

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Voraussetzungen
  - 2.1 Welche Tätigkeiten werden gefördert?
  - 2.2 Welche Betriebe können sich beteiligen?
  - 2.3 Welche Personen können sich beteiligen?
  - 2.4 Die Rahmenbedingungen
3. Rechtsverhältnis
4. Sozialversicherung
5. Steuerrecht
6. Sicherung des Lebensunterhalts
7. Datenschutz

### Information

#### 1. Allgemeines

Die Jugendfreiwilligendienste gehören neben dem freiwilligen Wehrdienst und dem Bundesfreiwilligendienst zu den Maßnahmen, in deren Rahmen sich die Teilnehmer zeitlich befristet auf Vollzeitbasis ehrenamtlich engagieren. Sie sind vom Alter der Teilnehmer wie auch vom Inhalt her spezieller ausgerichtet als der Bundesfreiwilligendienst. Ziel der öffentlichen Förderung ist es, die Bildungsfähigkeit der jungen Menschen und deren bürgerschaftliches Engagement zu unterstützen ( § 1 JFDG ). Dem Beitrag können Sie alle wichtigen Details entnehmen.

#### 2. Voraussetzungen

##### 2.1 Welche Tätigkeiten werden gefördert?

Die Freiwilligendienste beinhalten überwiegend praktische Hilfstätigkeiten, die an Lernzielen orientiert sind ( § 3 Abs. 1 JFDG ). Es handelt sich aber nicht um (anerkannte) Ausbildungsgänge; Ziel ist vielmehr, durch den Einsatz der jungen Menschen in gemeinwohlorientierten Einrichtungen das ehrenamtliche Engagement für die Gemeinschaft zu fördern. Der Jugendfreiwilligendienst kann im In-, aber auch im Ausland und als Kombination von beidem absolviert werden. Die Jugendfreiwilligendienste bieten in den jeweiligen Einsatzstellen Tätigkeiten, die pädagogisch begleitet werden. Die Teilnehmer sollen dabei z.B.

- lernen, verantwortungsvoll sozial und ökologisch zu handeln,
- Einblicke in gesellschaftliche, soziale, ökologische und interkulturelle Zusammenhänge gewinnen,
- soziale und ökologische Berufe und deren Vielfältigkeit bezogen auf wechselnde Anforderungen kennenlernen,
- ihre Kritik-, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sowie globales Denken entwickeln,
- ihre Persönlichkeit entfalten und eigene Wertvorstellungen kritisch hinterfragen und weiterentwickeln können,
- Vorurteile erkennen und abbauen können.

Möglich ist auch ein internationaler Jugendfreiwilligendienst. Er kommt in Betracht für junge Leute von 18 bis 26 Jahren, denen die Möglichkeit geboten wird, interkulturelle, gesellschaftspolitische und persönliche Erfahrungen in einer anderen Kultur zu sammeln. Sie lernen dabei auch, sich in einem neuen, ungewohnten Umfeld zu bewegen. Der internationale Jugendfreiwilligendienst wird als überwiegend praktische Hilfstätigkeit für ein Jahr ausgeübt und kann grundsätzlich in jedem Land der Erde geleistet werden.

## 2.2 Welche Betriebe können sich beteiligen?

Voraussetzung für die öffentliche Förderung des freiwilligen sozialen Jahres ist, dass der Dienst bei einem zugelassenen Träger durchgeführt wird. Dies sind:

- Die Verbände, die in der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossen sind (siehe hierzu: [www.bagfw.de/wir-über-uns/mitgliedsverbaende](http://www.bagfw.de/wir-über-uns/mitgliedsverbaende) ).
- Religionsgemeinschaften mit dem Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft.
- Gebietskörperschaften und sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit dies durch Landesrecht bestimmt wird ( § 10 Abs. 1 JFDG ).

Weitere Träger können auf Ebene eines Bundeslandes zugelassen werden, soweit sichergestellt ist, dass sie den Dienst entsprechend den Regelungen des JFDG gestalten und durchführen. Die Träger des freiwilligen ökologischen Jahres müssen ausnahmslos durch die Bundesländer zugelassen werden ( § 10 Abs. 2 JFDG ). Der eigentliche Einsatz findet bei den nachgeordneten Dienststellen und Betrieben der Träger vor Ort statt. Einsatzstellen im Rahmen des freiwilligen sozialen Jahres können z.B. Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime, Kindertagesstätten und Kinderheime, aber auch Sportvereine und kulturelle Einrichtungen sein. Im Rahmen des freiwilligen ökologischen Jahres kommen als Einsatzstellen Einrichtungen in Betracht, die im Bereich des Umwelt- und Naturschutzes tätig sind, z.B. Nationalparks, Umweltbehörden der Gemeinden oder ökologische Bildungsstätten.

