

## **Einführung des Bundesfreiwilligendienstes und des freiwilligen Wehrdienstes**

Mit Verbandsrundschreiben A 2/2011 und A 3/2011 haben wir über das am 01.12.2010 in Kraft getretene Gesetz zur Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften 2010 und die Auswirkungen auf die Besitzstandsregelung des § 11 TVÜ-VKA informiert.

Zwischenzeitlich sind jeweils mit Datum vom 28.04.2011 das Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (Bundesfreiwilligendienstgesetz – BFDG), veröffentlicht in BGBl. I S. 687 ff., sowie das Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften 2011 (WehrRändG 2011), veröffentlicht in BGBl. I S. 678 ff., verkündet worden.

Mit Inkrafttreten der Vorschriften des entsprechenden Gesetzes am 03.05.2011 wurde der Bundesfreiwilligendienst in Deutschland eingeführt. Dieser zielt darauf ab, dass die Freiwilligen sich für das Allgemeinwohl engagieren (§ 1 BFDG) und somit auch die negativen Folgen der Aussetzung der Wehrpflicht und damit des Zivildienstes minimiert werden (BT-Drucksache 17/4803, S. 12).

Mit der Einführung des freiwilligen Wehrdienstes nach den §§ 54 ff. Wehrpflichtgesetz (WPfG) – der auch Frauen offensteht (§ 54 Abs. 1 Satz 1 WPfG) – erweitert sich der Kreis derjenigen Personen, auf die besondere Vorschriften mit arbeitsrechtlichem Bezug Anwendung finden können.

### **Einzelheiten:**

#### **1. Einführung des Bundesfreiwilligendienstes**

##### **1.1 Rechtsnatur des Bundesfreiwilligendienstes**

Der Bundesfreiwilligendienst ist ein "öffentlicher Dienst des Bundes eigener Art" (BT-Drucksache 17/4803, S. 17), der durch eine Vereinbarung zwischen dem Freiwilligen und dem Bund nach § 8 BFDG zustande kommt. Nach der gesetzlichen Konzeption wird kein Arbeitsverhältnis begründet, so dass der Bundesfreiwilligendienst keine vorherige Tätigkeit im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darstellt und einer späteren beruflichen Tätigkeit im Rahmen einer befristeten Anstellung auch ohne sachlichen Grund bei derselben Einsatzstelle nicht entgegensteht (BT-Drucksache 17/4803, S. 18).

##### **1.2 Voraussetzungen**

§ 2 BFDG definiert den Begriff des Freiwilligen und normiert insbesondere die persönlichen Voraussetzungen für den Bundesfreiwilligendienst. Im Unterschied zum Zivildienst steht der Bundesfreiwilligendienst ausdrücklich sowohl Männern als auch Frauen offen (§ 1 Satz 1 BFDG). Es existiert – abgesehen von der Voraussetzung der Erfüllung der Vollzeitschulpflicht – keine Altersgrenze und es ist nicht erforderlich, dass der Freiwillige die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt (BT-Drucksache 17/4803,

S. 14), solange ein Aufenthaltstitel vorliegt, der zur Erwerbstätigkeit berechtigt (vgl. § 4 Abs. 2 AufenthG; BT-Drucksache 17/4803, S. 14).

Hervorzuheben ist vor allem das Erfordernis einer Verpflichtung zum Bundesfreiwilligendienst im Wege einer vorherigen schriftlichen Vereinbarung (§ 2 Nr. 3 i.V.m. § 8 BFDG), die zwingend verschiedene im Gesetz genannte Angaben enthalten muss (so z.B. zur konkreten Dauer des Dienstes, § 8 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BFDG).

### **1.3 Einsatzbereich, Umfang und Dauer**

Als Einsatzbereich kommen gemeinwohlorientierte Einrichtungen in Frage, wobei das Gesetz darauf abstellt, dass der Freiwillige überwiegend praktische Hilfstätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einrichtungen leistet (§ 3 Abs. 1 BFDG), so zum Beispiel in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe oder der Wohlfahrts-, Gesundheits- und Altenpflege. Das Gesetz zählt in § 3 Abs. 1 BFDG einige Einsatzbereiche auf. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Der Bundesfreiwilligendienst kann nicht im Ausland geleistet werden (§ 5 BFDG; BT-Drucksache 17/4803, S. 16).

