

---

## Deutsche Industrie- und Handelskammer

### Stellungnahme

---

#### **Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve (Reservestärkungsgesetz – ResStG)**

Wir bedanken uns beim Bundesministerium der Verteidigung für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve (Reservestärkungsgesetz – ResStG).

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Rückmeldungen aus den Industrie- und Handelskammern (IHKs), die DIHK-Position „Wirtschaft und Verteidigung – Herausforderungen in neuer sicherheitspolitischer Lage“, die DIHK-Abfrage zum Themenkomplex „Reserve“ sowie die allgemeinen wirtschaftspolitischen Positionen der DIHK.

Die kurze Frist zur Stellungnahme in den Pfingstferien mehrerer Bundesländer erschwert der IHK-Organisation eine noch breitere Beteiligung ihrer Mitgliedsunternehmen. Für eine abschließende Bewertung von zentralen Fragen des Referentenentwurfs behalten wir uns vor, hierzu ggf. noch weitere Rückmeldungen einzureichen. Im aktuellen Koalitionsvertrag wurde eine intensivere und qualifiziertere Einbindung der Betroffenen in Gesetzgebungsverfahren angekündigt – „in der Regel vier Wochen“ (Gute Gesetzgebung, Ziffer 1865 ff.). Damit soll eine realitätsnahe und praxistaugliche Gestaltung von Gesetzen gewährleistet werden. Schon beim sogenannten „Wehrdienst-Modernisierungsgesetz“ kritisierten einige IHKs und Unternehmen, dass diese Ankündigung nicht umgesetzt wurde, dies wiederholt sich beim vorliegenden Entwurf.

#### **A. Das Wichtigste in Kürze**

Die sicherheitspolitische Lage in Europa hat sich seit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine grundlegend verändert. Vor diesem Hintergrund steht Deutschland vor der Aufgabe, seine Landes- und Bündnisverteidigung dauerhaft sicherzustellen sowie die Einsatz-, Aufwuchs- und Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr zu stärken. Anfang Dezember 2025 hat der Deutsche Bundestag das sog. Wehrdienst-Modernisierungsgesetz beschlossen. Bestandteil des Gesetzes ist ein verbindlicher Aufwuchspfad der deutschen Streitkräfte bis 2035 auf 260.000

aktive Soldat/innen und 200.000 Reservist/innen. Dieses Aufwuchsziel leitet sich aus den geheimen Fähigkeitszielen der NATO ab. Zur Stärkung der Reserve, die den Auftrag im vorgegebenen Maße erfüllen kann, schafft das ResStG die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Grundsätzlich begrüßt die IHK-Organisation das Ziel der Bundesregierung, die Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit Deutschlands zu stärken. Eine leistungsfähige Reserve ist ein zentraler Bestandteil der Bundeswehr und leistet einen wichtigen Beitrag zur Landes- und Bündnisverteidigung, die Ziele des vorliegenden Gesetzes sind somit auch aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft nachvollziehbar. Anzumerken ist jedoch auch: Bundeswehr, öffentliche Verwaltung und Wirtschaft greifen zunehmend auf dieselben Arbeitskraftpotenziale zurück. Bereits heute bestehen erhebliche Personalengpässe insbesondere in technischen, industriellen, logistischen sowie IT- und sicherheitsrelevanten Berufen. Die Gefahr von Personalengpässen und damit von negativen gesamtwirtschaftlichen Folgen steigt ohnehin bereits angesichts der Voraussagen zur Erwerbsbevölkerung der nächsten Jahre (s. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Frühjahrsgutachten 2026, S. 66-67). Begegnen kann man diesen Gefahren durch eine kluge Zusammenarbeit zwischen Bundeswehr, Staat und Wirtschaft. Berücksichtigt werden muss bei den anstehenden Regelungen auf jeden Fall die derzeit herausfordernde Lage der Wirtschaft in Deutschland. Noch immer deutlich zu viel Bürokratie, hohe Energiepreise, hohe Arbeitskosten und Steuerbelastungen treffen viele Unternehmen am hiesigen Standort bereits erheblich.