Für die Jugendfreiwilligendienste im Ausland gelten besondere Regelungen ( § 10 Abs. 3 JFDG , § 6 JFDG ). Einzelheiten siehe auch die Richtlinie zur Umsetzung des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes.

### **Praxistipp:**

Eine Liste mit den Anlaufstellen für die Dienste sowie die Förderrichtlinien des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Jugend und Senioren finden Sie unter [www.bmfsfj.de/Themen/Engagement](http://www.bmfsfj.de/Themen/Engagement) und [Gesellschaft/Freiwilligendienste/Jugendfreiwilligendienst](http://www.bmfsfj.de/Gesellschaft/Freiwilligendienste/Jugendfreiwilligendienst).

Einzelheiten zur Förderung siehe auch § 9 JFDG .

## 2.3 Welche Personen können sich beteiligen?

Voraussetzung für den Jugendfreiwilligendienst ist, dass er ohne Erwerbsabsicht, außerhalb einer Berufsausbildung und als Vollzeitbeschäftigung geleistet wird. Der Teilnehmer muss die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, darf aber noch nicht 27 Jahre alt sein. Ausländerinnen und Ausländer können sich am Freiwilligendienst beteiligen, wenn sie einen Aufenthaltstitel besitzen, der zu einer Erwerbstätigkeit berechtigt.

Nach dem Gesetz zur Einführung einer Teilzeitmöglichkeit in den Jugendfreiwilligendiensten sowie im Bundesfreiwilligendienst für Personen vor Vollendung des 27. Lebensjahres vom 06.05.2019 (BGBl. I Nr. 18 S. 644) ist der Jugendfreiwilligendienst jetzt auch in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden wöchentlich möglich, wenn ein berechtigtes Interesse des Freiwilligen vorliegt. Das berechtigte Interesse soll sich nach der Begründung des Gesetzgebers an der Auslegung zum früheren § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG a.F. und an den hierzu ergangenen Richtlinien nach § 8 Abs. 3 BBiG a.F. orientieren. Danach kann ein berechtigtes Interesse z.B. bei Teilnehmern vorliegen, die ein Kind haben, einen Angehörigen betreuen, schwerbehindert sind oder bei denen vergleichbar schwerwiegende Gründe bestehen. Im Einzelfall sollen darüber hinaus insbesondere auch Fallkonstellationen wie zum Beispiel die zeitlich mit einem Vollzeit-Freiwilligendienst kollidierende Wahrnehmung von arbeitsmarktneutralen Bildungs- oder Qualifizierungsangeboten oder die Teilnahme an einem Integrationskurs nach dem Aufenthaltsgesetz parallel zu einem Freiwilligendienst Berücksichtigung finden (BT-Drs. 19/7839 S. 11). Es besteht aber kein Rechtsanspruch auf Teilzeit; die Einsatzstelle und der Träger müssen dem zustimmen (BT-Drs. 19/7839 S. 9). Das berechtigte Interesse muss ggf. durch entsprechende Belege nachgewiesen werden. Die Anzahl der Seminartage bleibt auch bei Teilzeit unverändert. § 8 BBiG wurde durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12.12.2019 (BGBl. I Nr. 48 S. 2522) neu gefasst; die Regelungen über Teilzeitausbildung und die Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit sind jetzt in §§ 7a und 8 BBiG enthalten. Der frühere Begriff des "berechtigten Interesses" ist weggefallen.

## 2.4 Die Rahmenbedingungen

Die Teilnehmer müssen vor Beginn eine schriftliche Vereinbarung mit dem Träger abschließen. Der Mindestinhalt ist gesetzlich festgelegt (siehe § 11 Abs. 1 JFDG). Die Dauer des Dienstes muss mindestens sechs und darf höchstens 24 Monate betragen (§ 5 Abs.1 JFDG, § 8 JFDG). Auf die Gesamtdauer ist ein Dienst nach dem BFDG anzurechnen. Die Regeldauer beträgt, wie der Name schon sagt, ein Jahr. Bei Diensten im Ausland kann darüber hinaus auch die Vorbereitungsphase zum Jugendfreiwilligendienst zählen, soweit während dieser Zeit keine Berufstätigkeit ausgeübt wird (§ 10 Abs. 2 JFDG).