Der Bundesfreiwilligendienst ist grundsätzlich in Vollzeit zu leisten, kann ab der Vollendung des 27. Lebensjahres jedoch mit mehr als 20 Stunden pro Woche auch in Teilzeit abgeleistet werden (§ 2 Nr. 2 BFDG), womit sichergestellt werden soll, dass der Bundesfreiwilligendienst die Hauptbeschäftigung des Freiwilligen darstellt (BT-Drucksache 17/4803, S. 15).

Der Bundesfreiwilligendienst dauert mindestens sechs und höchstens 18 Monate (§ 3 Abs. 2 Satz 2 BFDG) und kann bei Vorliegen eines besonderen pädagogischen Konzepts auf 24 Monate verlängert werden (§ 3 Abs. 2 Satz 3 BFDG). Das Gesetz sieht vor, dass der Dienst in der Regel in zwölf zusammenhängenden Monaten geleistet wird (§ 3 Abs. 2 Satz 1 BFDG), ausnahmsweise ist im Rahmen eines pädagogischen Gesamtkonzepts eine Stückelung in verschiedene Abschnitte möglich, die jeweils mindestens drei Monate dauern müssen (§ 3 Abs. 2 Satz 4 BFDG).

Es ist nach der gesetzlichen Konzeption ausdrücklich möglich, den Bundesfreiwilligendienst mehrmals zu leisten. § 3 Abs. 2 Satz 5 ff. BFDG sieht jedoch vor, dass bis zum 27. Lebensjahr die Gesamtdauer von 18 bzw. 24 Monaten (§ 3 Abs. 2 Satz 2 bzw. Satz 3 BFDG) nicht überschritten werden darf und dass danach zwischen jedem Ableisten der jeweiligen Gesamtdauer von Bundesfreiwilligendiensten fünf Jahre liegen müssen. Hiermit soll nach der Gesetzesbegründung eine regelmäßige Neubesetzung der Stellen sichergestellt und verhindert werden, dass eine Person den Bundesfreiwilligendienst zur Bestreitung des Lebensunterhalts leistet (BT-Drucksache 17/4803, S. 15).

Ein Jugendfreiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz wird auf die Gesamtdauer angerechnet (§ 3 Abs. 2 Satz 5, 2. Halbsatz BFDG).

#### 1.4 Pädagogische Begleitung

Das BFDG sieht in § 4 ausdrücklich vor, dass der Bundesfreiwilligendienst pädagogisch begleitet wird und dass in der Dienstzeit Seminare stattfinden (mindestens 25 Tage bei einer Dauer von zwölf Monaten, § 4 Abs. 3 Satz 3 BFDG).

#### 1.5 Leistungsarten und -höhe

Bezüglich der Leistungen, die der Freiwillige während seiner Dienstzeit erhält, sind verschiedene Vorschriften einzuhalten. Neben unentgeltlicher Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung (oder entsprechender Geldleistungen anstelle dieser drei Sachleistungen) darf dem Freiwilligen lediglich ein angemessenes Taschengeld gewährt werden, wobei das Gesetz selbst bestimmt, unter welchen Bedingungen eine Angemessenheit noch vorliegt. Das Taschengeld darf grundsätzlich sechs Prozent der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze nach § 159 SGB VI nicht überschreiten (§ 2 Nr. 4 Buchstabe a BFDG). Nach der Begründung des Gesetzes gilt die Angemessenheitsgrenze für das Taschengeld bundeseinheitlich unter Zugrundelegung der Beitragsbemessungsgrenze West (BT-Drucksache 17/4803, S. 14/15). Die Beitragsbemessungsgrenze West liegt für das Jahr 2011 bei 5.500,- € monatlich (BGBl. 2010, Teil I Nr. 61, S. 1761 f). Angemessen ist somit ein Taschengeld in einer Höhe von derzeit bis zu 330,- € monatlich (Obergrenze).