## **B. Bewertung im Einzelnen**

Die Unternehmen in Deutschland bilden in Krisen- und Verteidigungslagen die Basis für die staatlichen Schutzmaßnahmen. Die Sicherheit Deutschlands liegt im Kerninteresse der Unternehmen. Dabei ist den Unternehmen klar, dass die gesamte Wirtschaft einen wesentlichen Beitrag zu dieser Sicherheit leisten muss. Viele IHKs äußern deshalb Verständnis für die Notwendigkeit des vorliegenden Gesetzentwurfs. Militärische und wirtschaftliche Resilienz sollten jedoch gleichrangig berücksichtigt werden, um Zielkonflikte zu vermeiden und die Akzeptanz der Wirtschaft für staatliche Maßnahmen zu erhöhen. Aus Sicht der Wirtschaft kommt es darauf an, dass die Stärkung der Reserve unter Beachtung der Anforderungen eines angespannten Arbeits- und Fachkräftemarktes sowie der betrieblichen Praxis ausgestaltet wird. Gleichzeitig bewerten viele Unternehmen ihre Erfahrungen mit Reservist/innen durchaus positiv, geschätzt werden Flexibilität, Resilienz und Führungsfähigkeit.

Zentral für die gewerbliche Wirtschaft ist die Planbarkeit von Reservedienstleistungen ihrer Mitarbeiter/innen. Dabei fällt es kleinen und mittleren Unternehmen schwerer als großen Unternehmen, personelle Ausfälle abzufedern. Deshalb brauchen die KMUs besonderen Schutz. Die wesentlichen Belastungen liegen in der Praxis häufig in indirekten Kosten durch Produktions- und Organisationsausfälle, Vertretungsregelungen, Überstunden anderer Beschäftigter, Projektverzögerungen und dem temporären Verlust betriebsrelevanter Fachkompetenz. Ergänzend verfügen viele Betriebe über Personen mit Schlüsselqualifikationen, deren

längerfristiger Ausfall erhebliche Auswirkungen auf Produktionsfähigkeiten, Lieferketten und Innovationsprozesse sowie Versorgungssicherheit haben kann. Deshalb sollten möglichst jährliche Planungsfenster etabliert und betriebssensible Zeiten stärker berücksichtigt werden, etwa saisonale Belastungsspitzen, projektkritische Phasen oder Funktionen, die kurzfristig nicht ersetzt werden können.

Zusätzlich zum erforderlichen Aufwuchs bei der Wehrpflicht wird der Gesetzentwurf zu einer Zunahme der betrieblichen Belastungen führen, denn mehr Reservist/innen und mehr Reservendienstleistungen bedeuten auch mehr Personalausfälle für Unternehmen. Der Referententwurf sieht eine Höchstdauer für einzelne Reservendienstleistungen von drei bis zwölf Wochen pro Kalenderjahr vor, differenziert nach vorheriger Dienstzeit. Die gesetzliche Gesamtdauer der kumulierten Reservendienstleistungen von Reservist/innen bis zum Erreichen der Altershöchstgrenze bewegt zwischen sechs und 12 Monaten (§ 6 ResG-E).

Der Verteidigungshaushalt sieht für 2026 Mittel für 7.500 Reservendienstposten vor. Bei 365 Tagen im Jahr sind das rund 2,73 Millionen Tage, die für Reservendienstleistungen eingeplant sind und an denen Reservist/innen potenziell in Betrieben fehlen – bei rund 60.000 Reservist/innen also etwa 45 Tage pro Reservist/in. Der Aufwuchs der Bundeswehr auf 200.000 Reservist/innen bis 2033 entspricht mehr als einer Verdreifachung und dürfte zu einer Steigerung der Dienstpostenzahl im Verteidigungshaushalt führen, soll nicht pro Reservist/in weniger geübt werden. Die IHK-Organisation geht deshalb von einer zunehmenden Belastung für die gewerbliche Wirtschaft aus. Gerechnet auf die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit von Reservist/innen wird so ein nicht zu unterschätzendes Arbeitspotenzial gebunden. Was fehlt, sind genaue Daten, wie lange Reservist/innen durchschnittlich jährlich bei der Bundeswehr Dienstleistungen anbieten, wie viele Reservist/innen in Langzeitdienstverhältnissen mit der Bundeswehr sind und wie viele Dienstleistungstage die Bundeswehr pro Reservist/in jährlich avisiert. Diese Daten sollten durch das BMVg vor Beschluss des Reservestärkungsgesetzes bereitgestellt werden, um die tatsächlichen wirtschaftlichen Kosten von Reservendienstleistungen besser beurteilen zu können.

