

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
den Berliner Beauftragten für Datenschutz und
Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nichtrechtsfähigen Anstalten
die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Eigengesellschaften
die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen,
an denen Berlin überwiegend beteiligt ist
die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
des öffentlichen Rechts
den Hauptpersonalrat

Geschäftszeichen

IV B - 76/ 5032

Bearbeiter

Herr Lüdtké

Stellenzeichen: IV B 19



Dienstgebäude

Klosterstraße 59, 10179 Berlin-Mitte

Zimmer 3067

Telefon (030) 9020 – 3055

Telefax (030) 902028 – 3055

E-Mail Heiko.Luedtke@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1:

VwVfG: poststelle@senfin.berlin.de

Internet www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen

U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum: 30 . Dezember 2014

Rundschreiben SenFin IV Nr. 49 /2014

Sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Auswirkungen der Einführung des „Freiwilligen Wehrdienstes“ und des „Bundesfreiwilligendienstes“

hier: Wehrrechtsänderungsgesetz (WehrRÄndG 2011) vom 26.04.2011

Anlage 1: WehrRÄndG 2011

Anlage 2: Wehrpflichtgesetz

Anlage 3: Soldatengesetz

Anlage 4a und 4b: Vordrucke GKV-Meldungen freiwilliger Wehrdienst

Inhalt

Informationen für Personalstellen und Zahlstellen über:

- Aussetzung der Wehrpflicht ab 01.07.2011
- Einführung und Auswirkungen der „Freiwilligendienste“ auf die Sozialversicherung und Lohnsteuer
- Aufhebung des Rundschreibens Inn V Nr. 108/1993



Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert

I. Allgemeines

Mit dem Rundschreiben Inn V Nr. 108/1993 wurden die „Auswirkungen von Wehrpflicht und Eignungsübungen auf die Bezüge von Arbeitnehmern und Auszubildende“ bekannt gegeben. Aufgrund einiger zwischenzeitlich eingetretener Gesetzesänderungen wurde eine Überarbeitung der Bekanntmachungen erforderlich. Aus diesem Grunde wird das vorgenannte Rundschreiben aufgehoben und durch das vorliegende ersetzt.

Durch das *Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften 2011 (Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 - WehrRÄndG 2011)* vom 26. April 2011 (BGBl. I S. 678) [vgl. **Anlage 1**] und der davon erfassten Änderung des **Wehrpflichtgesetzes (WPfIG)** [vgl. **Anlage 2**] erfolgte ab **1. Juli 2011** die Aussetzung der Wehrpflicht und des Zivildienstes unter Fortentwicklung des **freiwilligen Wehrdienstes**. Darüber hinaus wurde das (Wehr-)Übungsrecht nunmehr einheitlich im **Soldatengesetz (SG)** [vgl. **Anlage 3**] geregelt. Gesetzliche Grundlage für die Aussetzung der Wehrpflicht ist § 2 WPfIG in seiner ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung. Demnach gilt die gesetzliche **Wehrpflicht** nur noch im **Spannungs- oder Verteidigungsfall**.

An die Stelle der „Wehrpflicht“ und des „Zivildienstes“ sind zwei Arten von Freiwilligendiensten getreten:

- der **freiwillige Wehrdienst** und
- der **Bundesfreiwilligendienst**.

II. Freiwillige Dienste

A Freiwilliger Wehrdienst

Der **freiwillige Wehrdienst** ist mit Inkrafttreten des *Fünfzehnten Gesetzes zur Änderung des Soldatengesetzes* vom 08.04.2013 am 13.04.2013 einheitlich im Soldatengesetz (§ 58 b SG) geregelt (vgl. BGBl. 2013 Teil I Nr. 17 Seiten 730 ff.)

Er besteht aus sechs Monaten freiwilligem Grundwehrdienst als Probezeit und dem bis zu 17 Monaten anschließenden freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst.

Die Wahrnehmung des freiwilligen Wehrdienstes schließt eine Verpflichtung zur Teilnahme an Dienstleistungen im Sinne des § 60 SG, insbesondere an **Wehrübungen**, ein. Diese haben als sogenannte nachwirkende Dienstleistungen ab 1. Juli 2011 ihre Grundlage im SG (vgl. §§ 60, 61).