Soweit bei derselben Einsatzstelle auch Freiwillige nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) tätig sind – etwa im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres oder im Rahmen eines freiwilligen ökologischen Jahres – so muss das Taschengeld derjenigen Personen, die dort den Bundesfreiwilligendienst leisten, dem der anderen Freiwilligen, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, entsprechen (§ 2 Nr. 4 Buchstabe b BFDG). Für Freiwillige, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und für die kein Anspruch auf einen Freibetrag nach § 32 Abs. 6 EStG oder Kindergeld besteht, ist das Taschengeld zu erhöhen. Die Gesetzesbegründung sieht vor, dass die genaue Höhe im Ermessen des Trägers bzw. der Einsatzstelle des Freiwilligen steht und dass unter den vorstehend genannten Voraussetzungen sich auch die Gesamtobergrenze für das Gesamttaschengeld (Summe aus dem Taschengeld und der Erhöhung) erhöht (BT-Drucksache 17/4803, S. 15).

#### 1.6 Anerkennung als Einsatzstelle

Der Bundesfreiwilligendienst wird in dafür anerkannten Einsatzstellen geleistet (§ 6 Abs. 1 BFDG), wobei § 6 Abs. 2 BFDG die Voraussetzungen für eine Anerkennung regelt. Gemäß § 6 Abs. 3 BFDG gelten die am 1. April 2011 nach § 4 des Zivildienstgesetzes anerkannten Beschäftigungsstellen und Dienstplätze des Zivildienstes als anerkannte Einsatzstellen und -plätze nach § 6 Abs. 2 BFDG.

### **1.7 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte**

Die Tätigkeit im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes ist sozialversicherungspflichtig. Auch bei einer nur geringfügigen Beschäftigung aufgrund der Höhe der Sachleistungen und des Taschengeldes besteht keine Versicherungsfreiheit (vgl. § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III, § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI).

### **1.8 Kostentragung und Aufwandserstattung**

Die Einsatzstellen tragen die Kosten für die aus der Beschäftigung der Freiwilligen entstehende Verwaltung (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BFDG) und die pädagogische Begleitung der Freiwilligen (§ 17 Abs. 2 Satz 3 BFDG). Daneben zahlen bzw. erbringen sie für den Bund das Taschengeld (§ 17 Abs. 2 Satz 1 BFDG) sowie die sonstigen Leistungen (Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung bzw. die entsprechenden Geldersatzleistungen, § 17 Abs. 1 Satz 1 BFDG). Die Einsatzstellen tragen den Gesamtsozialversicherungsbetrag alleine (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB IV, § 17 Abs. 2 Satz 2 BFDG).

Der Bund erstattet den Einsatzstellen im Rahmen der im Haushaltsplan vorgesehenen Mittel bis zu einer festzulegenden Obergrenze den Aufwand für das Taschengeld, die Sozialversicherungsbeiträge und die pädagogische Begleitung (§ 17 Abs. 3 Satz 1 BFDG).

### **1.9 Anwendung sonstiger Bestimmungen**

Soweit keine ausdrücklichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen vorhanden sind, gelten diejenigen, die für die Jugendfreiwilligendienste nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz gelten, entsprechend (§ 13 Abs. 2 Satz 1 BFDG). Im Übrigen finden die Arbeitsschutzbestimmungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz entsprechende Anwendung (§ 13 Abs. 1 BFDG).

Das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG) ist nicht anwendbar.

### **1.10 Sonderurlaub**

Ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub zur Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes besteht für Beschäftigte von kommunalen Arbeitgebern nicht. § 13 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BFDG verweist zwar auf § 3 der Sonderurlaubsverordnung und sieht vor, dass diese Regelung auf den Bundesfreiwilligendienst entsprechend anzuwenden ist. Die Sonderurlaubsverordnung gilt für Beamtinnen und Beamte des Bundes, sodass sie auch nur auf die Beamten und Beschäftigten des Bundes entsprechend anzuwenden ist (siehe auch BT-Drucksache 17/4803, S. 18).

