 842

³⁴ BT-Drucks. 17/4803, S. 17

³⁵ so bereits zum Jugendfreiwilligendienst BAG vom 12. Februar 1992 – 7 ABR 42/91, NZA 93, 334

³⁶ BT-Drucks. 17/4803, S. 18

³⁷ [Downloads: Bundesfreiwilligendienst.de](http://www.bundesfreiwilligendienst.de)



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, vgl. § 3 Abs. 2 Satz 3 BFDG.

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 Teilzeiddienst ableisten, der allerdings eine wöchentliche Stundenzahl von 20 Stunden nicht unterschreiten darf, vgl. § 2 Nr. 2b BFDG.

d) Arbeitsschutzbestimmungen

Gemäß § 13 BFDG sind auf den Bundesfreiwilligendienst die Arbeitsschutzbestimmungen *entsprechend* anzuwenden³⁸. Darunter fallen insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie entsprechende Schutzvorschriften im Mutterschutzgesetz und im Schwerbehindertenrecht (SGB IX). Freiwillige haben bei einer Dienstdauer von zwölf Monaten und einer Verteilung der regelmäßigen Dienstzeit auf fünf Werk-tage in der Kalenderwoche im Rahmen des Dienstes Anspruch auf mindestens 20 Werk-tage Urlaub gegen Fortzahlung der Vergütung, vgl. § 13a Abs. 2 Satz 1 BFDG.

e) Weisungsrechte

Die Einsatzstelle ist insbesondere für die fachliche Anleitung der Freiwilligen und alle Fragen des konkreten Arbeitseinsatzes zuständig, vgl. § 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. 10.1 allerdings vor, dass sich der Freiwillige verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können auszuführen.

f) Nebentätigkeit

Anders als das bisherige Zivildienstgesetz sieht das BFDG keine Regelung zu der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit vor. Nach den Leitlinien des Bundesfamilienministeriums zum BFDG ist eine Nebentätigkeit jedoch weiterhin möglich, muss der Einsatzstelle aber angezeigt bzw. genehmigt werden³⁹. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit im Freiwilligendienst durch die Ausübung der Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt wird und die Höchst-arbeitszeitgrenzen und Ruhezeiten des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) eingehalten werden⁴⁰.

g) Haftung

Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften Freiwillige wie Arbeitnehmer nach dem innerbetrieblichen Schadensausgleich, vgl. § 9 Abs. 2 BFDG. Damit wird der Freiwillige für leicht fahrlässig verursachte Schäden regelmäßig von der Haftung 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. Ansonsten haftet der Bund, wenn die schädigende Handlung auf sein Verlangen erfolgte, vgl. § 9 Abs. 1 Satz 1 BFDG.

h) Gerichtliche Zuständigkeit

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des Bundesfreiwilligendienstes oder den Einsatzstellen und Freiwilligen nach dem BFDG sind die Arbeitsgerichte zuständig, vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 8a ArbGG⁴¹.

³⁸ zum Begriff vgl. bereits unter 1. b

³⁹ Leitlinien zum Bundesfreiwilligendienst (LL-BFDG), Stand Januar 2025, S. 21

⁴⁰ Siehe Fn. 27

⁴¹ [§ 2 ArbGG - Einzelnorm](#)



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, vgl. § 2 Nr. 4a 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. 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung) zu beachten. Dies ist im Jahre 2025 ein Betrag von maximal 644 Euro.

Die jeweiligen Einsatzstellen zahlen das Taschengeld an den Freiwilligen aus, und zwar stellvertretend für den Bund, vgl. § 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 erstattet⁴².

b) Sachbezüge

Die Freiwilligen können neben einem Taschengeld auch Verpflegung und Unterkunft, Arbeitskleidung und ggf. Fahrtkostenerstattung erhalten vgl. § 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.

5. Beendigung

a) Kündigung

Im BFDG ist eine gesetzliche Regelung über die Beendigung des Dienstverhältnisses bisher nicht vorgesehen. Nach den Leitlinien (LL-BFDG) zu § 8 Abs. 3 können der Freiwillige und das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) als Vertragspartei eine Vereinbarung vorzeitig im Wege einer einvernehmlichen Auflösung oder einer einseitigen Kündigung beenden⁴³. Dabei findet die Sperrzeitregelung nach § 159 SGB III mangels Arbeitsverhältnisses keine Anwendung. Für eine einvernehmliche Auflösung findet sich ein Vordruck des BAFzA⁴⁴. Eine Solche ist ohne Angabe von Gründen und grundsätzlich jederzeit möglich, wird aber erst mit der schriftlichen Bestätigung des BAFzA wirksam⁴⁵. Während der Probezeit kann die Vereinbarung von jeder Partei (BAFzA oder Freiwillige) ohne Angaben von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden⁴⁶. Nach Ablauf der Probezeit kann die Vereinbarung von den Parteien mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats (ordentlich) gekündigt werden⁴⁷. Dabei muss das Kündigungsbegehren der Einigungsstelle dem BAFzA schriftlich vorgelegt werden und eine aussagekräftige Begründung enthalten⁴⁸. Diese spricht die Kündigung nach Prüfung auf einen Verstoß gegen §§ 138, 242 BGB selbst aus⁴⁹. Freiwillige können dagegen auch ohne Angaben von Gründen einseitig kündigen⁵⁰. Für die außerordentliche Kündigung gilt § 626 Abs. 2 BGB⁵¹, wonach jede Partei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes die Vereinbarung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden

⁴² vgl. unter 6. e

⁴³ Leitlinien zum Bundesfreiwilligendienst (LL-BFDG), Stand Januar 2025, S. 42

⁴⁴ [Downloads: Bundesfreiwilligendienst.de](https://www.bfdg.de/Downloads/Bundesfreiwilligendienst.de)

⁴⁵ Siehe Fn. 31

⁴⁶ Siehe Fn. 31

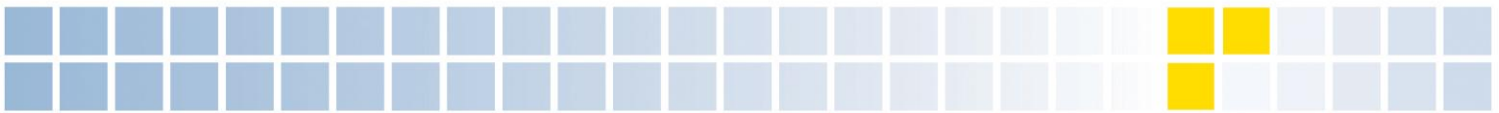
⁴⁷ Siehe Fn. 31

⁴⁸ Leitlinien zum Bundesfreiwilligendienst (LL-BFDG), Stand Januar 2025, S. 43

⁴⁹ Siehe Fn. 36

⁵⁰ Siehe Fn. 36

⁵¹ [§ 626 BGB - Einzelnorm](#)



des wichtigen Grundes (außerordentlich) kündigen kann. Es gelten die allgemeinen Grundsätze⁵².

Die Mustervereinbarung sieht folgende Beendigungsmöglichkeiten vor:

„[...] Die Vereinbarung kann **nur vom BAFzA oder der freiwillig dienstleistenden Person** wirksam gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform; bei Minderjährigen nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertretung. Das Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung. Die Einsatzstelle kann unter Begründung des Kündigungsbegehrens (entfällt in der Probezeit) vom BAFzA die Prüfung der Kündigung verlangen.

9.2.1 Kündigung in der Probezeit: Die Vereinbarung kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

9.2.2 Ordentliche Kündigung: Die Vereinbarung kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

9.2.3 Außerordentliche Kündigung: Aus wichtigem Grund kann die Vereinbarung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (fristlos) gekündigt werden. Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen.“

b) Bescheinigung und Zeugnis

Die Einsatzstelle stellt den Freiwilligen nach Abschluss des Dienstes eine Bescheinigung über die Teilnahme aus, vgl. § 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, vgl. § 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 Arbeitnehmeranteil⁵³. Diese Pflicht ergibt sich grundsätzlich aus den sozialversicherungsrechtlichen Normen. Den Einsatzstellen obliegen zudem die vorgeschriebenen Melde- und Beitragsnachweispflichten.

a) Arbeitslosenversicherung

Nach § 27 Abs. 2 SGB III⁵⁴ 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, vgl. § 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, vgl. § 10 Abs. 2 Nr. 3 SGB V. Ansprüche aus der Familienversicherung bestehen auch im Bereich der sozialen Pflegeversicherung, vgl. § 25 Abs. 2 Nr. 3 SGB XI.

⁵² Siehe Fn. 36

⁵³ zur Erstattung vgl. unter 6. e.).

⁵⁴ [§ 27 SGB 3 - Einzelnorm](#)



c) Rentenversicherung

Wie in den vorgenannten Sozialversicherungszweigen, besteht auch in der Rentenversicherung keine Versicherungsfreiheit, wenn ein Bundesfreiwilligendienst im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, vgl. § 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 Zivildiensts nicht möglich. Hingegen kann nunmehr, soweit die Voraussetzungen nach § 48 SGB VI vorliegen, eine Waisenrente bezogen werden. Eine Beitragsfreiheit besteht nicht mehr⁵⁵.

d) Gesetzliche Unfallversicherung

Für Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten, besteht Versicherungspflicht wie für Arbeitnehmer, vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII. Die Einsatzstelle gilt als Unternehmen nach § 136 Abs. 3 Nr. 7 SGB VII⁵⁶. 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. Der Unfallversicherungsträger der Einsatzstelle ist dabei für die gesamte Dauer des Bundesfreiwilligendienstes, einschließlich der verpflichtenden Seminare, zuständig⁵⁷.

