

Stellungnahme der **Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.** zum Gesetzentwurf zur Erweiterung der Teilzeitmöglichkeit in den Jugendfreiwilligendiensten sowie im Bundesfreiwilligendienst für Personen vor Vollendung des 27. Lebensjahres und zur Umsetzung weiterer Änderungen (Freiwilligen-Teilzeitgesetz) – Referentenentwurf Bearbeitungsstand 05.09.2023

Die BKJ begrüßt die Novellierung des „Gesetzes zur Einführung einer Teilzeitmöglichkeit in den Jugendfreiwilligendiensten sowie im Bundesfreiwilligendienst für Personen vor Vollendung des 27. Lebensjahres“.

Wir sehen jedoch die im Koalitionsvertrag formulierten Ziele durch diesen Gesetzesvorschlag nicht umgesetzt. Hierzu nehmen wir nachstehend Stellung.

Leider wird mit der Vorlage die Einführung eines Rechtsanspruches auf Förderung für einen Freiwilligendienst versäumt.

Flexibilisierung durch Teilzeit

Es ist zu begrüßen, dass mit der Novellierung des Freiwilligen-Teilzeitgesetz die Beschränkung auf Lebensältere bzw. Personengruppen mit besonderen Bedarfen abgeschafft und die Möglichkeit eines zeitintensiven Engagements in Teilzeit eröffnet wird.

Jedoch ist die Definition des Begriffs der „Vollzeitbeschäftigung“ in den Freiwilligendiensten einer Überprüfung und arbeitsweltorientierten, flexibleren Auslegung zu unterziehen.

Begründung:

Freiwillige sind keine Arbeitnehmer*innen

>> Freiwillige im Sinne des Gesetzes sind Personen, die einen freiwilligen Dienst ohne Erwerbsabsicht, außerhalb einer Berufsausbildung und vergleichbar einer Vollzeitbeschäftigung leisten.¹*

Der Begriff der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung eine Analogie zum Umfang der Arbeitszeit anderer Beschäftigter in der Einsatzstelle nahe. Gleichzeitig grenzt der Gesetzgeber auf Grund der fehlenden Erwerbsabsicht die Freiwilligen* von Arbeitnehmer*innen und auf Grund der fehlenden formalen Qualifizierung von Auszubildenden deutlich ab.

¹ [Jugendfreiwilligendienstegesetz](#) sowie [Bundesfreiwilligendienstgesetz](#), jeweils §2

² Jugendfreiwilligendienstegesetz §1

Weiterhin werden die Jugendfreiwilligendienste vom Gesetzgeber als eine besondere Form des Engagements beschrieben.² Die Abgrenzung zu anderen Engagementformen ergibt sich sowohl aus der Zahlung eines Taschengeldes als auch einer Zeitaufwendung von mindestens 20,1 Stunden, die den Dienst deutlich als (Haupt-)Beschäftigung verortet.

Der Freiwilligendienst ist ein Rechtsverhältnis eigener Art

Die Tätigkeit im Rahmen eines Freiwilligendienstes bildet ein Rechtsverhältnis eigener Art, es ist kein Arbeitsverhältnis, noch einem Arbeitsverhältnis völlig gleichgestellt. Im Vordergrund stehen freiwillige Hilfstätigkeiten und nicht die Erbringung fremdbestimmter Leistungen. Der Einsatz erfolgt im Gemeinwohl. Auch die Zahlung eines angemessenen Taschengeldes steht dem Status von Arbeitnehmer*innen entgegen. Freiwillige* bilden also eine ganz eigene Gruppe von Beschäftigten.

Entsprechend gibt es in Meldeverfahren zur Sozialversicherung für sie einen eigenen Personengruppenschlüssel. Auch wird - trotz des gesetzlich formulierten Bildungsanspruchs (Kompetenzvermittlung im JFDG, lebenslanges Lernen im BFDG) - keine formale Qualifizierungsabsicht wie z.B. bei Auszubildenden verfolgt.³ Spezifische Regelungen für Freiwillige* sind nur in wenigen Fällen existent, z.B. hinsichtlich der Steuerfreiheit des Taschengeldes.⁴

Bedeutung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen für Freiwillige*

Eine Vergleichbarkeit zu Arbeitnehmer*innen wird regelmäßig dann herangezogen, wenn sich daraus eine Schutzfunktion für die Freiwilligen* ableiten lässt. Beide FWD-Gesetze verweisen in § 13 auf arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen. Arbeitsschutzregelungen zielen auf die Beseitigung und Verminderung von Gefahren, die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und auf den Gesundheitsschutz. So bestehen zum Beispiel für Freiwillige*, obwohl für sie keine U1 (Umlage für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) – anders als für Arbeitnehmer*innen – abgeführt werden muss, vergleichbare Regelungen zur Fortzahlung von Taschengeld im Krankheitsfall wie für Arbeitnehmer*innen. Schutzregelungen für Auszubildende oder Arbeitnehmer*innen bilden also einen Orientierungsrahmen für Freiwillige*. Sie weisen einen hohen Grad an Übertragbarkeit auf.