Viele Unternehmen sprechen sich für einen Fortbestand des Prinzips der „doppelten Freiwilligkeit“ aus, bei der Arbeitgebende Reservendienstleistungen von Arbeitnehmenden zustimmen müssen. Kurzfristige oder nicht ausreichend frühzeitig abgestimmte Heranziehungen von Reservisten bergen aus Sicht der Wirtschaft das Risiko wirtschaftlicher Schäden, etwa durch Produktionsausfälle, Verzögerungen in betrieblichen Abläufen oder die Nichterfüllung vertraglicher Verpflichtungen. Deshalb bewertet die IHK-Organisation den Plan des Bundesministeriums der Verteidigung kritisch, Reservist/innen verpflichtend zu Dienstleistungen heranzuziehen. Die damit verbundene Abkehr vom Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ schwächt die Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitgebenden deutlich und verschärft die Risiken für betriebliche Abläufe.

Die IHK-Organisation befürwortet grundsätzlich alle Bestrebungen des Gesetzgebers, den bürokratischen Aufwand für die Unternehmen so gering wie möglich zu halten. Die Einschätzung, dass sich der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft geringfügig reduzieren wird, teilt die gewerbliche Wirtschaft jedoch nicht. In der Praxis entsteht für Unternehmen ein mittelbarer Aufwand durch Mitwirkungspflichten, Personalplanung, Vertretungsorganisation, Abstimmung mit Behörden und Bundeswehr sowie einer Nachweisführung. Die Anhörung von Arbeitgebenden ist zwar richtig, bedeutet jedoch ebenfalls bürokratischen Aufwand. Aus Sicht der regionalen Wirtschaft ist mit einer höheren praktischen Belastung zu rechnen. Insbesondere KMU verfügen häufig nicht über die Mittel zusätzliche Verwaltungsverfahren zu bewältigen.

Weiterhin regen die Unternehmen eine Verbesserung der Kompensationsregelungen, eine Digitalisierung aller Verwaltungsverfahren, eine Reform von Zurück- und Unabkömmlichstellung und eine regelmäßige Evaluation der wirtschaftlichen Auswirkungen des Gesetzes an. Nur so lassen sich Planungssicherheit gewährleisten, bürokratische Belastungen begrenzen und gesamtwirtschaftliche Nachteile vermeiden.

## **Zu Artikel 1 – Änderungen des Gesetzes über die Rechtsstellung der Reservistinnen und Reservisten (ResG)**

### Dienstleistungen, Altersgrenzen (§ 4 ResG-E)

Mit dem Referentenentwurf des ResStG schafft das BMVg die Grundlage für die verpflichtende Heranziehung von Reservist/innen, denen ein höherer Dienstgrad dauerhaft verliehen worden ist. Das ist eine Abkehr von der bisher angewendeten Praxis der „doppelten Freiwilligkeit“, bei der sowohl Arbeitgebende als auch Reservist/innen der Heranziehung zustimmen mussten. Die Altershöchstgrenze bis zu der verpflichtend herangezogen werden kann, bemisst sich dabei an der vorherig geleisteten Dienstzeit. Haben Reservist/innen weniger als ein Jahr in ununterbrochenem Wehrdienstverhältnis gestanden oder Freiwilligen Wehrdienst geleistet, kann bis zum 45. Geburtstag herangezogen werden. Bei einem Jahr oder noch längeren Wehrdienstverhältnissen als Berufssoldat/in oder Soldat/in auf Zeit kann bis zum Ablauf des Monats herangezogen werden, in dem die Person 65 Jahre alt wird. Bei freiwilliger Verpflichtung sind in Einzelfällen sogar Heranziehungen bis zum 68. Geburtstag möglich.

Die Einführung der verpflichtenden Heranziehung wird von wirtschaftlicher Seite kritisch gesehen. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen können bereits einzelne Personalausfälle negative Auswirkungen auf zentrale Prozesse im Unternehmen haben. Die Gesamtpersonalsituation einzelner Unternehmen sollte stärker berücksichtigt werden, beispielsweise sollte berücksichtigt werden wie viele Reservist/innen in einem Unternehmen beschäftigt sind. Auch kumulierende Ausfälle (Krankheit, Elternzeit, andere ehrenamtliche Tätigkeiten etc.) werden durch den Gesetzentwurf nicht beachtet. Der Wechsel zur verpflichtenden Heranziehung bedeutet eine substantielle Schwächung der Arbeitgebendenposition in einer Frage, die Unternehmen direkt belastet.