Es darf grundsätzlich keine Bezahlung erfolgen. Lediglich die dem Teilnehmer entstehenden Nachteile werden ausgeglichen, u.a. durch

- 1. freie Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung, ggf. auch Geldersatz dafür;
- 2. ein angemessenes Taschengeld.

Das Taschengeld ist angemessen, wenn es (2020) 414,00 EUR monatlich nicht übersteigt (§ 2 Abs. 1 JFDG). Bei Teilzeit soll das Taschengeld entsprechend gekürzt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 JFDG).

Nach Abschluss des Freiwilligendienstes erhält der Teilnehmer ein einfaches, schriftliches Zeugnis. Es wird von dem Träger des Dienstes unter Beteiligung der Einsatzstelle erstellt. Auf Verlangen des Teilnehmers sind in das Zeugnis auch Angaben über Leistungen, Führung und berufsqualifizierende Merkmale aufzunehmen (§ 11 Abs. 4 JFDG).

Für die pädagogische Begleitung ist der Träger des Jugendfreiwilligendienstes verantwortlich. Er stellt die Begleitung durch eine zentrale Stelle sicher. Ziel ist es dabei, soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken (§ 3 Abs. 2 JFDG). Die Begleitung findet in der Regel sowohl unmittelbar bei der Einsatzstelle (ggf. auch telefonisch) wie auch in Form von Seminaren statt. Die Seminare müssen bezogen auf ein Jahr an mindestens 25 Tagen durchgeführt werden. Einzelheiten zum Inhalt siehe § 5 Abs. 2 JFDG. Für Dienste im Ausland gelten besondere Regelungen (§ 6 Abs. 2 JFDG).

## 3. Rechtsverhältnis

Die Jugendfreiwilligendienste finden nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses statt; es handelt sich um ein Rechtsverhältnis besonderer Art. Es liegt eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung vor (LAG Berlin-Brandenburg, 16.05.2019 – 26 Sa 1847/18). Nach § 13 JFDG sind jedoch die Arbeitsschutzbestimmungen (wie z.B. das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz) sowie das BUrlG entsprechend anzuwenden (siehe auch § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 4 MuSchG und BSG, 23.02.2017 – B 11 AL 1/16 R m.w.N.). Für evtl. Schäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit haften die Teilnehmer wie Arbeitnehmer. Für Streitigkeiten aus dem Rechtsverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 ArbGG).

Da § 13 JFDG eine abschließende Aufzählung der arbeitsrechtlichen Gesetze enthält, die auf den Jugendfreiwilligendienst anwendbar sind, muss im Umkehrschluss davon ausgegangen werden, dass andere Gesetze nicht angewandt werden können. Dies trifft dann z.B. für das KSchG und das BetrVG zu. Vgl. hierzu jedoch ArbG Ulm, 18.07.2012 – 7 BV 10/11 und 07.03.2016 – 4 BV 10/15. Danach stellt jede Einstellung eines Freiwilligendienstleistenden eine personelle Maßnahme nach § 99 BetrVG dar und unterliegt daher der Mitbestimmung des Betriebsrates. Nach dieser Rechtsprechung umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht nur Arbeitsverhältnisse, sondern ist bei jeder Eingliederung einer Person in den Betrieb auszuüben, die nicht arbeitsmarktneutral ist – siehe auch BAG, 19.06.2001 – 1 ABR 25/00. Nicht anwendbar ist das Mindestlohngesetz.

Eine Sonderstellung nimmt der entwicklungspolitische Freiwilligendienst im Rahmen des Programms "weltwärts" ein. Dabei handelt es sich nicht um einen Bundesfreiwilligen- oder Jugendfreiwilligendienst. Ebenso liegt kein Arbeitsverhältnis vor, sondern ein privatrechtliches Rechtsverhältnis eigener Art, Freiwillige im Rahmen dieses Programms sind auch keine arbeitnehmerähnlichen Personen. Die Zuweisung von Streitigkeiten aus dem Bundesfreiwilligen- und Jugendfreiwilligendienst zu den Arbeitsgerichten gilt für das "weltwärts"-Programm nicht. Zuständig ist die ordentliche Gerichtsbarkeit (BAG, 09.04.2019 – 9 ABR 2/19).