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 „der Aufwand für das Taschengeld, die Sozialversicherungsbeiträge und die pädagogische Begleitung im Rahmen der im Haushaltsplan vorgesehenen Mittel erstattet“⁵⁸. 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 JFDG⁵⁹ unangetastet. Deshalb bestehen künftig beide Instrumente nebeneinander. Die Einsatzstellen haben insoweit ein Wahlrecht.

⁵⁵ Leitlinien zum Bundesfreiwilligendienst (LL-BFDG), Stand Januar 2025, S. 52

⁵⁶ Leitlinien zum Bundesfreiwilligendienst (LL-BFDG), Stand Januar 2025, S. 51

⁵⁷ Siehe Fn. 44

⁵⁸ BT-Drucks. 849/10, S. 31 f.

⁵⁹ früher FSJG und FÖJG)



Teil 4: Katastrophenhilfe

Spätestens nach der Flutkatastrophe im Ahrtal haben arbeitsrechtliche Fragen rund um die Katastrophenhilfe und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis eine gewisse Relevanz erlangt. Deshalb soll an dieser Stelle arbeitsrechtliche Aspekte zur Freistellung bei der Katastrophenhilfe ausgeführt werden.

1. Technisches Hilfswerk (THW)

Arbeitnehmer, die Angehörige des Technischen Hilfswerks (THW) sind, müssen nach § 3 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzes über das Technische Hilfswerk (THWG)⁶⁰ vom Arbeitgeber zur Bekämpfung der Folgen der Flutkatastrophe (für die Dauer des Einsatzes) von der Arbeitsleitung unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden. Nach § 3 Abs. 2 Satz 1 THWG ist dem Arbeitgeber das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung bei einem Ausfall von mehr als zwei Stunden am Tag oder von mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen für die gesamte Ausfallzeit auf Antrag zu erstatten. Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf den Einsatz zurückzuführen ist.

2. Freiwillige Feuerwehr

Angehörige der freiwilligen Feuerwehr sind vom Arbeitgeber nach den jeweiligen Landesgesetzen für die Dauer der Katastrophenhilfefreizustellen. Die Freistellungsansprüche ergeben sich aus den folgenden Vorschriften:

- Bayern: Art. 9 Abs. 1 Satz 2 Feuerwehrgesetz (BayFwG)
- Baden-Württemberg: § 15 Abs. 1 Feuerwehrgesetz (FwG BW)
- Berlin: § 8 Abs. 1 Satz 2 Feuerwehrgesetz (FwG Berlin)
- Brandenburg: § 27 Abs. 1 Satz 4 Brand- und Katastrophenschutzgesetz (BbgBKG)
- Bremen: § 73 Abs. 3 Bremisches Hilfeleistungsgesetz (BremHilfeG)
- Hamburg: § 14 Abs. 2 Satz 1 Feuerwehrgesetz (FeuerwG HA)
- Hessen: § 11 Abs. 2 Satz 1 Gesetz über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (HBKG)
- Mecklenburg-Vorpommern: § 11 Abs. 2 Satz 1 Brandschutzgesetz (BrSchG)
- Niedersachsen: § 12 Abs. 3 Satz 1 Brandschutzgesetz (NBrandSchG)
- Nordrhein-Westfalen: § 20 Abs. 2 Satz 2 Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (BHKG)
- Saarland: § 25 Abs. 1 Satz 2 Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (SBKG)
- Sachsen: § 61 Abs. 3 Satz 1 Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutzgesetz (SächsBRKG)
- Sachsen-Anhalt: § 14 Abs. 2 Satz 2 Katastrophenschutzgesetz (KatSG-LSA)
- Schleswig-Holstein: § 30 Abs. 2 Satz 1 Brandschutzgesetz (BrSchG)
- Thüringen: § 14 Abs. 1 Satz 5, 2 Brand- und Katastrophenschutzgesetz (ThürBKG)

der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Abwesenheit nach Möglichkeit mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat in der Regel – abhängig vom jeweiligen Bundesland – das Entgelt für die Dauer der Freistellung fortzuzahlen. In diesem Fall sehen die Landesgesetze einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die Gemeinde vor. Das gilt auch für den Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf den Einsatz zurückzuführen ist.

⁶⁰ [§ 3 THWG - Einzelnorm](#)

**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.