Die DIHK empfiehlt deshalb, an der doppelten Freiwilligkeit festzuhalten. Eine solche kooperative Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeit stärkt u.E. die Bereitschaft bei Unternehmen, Arbeitnehmende für Reservedienstleistungen freizustellen. Das gilt umso mehr, da die Regelungen zur Dauer von Reservedienstleistungen mehrwöchige Reservedienstleistungen im Kalenderjahr erlauben, wie der Folgeabschnitt darlegt. Damit diese nicht zu einer Belastung für Unternehmen werden, sollten Unternehmen Arbeitnehmende freiwillig freistellen können und nicht ungewollt an die Bundeswehr abgeben zu müssen.

Kritisch blicken einige IHKs auch auf die Altershöchstgrenzen bis zu der eine Reservedienstleistung möglich ist. Wenn Arbeitnehmende, die bereits länger im Berufsleben stehen und umfangreiche Arbeitserfahrung mitbringen, dem Unternehmen zeitweise nicht zur Verfügung stehen, wiegt das für Unternehmen umso schwerer. Damit wird die ohnehin eingeschränkte Fachkräfteverfügbarkeit durch die verpflichtende Heranziehung erfahrener Fachkräfte weiter verschärft. Besonders betroffen sind hier kleine und mittelständische Unternehmen.

Aus diesem Grund schlagen einzelne IHKs ein Absenken der Altershöchstgrenze auf das 50. Lebensjahr vor, andere einen flexibleren und individuelleren Umgang mit den Altershöchstgrenzen. Denkbar wäre auch eine stärkere Differenzierung nach abgeleiteter Dienstzeit. Ergänzend wird angeregt, die Altersgrenze für die freiwillige Heranziehung zu überprüfen. Anstelle einer starren Altersgrenze sollte stärker auf die individuelle gesundheitliche Eignung abgestellt werden. Eine stärkere Einbindung älterer, **freiwilliger Reservist/innen** könnte dazu beitragen, aktive Erwerbstätige und Unternehmen zu entlasten.

#### Dauer der Reservedienstleistung (§ 6 ResG-E)

Der Referentenentwurf legt die Gesamtdauer mehrerer verpflichtender Reservedienstleistungen und zur jährlichen Höchstdauer von Reservedienstleistungen, differenziert nach zuvor abgeleiteter Dienstzeit fest:

- < 1 Jahr Wehrdienst: Gesamtdauer max. 6 Monate, je Einsatz max. 3 Wochen pro Jahr.
- < 4 Jahre Wehrdienst: Gesamtdauer max. 6 Monate, je Einsatz max. 4 Wochen pro Jahr.
- < 13 Jahre Wehrdienst: Gesamtdauer max. 9 Monate, je Einsatz max. 6 Wochen pro Jahr.
- ≥ 13 Jahren Wehrdienst: Gesamtdauer max. 12 Mon., je Einsatz max. 12 Wochen pro Jahr.
- Für freiwillig Verpflichtete: max. 10 Monate pro Kalenderjahr.

Die vorgesehene Staffelung des zu leistenden Reservedienstes nach der zuvor erbrachten Dienstzeit ist grundsätzlich nachvollziehbar. Gleichwohl betrachten die IHKs sowohl die Gesamtdauer des möglichen Reservedienstes als auch den jährlich zulässigen Umfang der Einzeldienstleistung als zu hoch. Zudem besteht die Möglichkeit, Reservistinnen und Reservisten mehrfach innerhalb eines Jahres bis zum Erreichen der Höchstdauer heranzuziehen. Dies führt dazu, dass Unternehmen unter Umständen wiederholt Vertretungsregelungen organisieren

müssen. Werden mehrere Mitarbeitende eines Unternehmens zeitgleich oder in einer für den Betrieb ungünstigen, engen zeitlichen Abfolge einberufen, können hieraus erhebliche Belastungen resultieren. Hierdurch entstehen wirtschaftliche Schäden, denen keine adäquaten Ausgleichs- oder Erstattungsregelungen gegenüberstehen.