>> Dynamik arbeitszeitlicher Regelungen auf Freiwilligendienste anwenden

Der zeitliche Umfang der Freiwilligendiensttätigkeit muss vertraglich vereinbart werden (siehe Mustervereinbarung FSJ und Vereinbarungsvorlage BFD). Nur so lassen sich Pausen- und Ruhezeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes überhaupt einhalten. Auch ist

³ vgl. Bundesarbeitsgericht 1992 zum Wahlrecht der Helfer im freiwilligen sozialen Jahr beim Betriebsrat (siehe Anhang)

⁴ Einkommenssteuergesetz [§ 3 Nr. 5. Buchstabe f](#) in Verbindung mit [§ 32 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe d](#)

eine Unterscheidung von Voll- und Teilzeit zur gegenseitigen Abgrenzung wichtig, beispielsweise in Hinblick auf die Erfüllung von Voraussetzungen der Anerkennung von Zügängen, Bildungsabschlüssen und Qualifizierung.

Doch gibt es in Deutschland keine gesetzliche Definition von Vollzeit. Das Arbeitszeitgesetz sieht in §3 lediglich vor: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. [...]“ Der Umfang von Vollzeitbeschäftigungen unterscheidet sich je nach Tarifvertrag zwischen den Branchen und somit auch zwischen den Einsatzstellen. Was also Vollzeit ist, wird selbst – pro Branche oder Betrieb – festgelegt, und hat begrenzte Aussagekraft für das Setting in den Einsatzbereichen und die Tätigkeitsfelder von Freiwilligen.

Zwar leisteten Vollzeitbeschäftigte in Deutschland laut statistischem Bundesamt durchschnittlich 40 Wochenstunden. Doch arbeiteten die Beschäftigten in Deutschland im Durchschnitt 34,3 Wochenstunden, wobei etwa jede dritte Person, Tendenz steigend einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht.⁵

Das Teilzeitbefristungsgesetz bietet in §2 Anhaltspunkte, wonach sich Voll- und Teilzeit unterscheiden lassen und auf welcher Basis die Unterscheidung erfolgen sollte. „Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit.“

Aufgrund dessen und den o.g. Ausführungen zum eigenen Rechtsstatus lassen sich Freiwillige* also nicht mit Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden vergleichen. Zur begrifflichen Abgrenzung und Unterscheidung von der Arbeitszeit für Arbeitnehmer*innen und Auszubildende ist es folgerichtig, einen eigenen Begriff für Freiwillige* zu verwenden. Wir empfehlen hier für den gemeinsamen Sprachgebrauch den Begriff einer Engagementzeit zu etablieren.

Zusammenfassend schlagen wir vor, den Begriff der Vollzeittätigkeit in den Freiwilligendiensten in Anlehnung an die durchschnittliche Wochenstundenzahl der erwerbsmäßigen Beschäftigung zu definieren. Bei einer Obergrenze von 40 Wochenstunden wäre die Untergrenze mit 35 Wochenstunden festzulegen. In Abgrenzung dazu läge die Untergrenze bei Teilzeit weiterhin bei 20,1 Wochenstunden.

Wir begrüßen es, dass die pädagogische Begleitung in vollem Umfang erhalten bleiben soll. Die Freiwilligendienste werden so in ihrer Bedeutung als Bildungs- und Orientierungsjahr gestärkt.

⁵ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_N047_13.html

Unseres Erachtens bedarf es einer verbindlichen Klärung seitens des Bundes dahingehend, dass aufgrund der Tatsache, dass ein Freiwilligendienst immer einer Hauptbeschäftigung entspricht, die Anerkennungs- und Zugangsvoraussetzungen (z.B. Anerkennung FHS-Reife, Anrechnung Wartesemester, Visa-Erteilung Incoming) erfüllt sind.

Erhöhung der Taschengeldobergrenze und Einführung von Mobilitätszuschlägen

Das Entgelt in den Freiwilligendiensten stellt eine Aufwandsentschädigung dar. Aufgrund der Höhe trägt es dazu bei, dass Freiwillige mit prekärem sozialökonomischem Status in den Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind. Daher befürworten wir es, dass es zu einer Anhebung der Taschengeldobergrenze und zur Einführung eines Mobilitätszuschlags kommen soll.

Wir gehen davon aus, dass eine Anhebung der Höchstgrenze für das Taschengeld bei den aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen nicht zu erhöhten Taschengeldern führen wird. Die im Koalitionsvertrag benannte Absicht, das Taschengeld der Freiwilligen zu erhöhen, wird durch die Gesetzesänderung allein nicht erfüllt. Dies wird sich in der Praxis erst einlösen lassen, wenn Träger und/oder Einsatzstellen über eine bessere finanzielle Ausstattung verfügen. Unseres Erachtens sollten hier Überlegungen zur Einführung eines Jugendfreiwilligenjahres vom BMFSJ erneut aufgegriffen werden.

Zusätzlich zur Einführung eines Mobilitätszuschlag ist es unseres Erachtens seitens des Bundes anzustreben, Freiwilligen ein vergünstigtes bundesweit gültiges Nahverkehrsticket, bei dem die Kosten 29EUR pro Kalendermonat nicht übersteigen, zugänglich zu machen. Für den öffentlichen Fernverkehr sollten - in Analogie zu den Regelungen im Bereich des BMVG - HH-Mittel des Bundes für die Freiwilligendienste eingestellt werden.

Berlin, 29. September 2023