#### 4. Sozialversicherung

Es liegt kein Beschäftigungsverhältnis i.S.d. Sozialversicherung vor, aber dennoch Versicherungspflicht (siehe z.B. BSG, 23.02.2017 – B 11 AL 1/16 R ). Daher besteht Versicherungspflicht zu Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung ist, dass Bezüge, zumindest also entweder ein Taschengeld oder Sachbezüge, gewährt werden. Ist das ausnahmsweise nicht der Fall, besteht keine Versicherungspflicht. In Kranken- und Pflegeversicherung kommt dann aber evtl. eine Familienversicherung in Betracht. Liegen die Bezüge unter 450 EUR monatlich, kommt Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit nach ausdrücklicher Bestimmung in den einschlägigen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige nicht in Betracht (vgl. z.B. § 27 Abs. 2 SGB III , § 7 Abs. 1 SGB V ).

Bemessungsgrundlage für die Beiträge sind das Taschengeld und die Sachbezüge (Unterkunft und Verpflegung). Deren Wert ist in § 2 SvEV festgelegt; er ändert sich jährlich (2020 monatlich: Verpflegung 258,00 EUR, Unterkunft 235,00 EUR). Nicht anzuwenden ist die besondere Beitragsbemessung in dem Übergangsbereich. In der Arbeitslosenversicherung gilt eine Besonderheit, wenn sich der Jugendfreiwilligendienst unmittelbar an eine versicherungspflichtige Beschäftigung anschließt. Dann werden die Beiträge nach der monatlichen Bezugsgröße (2020: [West] 3.185,00 EUR, [Ost] 3.010,00 EUR) berechnet. Die gesamten Beiträge muss der Träger des Freiwilligendienstes übernehmen. Die sonst übliche hälftige Aufteilung entfällt also. Den Beitragszuschlag für kinderlose Mitglieder in der Pflegeversicherung (vgl. §§ 55 Abs. 3 SGB XI ) muss ebenfalls der Träger übernehmen ( § 20 Abs. 3 S 1 Nr. 2 SGB IV ). Dies gilt auch für den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung. Maßgebend ist dabei nicht der ggf. festgelegte kassenindividuelle, sondern der vom BMG bekanntgemachte durchschnittliche Zusatzbeitrag (2020: 1,1 Prozent).

Es gelten die melderechtlichen Bestimmungen wie für Beschäftigte. In der Regel ist der Personengruppenschlüssel 123 anzuwenden.

Die Teilnehmer an den Jugendfreiwilligendiensten sind auch in den Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Die Zuständigkeit der Berufsgenossenschaft ist vom Träger der Maßnahme abhängig. Die Bemessung der Beiträge erfolgt nach dem Taschengeld und sonstiger Geld- und Sachbezüge. Teilnehmer an Einführungsseminaren stehen bei spielerischen Freizeitaktivitäten am Rande des Seminars nicht unter dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Solche Aktivitäten gehören zur privaten Sphäre ( LSG Niedersachsen-Bremen, 25.09.2019 – L 3 U 41/17 – Revision anhängig unter dem Az. B 2 U 13/19 R)).

#### **Praxistipp:**

Einzelheiten können Sie unter [www.vbg.de](http://www.vbg.de) (Versicherungsschutz und Leistungen/ Teilnehmer an Freiwilligendiensten) abrufen.

#### **Praxistipp:**

Da der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall nicht das EFZG ist, können Vorerkrankungen nicht angerechnet werden. Auch § 3 Abs. 3 EFZG , wonach ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses besteht, gilt nicht.

Nach Ablauf der Fortzahlung der Bezüge erhalten die Freiwilligendienstleistenden in der Regel Krankengeld von der Krankenkasse.

Da die Teilnehmer des Jugendfreiwilligendienstes keine Arbeitnehmer sind, beruht ihr Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht auf dem EFZG . Deswegen entfällt auch die Teilnahme am Ausgleichsverfahren für die Arbeitgebераufwendungen zur Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall (U1-Verfahren). Bei der Prüfung der Teilnahme an diesem Verfahren (vgl. § 3 EFZG ) sind die Freiwilligendienstler nicht zu berücksichtigen. Nach § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 4 MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz auch für Frauen, die als Freiwillige i.S.d. Jugendfreiwilligendienstegesetzes tätig sind. Dementsprechend besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld, ggf. auf Arbeitgeberzuschuss und auf Fortzahlung der Bezüge bei Beschäftigungsverboten. Daher gilt auch das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgebераufwendungen bei

Mutterschaft (U2). Auch die Insolvenzgeldumlage ist zu zahlen, soweit der Träger grundsätzlich abgabepflichtig ist.