Auch deshalb sollte am Prinzip der doppelten Freiwilligkeit festgehalten werden. Dies ist umso mehr der Fall, als das Reservist/innen, die weniger als ein Jahr Wehrdienst geleistet haben, nach § 4 des Gesetzes nur bis zu ihrem 45. Geburtstag herangezogen werden können. Das führt dazu, dass sich die maximale Gesamtdauer der Reservedienstleistungen auf einen kürzeren Zeitraum der Erwerbstätigkeit erstreckt. Praktisch könnte das zu einer engeren Taktung der Reservedienstleistungen führen. Aus Sicht der IHK-Organisation ist es umso wichtiger, am Prinzip der doppelten Freiwilligkeit festzuhalten. Unternehmen hätten dann die Chance, potenziell nachteilige Auswirkungen einer Heranziehung von Mitarbeitern vermeiden zu können. Darüber hinaus sollte die jeweilige Gesamtpersonalsituation des Unternehmens angemessen berücksichtigt werden. Insbesondere die gleichzeitige oder zeitlich eng aufeinanderfolgende Heranziehung mehrerer Reservistinnen und Reservisten aus demselben Betrieb sollte vermieden werden, um die Belastungen für Unternehmen auf ein vertretbares Maß zu begrenzen.

#### Zurückstellung von Dienstleistungen (§10 ResG-E)

Das ResStG übernimmt zu großen Teilen die bereits bestehenden Vorschriften zur Zurückstellung nach Soldatengesetz (§ 67 SG). Reservist/innen können aus einer Vielzahl von Gründen vom Dienst zurückgestellt werden, u.a. aufgrund von Dienstunfähigkeit, Erkrankung oder parlamentarischen Ämtern. Auch eine Zurückstellung aus wirtschaftlichen Gründen ist möglich, zum Beispiel, wenn die Heranziehung aus persönlichen (auch wirtschaftlichen) Gründen eine besondere Härte bedeutet oder wenn der Reservedienstleistende für den Betrieb der Eltern oder des Arbeitgebenden unentbehrlich ist. Das Soldatengesetz erläutert in Absatz 4, was eine besondere Härte aus wirtschaftlichen Gründen ausmacht, zum Beispiel die Unentbehrlichkeit für einen eigenen Betrieb oder die Gefährdung einer Schul- oder Berufsausbildung. Beim neuen ResStG fehlt diese Differenzierung.

Die Möglichkeit der Zurückstellung von Reservedienstleistenden wird aus der Wirtschaft begrüßt. Besonders wichtig sind Ausnahmemöglichkeiten, die durch wirtschaftliche Unentbehrlichkeit begründet sind, damit Unternehmen vor existenziellen Risiken geschützt werden können. Reservedienstleistungen dürfen keinesfalls den wirtschaftlichen Fortbestand gefährden. Bei einigen IHKs sorgt das Fehlen der Differenzierung aus dem Soldatengesetz für offene Fragen. Auch die Begründung zum Artikel liefert keinen Aufschluss, weshalb der Absatz verändert wurde. In diesem Zusammenhang weist die IHK-Organisation auf die besondere Bedeutung von Ausbildungen hin, diese sollten ebenfalls nicht durch eine Reservedienstleistung gefährdet werden. Damit die Regelungen zur Zurückstellung in der Praxis wirken können, sollten klare, transparente und bundesweit einheitliche Kriterien formuliert werden. Unternehmen müssen frühzeitig wissen, wann ein Antrag Aussicht auf Erfolg hat und welche Nachweise erforderlich

sind. Auch sollten die Verfahren zur Zurückstellung digital und schlank sein, um Unternehmen zusätzliche Kosten zu sparen.

Die IHK-Organisation regt an, entweder den Beispielfall aus dem Soldatengesetz (§ 67 Abs. 4 SG) zu übernehmen oder klarzustellen, wann eine besondere Härte aus persönlichen Gründen vorliegt. Generell sinnvoll wären Leitlinien oder Positivlisten für kritische Funktionen, eine digitale Antragstellung, verbindliche Bearbeitungsfristen und eine möglichst einheitliche Verwaltungspraxis. Weiterhin regt die IHK eine generelle Modernisierung der Verfahren zu den Ausnahmen vom Wehrdienst und von Reservedienstleistungen an, diesbezüglich verweisen wir auf die DIHK-Stellungnahme zum Wehrdienst-Modernisierungsgesetz und die DIHK-Position „Wirtschaft und Verteidigung“. Die Zurückstellung sollte zusammen mit der Unabkömmlichstellung gedacht werden und das BMVg den direkten Austausch mit der gewerblichen Wirtschaft suchen.