1 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

1.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Leistet ein Arbeitnehmer seinen freiwilligen Wehrdienst ab, bleibt die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bestehen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Versicherung unmittelbar vor Beginn des freiwilligen Wehrdienstes bestand. Unschädlich ist hierbei, wenn zwischen dem Ende der Beschäftigung und dem Beginn des freiwilligen Wehrdienstes ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag liegt (§ 193 Abs. 2 SGB V).

Der eigene Leistungsanspruch gegenüber der bisherigen Krankenkasse ruht, da ein Anspruch auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung besteht. Dagegen erhalten die mitversicherten Familienangehörigen ihre Leistungen wie gewohnt von ihrer Krankenkasse weiter.

Der Krankenversicherungsbeitrag für Wehrdienstleistende ermäßigt sich grundsätzlich auf 1/10 des zuletzt vor der Einberufung entrichteten Beitrages (§ 244 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Für wehrdienstleistende Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die an einer Wehrübung teilnehmen, ermäßigt sich der Krankenversicherungsbeitrag auf 1/3 des zuletzt vor der Einberufung entrichteten Beitrages.

Der bisherige Arbeitgeber und der Wehrdienstleistende zahlen aus dem Wehrsold keine Sozialversicherungsbeiträge. Die Beiträge trägt der Bund.

1.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Während der Zeit des freiwilligen Wehrdienstes bleibt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung erhalten. Die Beiträge werden vom Bund getragen (§§ 26 Abs. 1 Nr. 2, 347 Nr. 2 SGB III).

1.3 Unfallversicherung

Für Wehrdienstleistende besteht in der gesetzlichen Unfallversicherung kein Versicherungsschutz. Eine entsprechende Absicherung erfolgt nach den Regelungen des Soldatengesetzes und dem Soldatenversorgungsgesetz (§§ 80 – 83) i.V.m. dem Bundesversorgungsgesetz.

1.4 Meldepflichten

Gemäß den Regelungen der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV) ist die Erstellung und Abgabe einer **Unterbrechungsmeldung mit Grund 53** erforderlich, wenn die versicherungspflichtige Beschäftigung für mindestens einen vollen Kalendermonat durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt unterbrochen und der freiwillige Wehrdienst geleistet wird.

Bei Einberufung zu einem Wehrdienst muss **der Arbeitgeber für versicherungspflichtig Beschäftigte zusätzlich** den Beginn und das Ende des freiwilligen Wehr-

dienstes der zuständigen Krankenkasse **melden**. **Sonstige Versicherte** (hierzu zählen u.a. auch freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte) haben diese **Meldungen selbst zu erstatten** [vgl. **Anlage 4a: Vordruck GKV Beginn freiwilliger Wehrdienst** und **Anlage 4b: Vordruck GKV Ende freiwilliger Wehrdienst**].

Die Meldeverpflichtung basiert auf § 204 Sozialgesetzbuch (SGB) V und galt auch schon bei der Wehrpflicht.

1.5 Wehrübungen

Mit der Verpflichtung zum freiwilligen Wehrdienst besteht auch die Verpflichtung zu anschließenden Wehrübungen. Diese werden sozialversicherungsrechtlich genauso behandelt wie die bisherigen Wehrübungen im Anschluss an die Wehrpflicht: Die Mitgliedschaft bleibt in allen Zweigen der Sozialversicherung erhalten.

Bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter zu gewähren (vgl. § 1 Abs. 2 Arbeitsplatzschutzgesetz). In diesen Fällen ermäßigt sich der Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung auf 1/3 (s. Tz. 1.1). Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind unverändert weiterzuzahlen.

2 Lohnsteuerrechtliche Auswirkungen

Nach § 3 Nr. 5 Buchst. c EStG ist der **Wehrsold im Rahmen des freiwilligen Wehrdienstes bei Dienstbeginn ab 01.01.2014 steuerfrei**. Steuerpflichtig sind dagegen alle weiteren Bezüge, insbesondere Unterkunft und Verpflegung.

Hat der freiwillige Wehrdienst **vor dem 01.01.2014** begonnen, bleiben **alle Bezüge steuerfrei** (§ 52 Abs. 4g Satz 2 EStG).