Eine tarifvertragliche Möglichkeit zur Gewährung von Sonderurlaub besteht im Rahmen des § 28 TVöD. Die Voraussetzung des wichtigen Grundes liegt beim Bundesfreiwilligendienst vor. Bei Gewährung von Sonderurlaub ergeben sich hinsichtlich anderer Sonderurlaubsfälle keine Besonderheiten.

Soweit für die Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes nicht ausnahmsweise Sonderurlaub unter Anerkennung eines dienstlichen oder betrieblichen Interesses gewährt wird, wird die Zeit des Sonderurlaubs und damit der Bundesfreiwilligendienst nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TVöD). Dies hat zur Folge, dass für die Berechnung der Anspruchsdauer des Krankengeldzuschusses nach § 22 Abs. 3 TVöD und für die Ermittlung des Anspruchs auf Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 TVöD die Zeit eines Bundesfreiwilligendienstes nicht mitzählt. Gleiches gilt für die Länge der Kündigungsfrist nach § 34 Abs. 1 TVöD und für den Eintritt der Unkündbarkeit im Tarifgebiet West nach § 34 Abs. 2 TVöD.

Auf die Stufenlaufzeit ist der Sonderurlaub und damit der Bundesfreiwilligendienst nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD nicht anzurechnen (es sei denn, es liegt ein Ausnahmefall nach § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe d TVöD vor); eine Rückstufung in die nächstniedrige Stufe nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD erfolgt aufgrund der Dauer von höchstens 24 Monaten Bundesfreiwilligendienst nicht.

#### **1.11 Kündigungsschutz**

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für die Zeit des Bundesfreiwilligendienstes nicht.

#### **1.12 Auswirkungen auf die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-VKA**

Für dem Grunde nach kindergeldberechtigte Kinder wird nach derzeit geltender Rechtslage für die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes kein Kindergeld gezahlt. Allerdings ist beabsichtigt, durch Gesetzesänderung rückwirkend zum 01.07.2011 die Kindergeldberechtigung für die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes einzuführen (so das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 16.05.2011). Mit der Kindergeldzahlung auch für die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes liegt eine für den Besitzstand schädliche Unterbrechung i.S.d. § 11 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-VKA nicht vor.

Im Hinblick auf den beabsichtigten Kindergeldbezug auch für die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes werden seitens der VKA keine Bedenken erhoben, wenn unter dem Vorbehalt der späteren Rechtsänderung die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-VKA bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen während der Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes durch ein Kind des Beschäftigten weitergewährt wird.

Hinsichtlich der kindergeldrechtlichen Berücksichtigung des Bundesfreiwilligendienstes verweisen wir zudem auf die Mitteilung des Bundeszentralamts für Steuern (BZSt) vom 24.06.2011, die auf deren Homepage [www.bzst.de](http://www.bzst.de) in der Rubrik "Kindergeld / Familienkassen / Einzelweisungen als PDF-Download zur Verfügung steht.

### **1.13 Rechtsweg**

Zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Freiwilligen und dem Bund bzw. der Einsatzstelle des Bundesfreiwilligendienstes bzw. deren Träger sind die Gerichte für Arbeitssachen (§ 2 Abs. 1 Nr. 8a ArbGG).

### **1.14 Übergangsvorschriften hinsichtlich bereits einberufener Zivildienstleistender**

Einberufungsbescheide zu einem nach dem 30.06.2011 beginnenden Zivildienst sind zu widerrufen (§ 83 Abs. 2 ZDG). Soweit Zivildienstleistende für einen Zivildienst einberufen worden sind, der über den 30.06.2011 hinausgeht, waren sie auf Antrag mit Ablauf dieses Tages zu entlassen (§ 83 Abs. 3 ZDG). Ohne entsprechenden Antrag sind sie spätestens mit Ablauf des 31.12.2011 zu entlassen (§ 83 Abs. 4 ZDG) und gelten bis dahin sozialversicherungsrechtlich weiterhin als Personen, die auf Grund gesetzlicher Pflicht Zivildienst leisten (§ 83 Abs. 5 ZDG).