#### Unabkömmlichstellung; Verordnungsermächtigung (§ 11 ResG-E)

Die bisherigen Regelungen zur Unabkömmlichstellung für Reservedienstleistende (§ 68 Soldatengesetz) werden mit dem ResStG größtenteils übernommen. Hinzugekommen ist, dass die Rechtsverordnung zum Unabkömmlichstellungsverfahren Auskunftspflichten für Arbeitgebende festlegen kann.

Wie schon betont, haben die Ausnahmeregelungen zum Wehrdienst und zur Reserve für die gewerbliche Wirtschaft eine herausragende Bedeutung. Im Spannungs- oder Verteidigungsfall werden zahlreiche zivile Funktionen für die Aufrechterhaltung staatlicher und gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit unverzichtbar sein. Die vorgesehenen Regelungen sind daher grundsätzlich zu begrüßen. Die IHKs sind als sachverständige Stellen der Wirtschaft direkt selbst als Stellungnahmegeber in den Prozess zur Unabkömmlichstellung eingebunden. Bereits in der Stellungnahme zum Wehrdienst-Modernisierungsgesetz und in der Position „Wirtschaft und Verteidigung“ hat die DIHK hervorgehoben, wie wichtig eine Modernisierung des Unabkömmlichstellungsverfahrens für Unternehmen ist. Die Reform sollte aber nicht zu mehr Auskunftspflichten für Unternehmen führen. Schon zur Zeit der allgemeinen Wehrpflicht galten die Verfahren als bürokratisch und aufwendig, weshalb der neue Zusatz zu den Auskunftspflichten Fragen aufwirft. Die abschließende Wirkung lässt sich noch nicht bewerten, die Unternehmen weisen jedoch auf die generell hohe Belastung durch verschiedene Auskunftspflichten hin.

In der Praxis dürften Kreiswehrrersatzämter bzw. die Karrierecenter der Bundeswehr und Wirtschaftsorganisationen wie die IHKs bei Eintreten des Spannungs- und Verteidigungsfalls kurzfristig eine sehr hohe Anzahl an Anträgen respektive Stellungnahmen zu bearbeiten haben. Daher sollten BMVg und Bundeswehr bereits jetzt im gemeinsamen Austausch mit den Vertretern der gewerblichen Wirtschaft, wie den IHKs, praktikable Lösungen entwickeln. Darüber hinaus steht in der Begründung zum Wehränderungsgesetz aus dem Jahr 2008, „die Frage, ob es langfristig weiterhin einer Unabkömmlichstellung für den Spannungs- und den Verteidigungsfall bedarf, bleibt einer späteren Prüfung vorbehalten.“ (Drucksache 16/7955 zu § 13

WPfIG, S. 28). Zu dieser Prüfung ist es nach unserem Kenntnisstand nie gekommen. Eine solche Prüfung wäre jedoch zielführend, um die Notwendigkeit und Praxistauglichkeit der Unabkömmlichstellung im Ernstfall zu überprüfen.

Aus Sicht der Wirtschaft ist entscheidend, dass die Ausgestaltung der Unabkömmlichstellung die betrieblichen Realitäten berücksichtigt. Hierzu gehört insbesondere eine systematische Einbindung der Wirtschaftsperspektive. Notwendig sind zudem einheitliche, rechtssichere Kriterien und Definitionen. Kritische Bereiche bzw. Aufgaben in den Betrieben sowie branchenspezifische Engpässe sollten angemessen abgebildet werden. Das Verfahren sollte einfach, transparent und bundesweit einheitlich ausgestaltet sein, auf klaren Zuständigkeiten und verlässlichen Entscheidungsfristen beruhen sowie durch standardisierte und bürokratiearme Abläufe unterstützt werden. Eine durchgehend digitale Antragstellung kann zusätzlich Effizienz und Transparenz erhöhen. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen sollten die Regelung praxistauglich ausgestaltet werden, um für diese Betriebe Mehraufwand und Planungsunsicherheiten zu begrenzen.