B Bundesfreiwilligendienst

An die Stelle des **Zivildienstes** ist der **Bundesfreiwilligendienst (BFD)** getreten. Die Regelungen hierzu befinden sich im Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG). Der Bundesfreiwilligendienst dient als Ergänzung der Jugendfreiwilligendienste (z.B. Freiwilliges soziales Jahr - FSJ - und freiwilliges ökologisches Jahr - FÖJ -) und wird in der Regel für eine Dauer von **12 zusammenhängenden Monaten** geleistet, wobei die Minstdauer 6 Monate und die Höchstdauer 18 Monate beträgt. Eine Verlängerung auf insgesamt 24 Monate ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn dies im Rahmen eines besonderen pädagogischen Konzepts begründet ist.

1 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

1.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Grundsätzlich unterliegen **gegen Entgelt beschäftigte** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung - GKV - (§ 5 Abs. 1 Nr.1 SGB V). Dies gilt auch für im Rahmen von Freiwilligendiensten geleistete Tätigkeiten, da diese einer Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gleich stehen. Vor der Ausübung des BFD, FSJ oder des FÖJ **privatkrankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden** mit Aufnahme der Tätigkeit in den genannten Freiwilligendiensten **versicherungspflichtig in der GKV**.

Ausgenommen von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die das 55. Lebensjahr vollendet haben und bereits versicherungsfrei sind (§ 6 Abs. 3 a SGB V).
- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und Pensionäre, die einen Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall nach beamtenrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen haben (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 und 6 SGB V).

Für die Dauer der Teilnahme an dem Bundesfreiwilligendienst oder Jugendfreiwilligendienst ist eine Familienversicherung in der Regel ausgeschlossen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 SGB V), es sei denn, die **Schul- oder die Berufsausbildung wurde durch den BFD oder das FSJ bzw. FÖJ unterbrochen oder verzögert**, in diesem Fall besteht die Familienversicherung für die Dauer des Freiwilligendienstes, höchstens jedoch für 12 Monate, über das 25.Lebensjahr hinaus fort. Diese Regelung gilt für Zeiträume ab 01.07.2011.

1.1.1 Beiträge

Teilnehmer an den Freiwilligendiensten erhalten **höchstens ein monatliches Taschengeld in Höhe von 6% der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen **Rentenversicherung (West 2015: 363,00 €; Ost 2015: 312,00€)**. Ferner werden Unterkunft und Verpflegung bzw. dessen Abgeltung, Arbeitskleidung und gegebenenfalls Fahrtkostenerstattung gewährt. Sozialversicherungsrechtlich stellen diese Leistungen **Geld- und Sachbezüge** dar, welche **beitragspflichtig** sind. Für die **Unterkunft** wird im Jahr **2015** ein monatlicher Betrag von **223,00 €** und für die **Verpflegung 229,00 €** herangezogen. Die hierauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge trägt die Einsatzstelle und somit auch den durchschnittliche Zusatzbeitrag nach § 242a SGB V.

1.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Während der Zeit des Bundesfreiwilligendienstes besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung. Als Berechnungsgrundlage der Beiträge dient das Taschengeld sowie der Wert der Sachbezüge gemäß den amtlichen Sachbezugswerte beziehungsweise die hierfür gezahlte Ersatzleistung. Die **Re-**

gelungen über die **Gleitzone finden keine Anwendung**. Sofern im Anschluss (innerhalb eines Monats) an eine versicherungspflichtige Beschäftigung ein Freiwilligendienst begonnen wird, gilt für die Beitragsbemessung in der Arbeitslosenversicherung die monatliche Bezugsgröße (**West 2015**: 2.835,00 € bzw. **Ost 2015**: 2.415,00 €).

1.3 Meldepflichten

Für die Einsatzstellen gelten die allgemeinen Melde- und Beitragsnachweispflichten nach der DEÜV wie für Arbeitnehmer.

Um **Beschäftigtengruppen** zu identifizieren, die **keinen Anspruch auf den Sozialausgleich** hatten und somit auch keinen Zusatzbeitrag leisten mussten (Teilnehmer/innen am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr bzw. Bundesfreiwilligendienst), wurde **für die ab 01.01.2012 zu erstellenden Meldungen der Personengruppenschlüssel „123“** eingerichtet, dieser ist auch mit Inkrafttreten des *Gesetzes zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FQWG)* und dem damit ab 01.01.2015 wegfallenden Sozialausgleich weiter zu verwenden.