### **1.15 Inkrafttreten**

Das Gesetz ist grundsätzlich am 03.05.2011 in Kraft getreten. Die Vorschriften bezüglich der Kostenerstattung durch den Bund sind am 01.07.2011 in Kraft getreten.

## **2. Einführung eines freiwilligen Wehrdienstes**

### **2.1 Dauer des freiwilligen Wehrdienstes**

Der freiwillige Wehrdienst wird aufgrund einer Verpflichtungserklärung nach § 55 WPfIG für eine Dauer von sechs Monaten bis zu insgesamt 23 Monaten geleistet (sechs Monate freiwilliger Wehrdienst als Probezeit und bis zu 17 Monaten anschließendem freiwilligem zusätzlichem Wehrdienst, § 54 Abs. 1 Satz 2 WPfIG). Auf Personen, die den freiwilligen Wehrdienst leisten, werden – soweit keine ausdrückliche Regelung vorhanden ist – die Normen entsprechend angewandt, die an die Ableistung des Grundwehrdienstes (§ 5 WPfIG) oder des freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes im Anschluss an den Grundwehrdienst (§ 6b WPfIG) anknüpfen.

### **2.2 Anwendbarkeit des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG)**

Die Verpflichtung zum freiwilligen Wehrdienst innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses hat arbeitsrechtliche Auswirkungen. Die wichtigste ist die Anwendbarkeit des ArbPISchG, welches nach seinem neuen § 16 Abs. 7 mit der Maßgabe gilt, dass die Vorschriften über den Grundwehrdienst anzuwenden sind.

Als Folge hiervon ruht ein bestehendes Arbeitsverhältnis für die Dauer des freiwilligen Wehrdienstes (§ 1 Abs. 1 ArbPISchG), ein befristetes Arbeitsverhältnis wird dadurch jedoch nicht verlängert (§ 1 Abs. 4 ArbPISchG). Endet das Arbeitsverhältnis aus

anderen Gründen während des freiwilligen Wehrdienstes, so wird es dadurch ebenfalls nicht verlängert (§ 1 Abs. 4 ArbPISchG).

Nach § 2 Abs. 1 ArbPISchG i.V.m. § 60 Abs. 2 WPfIG darf der Arbeitgeber von der Zustellung des Dienstantrittsbescheides – der dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen ist, § 1 Abs. 3 ArbPISchG i.V.m. § 60 Abs. 2 WPfIG – bis zur Beendigung des freiwilligen Wehrdienstes das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, der Arbeitnehmer genießt somit einen besonderen Kündigungsschutz. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 ArbPISchG). Die Aufforderung zum Antritt des freiwilligen Wehrdienstes ist kein wichtiger Grund zur Kündigung (§ 2 Abs. 3 Satz 2, 1. Halbsatz ArbPISchG), eine Ausnahme hiervon besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 Satz 2, 2. Halbsatz ArbPISchG (Ableistung eines freiwilligen Wehrdienstes von mehr als sechs Monaten Dauer durch einen Unverheirateten im Falle eines Kleinbetriebes bei Einstellung einer Ersatzkraft und der daraus resultierenden Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Wehrdienstleistenden nach Entlassung aus dem Wehrdienst). Einem Auszubildenden darf die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht aus Anlass des freiwilligen Wehrdienstes verweigert werden (§ 2 Abs. 5 ArbPISchG).

Soweit Verpflichtungen zur Überlassung von Wohnraum bestehen, bleiben diese unberührt (§ 3 Abs. 1 ArbPISchG), auch etwaige Sachbezüge sind weiterhin zu gewähren (§ 3 Abs. 4 ArbPISchG). Es können jedoch nach § 3 Abs. 3 ArbPISchG Entschädigungsansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer entstehen, wenn die Überlassung von Wohnraum bzw. die Gewährung von Sachbezügen Teil des Arbeitsentgelts ist.