## 5. Steuerrecht

Nach § 3 Nr. 5 Buchst. d EStG bleibt das gezahlte Taschengeld steuerfrei. Die übrigen Bezüge, d.h. in erster Linie Unterkunft und Verpflegung, sind dagegen steuerpflichtig. Wegen der Freibeträge dürften jedoch im Allgemeinen tatsächlich keine Steuern anfallen.

## 6. Sicherung des Lebensunterhalts

Der Lebensunterhalt des Teilnehmers dürfte in der Regel durch die Sachbezüge und das Taschengeld sichergestellt sein. Oft nutzen aber auch Bezieher von Arbeitslosengeld II die Möglichkeit zur Überbrückung durch den Jugendfreiwilligendienst. Dann stellt sich die Frage, wie sich die Einkünfte aus dem Freiwilligendienst auf die Sozialleistung nach dem SGB II auswirken. Dazu bestimmt § 11b Abs. 2 S. 6 SGB II, dass bei Teilnehmern an dem Jugendfreiwilligendienst vom Taschengeld ein Betrag von 200 EUR abzusetzen ist. Eine gleichlautende Regelung besteht auch für Empfänger von Sozialhilfe ( § 82 Abs. 2 S. 2 SGB XII i.d.F. durch das Gesetz des Neunten und des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Rechtsvorschriften vom 30.11.2019 [BGBl. I Nr. 44 S. 1948]).

Nach der Rechtsprechung des BSG ist das Taschengeld als Einkommen zu berücksichtigen, denn es handelt es sich um eine Einnahme in Geld oder Geldeswert. Davon ist aber der Freibetrag nach § 11b Abs. 2 S. 6 SGB II abzusetzen (BSG, 26.07.2016 – B 4 AS 54/15 R) .

In Bezug auf die Verpflegung siehe § 4 Nr. 4 i.V.m. § 2 Abs. 5 der Verordnung zur Berechnung von Einkommen sowie zur Nichtberücksichtigung von Einkommen und Vermögen beim Arbeitslosengeld II/Sozialgeld (Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung – Alg II-V).

Im Anschluss an den Jugendfreiwilligendienst besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld, soweit (ggf. durch den Freiwilligendienst) die Anwartschaftszeit zurückgelegt wurde. Maßgebend für die Bemessung sind die Bezüge, die der Teilnehmer während seines Freiwilligendienstes erhalten hat. Eine fiktive Bemessung i.S.d. § 152 SGB III entsprechend der Qualifikation scheidet aus, weil diese Regelung voraussetzt, dass kein Arbeitsentgelt bezogen wurde (BSG, 23.02.2017 – B 11 AL 1/16 R) . Eine Sonderregelung gilt, wenn der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung nach der Bezugsgröße berechnet wurde (siehe unter 4). Lag zwischen dem letzten Versicherungspflichtverhältnis und der Aufnahme der Tätigkeit im Bundesfreiwilligendienst ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten (vgl. dazu § 344 Abs. 2 S. 2 SGB III ), sind der Bemessung des Arbeitslosengeldes lediglich die Leistungen im Rahmen des BFD bei der Ermittlung des Leistungsentgelts zugrunde zu legen ( BSG, 23.10.2018 – B 11 AL 21/17 R ).

## 7. Datenschutz

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO und des BDSG zu beachten.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist zulässig

- soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Begründung (Bewerbungsverfahren),
- der Durchführung und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind;
- in Bezug auf die gesetzlichen oder vertraglichen Aufgaben der Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb;
- bei Einwilligung des Mitarbeiters;
- zur Aufdeckung von Straftaten.

Dies gilt auch, wenn eine Speicherung in einem Datensystem nicht erfolgt bzw. nicht vorgesehen ist ( § 26 Abs. 7 BDSG ).

Die Verarbeitung von Informationen, die über die notwendigen Daten für das Personalwesen hinausgehen, erfordert daher die Einwilligung des Mitarbeiters.

Beschäftigte i.S.d. § 26 BDSG sind auch Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten (vgl. § 26 Abs. 8 BDSG ). Somit ist der Beschäftigtendatenschutz nach dieser Vorschrift zu beachten (siehe auch § 12 JFDG ).