1.4 Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichgesetz (AAG)

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind in der Sitzung am 08.05./09.05.2012 darin übereingekommen, dass Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem BFDG ab 01.07.2012 in das Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschutz (U2-Verfahren) einbezogen werden.

Eine Einbeziehung in das U1-Verfahren kann nicht erfolgen, da hier kein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt und somit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht.

2 Lohnsteuerrechtliche Auswirkungen

Das an die Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes gezahlte **Taschengeld** ist **steuerfrei** (§ 3 Nr. 5 Buchstabe f EStG). Die darüber hinaus gewährten **Sachbezüge** wie z.B. Unterkunft und Verpflegung sind hingegen **steuerpflichtig**. Arbeitgeberseitig sind alle Arbeitgeberpflichten wie bei regulär Beschäftigten zu beachten.

Weitergehende Informationen zum Bundesfreiwilligendienst können unter www.bundesfreiwilligendienst.de abgerufen werden.

III. Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Die Versicherungsfreiheit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (im Sinne der §§ 8, 8a SGB IV) ist im § 7 SGB V geregelt. Demnach sind Teilnehmer am **Jugendfrei-**

willigendienst sowie des **Bundesfreiwilligendienstes von der Versicherungsfreiheit ausgenommen**. Diese sind in der GKV auch dann **versicherungspflichtig**, wenn die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist und das hieraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig 450,00 € (ab 01.01.2013) im Monat nicht übersteigt (§ 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB V).

Eine zusätzlich neben des BFD bzw. der Jugendfreiwilligendienste ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist **versicherungsfrei**. Jede **weitere** geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Tätigkeit beim BFD bzw. des Jugendfreiwilligendienstes zusammengerechnet.

Der freiwillige Wehrdienst ist dem Grunde nach zwar als **Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne** anzusehen, jedoch sind die freiwillig Wehrdienstleistenden nicht aufgrund der Beschäftigung bzw. des Dienstes (wie Arbeitnehmer) versicherungspflichtig, sondern, wegen der in § 58f SG angeordneten Gleichstellung mit den bis zum 30. Juni 2011 Pflicht-Wehrdienst Leistenden, **besonderen Versicherungsregelungen** unterworfen. Sie **gelten einheitlich in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer in einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung**.

Eine neben dem **freiwilligen Wehrdienst** ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Weitere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind für die Prüfung, ob die Arbeitsentgeltgrenze (2015: 450,00 €) überschritten wird, zusammenzurechnen (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 57/2014).

2. Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage (**vom 01.01.2015 – 31.12.2018** drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage - s. auch Tz. 2 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 44/2014 -) begrenzt sind und deren monatliches Arbeitsentgelt **die Geringfügigkeitsgrenze** des § 8 Abs. 1 SGB IV **übersteigt**,

sind

- **zwischen** dem Ende der Schul- oder Berufsausbildung und dem Beginn eines freiwilligen Dienstes **berufsmäßig** und unterliegen somit der **Sozialversicherungspflicht**, selbst wenn nach dem freiwilligen Dienst ein Studium beabsichtigt ist.
- **während der Ausübung** eines freiwilligen Dienstes **nicht berufsmäßig** und deshalb **sozialversicherungsfrei**. Dies gilt auch, wenn die Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Im Ergebnis werden seit dem **01.07.2011** kurzfristige Beschäftigungen im Zusammenhang mit der Teilnahme an einem Jugendfreiwilligendienst nach dem JFDG, dem Bundesfreiwilligendienst nach dem BFDG, dem freiwilligen Wehrdienst nach dem SG in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht gleich behandelt. **Die aufgeführten Dienste**

sind von diesem Zeitpunkt an als (Haupt-)Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne anzusehen und wirken sich entsprechend auf die Beurteilung der Berufsmäßigkeit der vor oder während dieser Dienstzeiten ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen aus.

Die **Meldeverpflichtungen** des Arbeitgebers im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung bestehen auch in den zuvor dargestellten Punkten.

IV. Hinweise zu tarifrechtliche Auswirkungen

Hinsichtlich der tarifrechtlichen Auswirkungen der Teilnahme an den genannten Freiwilligendiensten wird auf die jeweiligen Ausführungen im Arbeitsmaterial zu dem im Land Berlin geltenden Tarifrecht verwiesen.

Ich bitte um Beachtung.

Im Auftrag

Neidenberger