Bei der Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an den freiwilligen Wehrdienst darf dem Arbeitnehmer in beruflicher und betrieblicher Hinsicht aus der Abwesenheit, die durch den freiwilligen Wehrdienst veranlasst war, kein Nachteil entstehen (§ 6 Abs. 1 ArbPISchG). Die Zeit des freiwilligen Wehrdienstes wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet; bei Auszubildenden und sonstigen in Berufsausbildung Beschäftigten wird die Wehrdienstzeit auf die Berufszugehörigkeit jedoch erst nach Abschluss der Ausbildung angerechnet (§ 6 Abs. 2 Satz 1, 1. und 2. Halbsatz ArbPISchG).

Die Zeit des freiwilligen Wehrdienstes gilt als Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (§ 6 Abs. 2 Satz 2 ArbPISchG), wird aber auf Probe- und Ausbildungszeiten nicht angerechnet (§ 6 Abs. 3 ArbPISchG).

Wenn ein Arbeitgeber wegen einem vorzeitigen Dienstende des Wehrdienstleistenden an zwei Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zu zahlen hat, können Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Bund entstehen (§ 1 Abs. 5 ArbPISchG).

### 2.3 Sonstige Folgen des freiwilligen Wehrdienstes

Nach dem neuen § 8 Abs. 2 Satz 1 des Soldatenversorgungsgesetzes wird die Zeit der Probezeit des freiwilligen Wehrdienstes auf die Berufszugehörigkeit angerechnet.

### 2.4 Auswirkungen auf die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-VKA

Anders als für den Bundesfreiwilligendienst ist für den freiwilligen Wehrdienst nicht die Einführung der Kindergeldzahlung beabsichtigt, so dass bei Ableistung des freiwilligen Wehrdienstes ein nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gewährter Besitzstand entfällt. Der freiwillige Wehrdienst stellt auch keine nach § 11 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-VKA unschädliche Unterbrechung des Kindergeldbezugs dar. Der freiwillige Wehrdienst ist nicht mit dem Grundwehrdienst vergleichbar, bei dem bei im Anschluss an den Grundwehrdienst wiederauflebendem Kindergeldbezug auch der Besitzstand nach § 11 TVÜ-VKA wieder zustand. Anders als der Grundwehrdienst stellt der freiwillige Wehrdienst keine allgemeine staatsbürgerliche Pflicht dar.

### 2.5 Inkrafttreten

Die relevanten Teile des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2011 sind am 1. Juli 2011 in Kraft getreten.

KAV A 7/2011  
Fundstelle: VKA Rundschreiben R 177/2011  
Bezug: BFDG, WehrRAndG 2011, § 11 TVÜ-VKA  
Az.: 7 - 14, 7 - 15, 4 - 2001/1/11, R/he

### **Besitzstandszulage „Kind“ nach § 11 TVÜ-VKA Unterbrechung der Kindergeldzahlung – Neueinstellung ab Oktober 2005**

**Am 14.04.2011 hat das BAG ein weiteres Mal zur Besitzstandszulage „Kind“ entschieden. Der zuständige Sechste Senat hat festgestellt, dass ein Anspruch auf die Besitzstandszulage nur solange besteht, wie für die zu berücksichtigenden Kinder Kindergeld gezahlt wird oder an sich gezahlt werden würde. Zumindest dem Grunde nach muss die Kindergeldberechtigung also ununterbrochen bestehen. Entfällt der Anspruch auf Kindergeld, so entfällt auch die Besitzstandszulage. Ein späteres Wiederaufleben ist ausgeschlossen. Dies gilt selbst dann, wenn später wieder Kindergeld gezahlt wird.**

#### **Einzelheiten:**

Damit hat des BAG die von den Arbeitgebern vertretene Auffassung bestätigt: In Fällen, in denen die Kindergeldberechtigung dem Grunde nach unterbrochen wird, entfällt der Anspruch nach § 11 TVÜ-VKA ersatzlos. Er lebt – abgesehen von den in Absatz 1 Satz 3 TVÜ-VKA genannten Ausnahmefällen – auch dann nicht wieder auf, wenn später – z.B.