#### Freiwillige Verpflichtung zu Dienstleistungen (§ 13 ResG-E)

Die Vorschrift ermöglicht es Reservist/innen sich freiwillig zu Reservedienstleistungen zu verpflichten. Für Reservedienstleistungen im Ausland ist eine gesonderte Verpflichtungserklärung notwendig, eine freiwillige Verpflichtung kann ohne die Angabe von Gründen unter Beachtung der Fristen und dem Nichteintritt der Bedingung nach § 18 widerrufen werden.

Wie schon bei den verpflichtenden Reservedienstleistungen nach § 4 geäußert, spricht sich die IHK-Organisation für den Erhalt der doppelten Freiwilligkeit aus. Dies gilt umso mehr bei freiwilliger Verpflichtung. Hier sollten Reservist/innen immer auch die Zustimmung des Arbeitgebenden einholen müssen, um Unternehmen vor ungewollten Kosten durch eine Reservedienstleistung zu schützen.

#### Heranziehung (§ 16 ResG-E)

Die Heranziehung von Reservist/innen erfolgt, wenn festgestellt wurde, dass sie auch verfügbar sind. Vor Erlass des Heranziehungsbescheids ist eine Anhörung des Arbeitgebenden vorgesehen; die Heranziehung wird mit Zustellung des Bescheids wirksam. Der Heranziehungsbescheid muss **acht Wochen vor Beginn der Reservedienstleistung** zugestellt werden, was eine Verlängerung zur bisherigen Rechtslage bedeutet. Unverändert besteht die Pflicht des Reservisten/der Reservistin, den Heranziehungsbescheid dem Arbeitgebenden unverzüglich vorzulegen.

Aus Sicht der Wirtschaft ist Planbarkeit von zentraler Bedeutung. Die Ausweitung der Zustellfrist auf acht Wochen stellt hier eine Verbesserung dar, die von der IHK-Organisation begrüßt wird. Nichtsdestotrotz sind acht Wochen für die meisten Unternehmen noch immer ein zu kurzer Zeitraum, um notwendige Vertretungsregelungen zu organisieren oder geeignete Ersatzkräfte zu finden, einzustellen und einzuarbeiten. Deshalb regen wir eine verbindliche

Ankündigungsfrist von mindestens drei Monaten an, denn Unternehmen sollten jederzeit in der Lage sein, auf die Herausforderung eines temporären Ausfalls von Personal reagieren zu können.

Die Einführung einer Arbeitgebendenanhörung wird grundsätzlich positiv bewertet. Unklar bleibt jedoch, in welchem Umfang Hinweise auf betriebliche Umsetzungsprobleme oder absehbare wirtschaftliche Schäden tatsächlich in die Entscheidung über die Heranziehung einfließen – sowohl im konkreten Einzelfall als auch mit Blick auf künftige Heranziehungen. Hier bedarf es klarer Regelungen, um die Anhörung wirksam und nicht lediglich formal auszugestalten. Durch frühzeitige Abstimmung, verlässliche Vorlaufzeiten und planbare Dienstleistungszeiträume lassen sich die Anforderungen des Reservedienstes besser mit dem hohen Fachkräftebedarf der Unternehmen und dem bestehenden Fachkräftemangel in Einklang bringen.

#### Heranziehung ohne Einhaltung einer Frist (§ 17 ResG-E)

Das ResStG übernimmt bestehenden Vorschriften zur Heranziehung ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist aus dem Soldatengesetz. Reservist/innen können ohne Frist herangezogen werden, wenn der Spannungs- oder Verteidigungsfall festgestellt ist, unbefristete Reservedienstleistungen angeordnet sind oder dies für Alarmübungen, Hilfeleistungen im Innern oder eine dringend gebotene Erhöhung der Einsatzbereitschaft erforderlich ist. Neu vorgesehen ist, dass Reservist/innen einer fristlosen Heranziehung im Vorfeld zustimmen können.

Viele Unternehmen erkennen an, dass es Szenarien gibt, die eine fristlose Heranziehung von Reservist/innen notwendig machen, insbesondere der Spannungs-/Verteidigungsfall und Krisenlagen. Gleichzeitig birgt die fristlose Heranziehung das Risiko erheblicher wirtschaftlicher Schäden, etwa durch unvermeidbare Produktionsausfälle, Störungen eingespielter Arbeitsabläufe oder Nichterfüllung vertraglicher Verpflichtungen. Bereits die vorgesehene reguläre Frist von acht Wochen wird von Unternehmen vielfach als zu kurz eingeschätzt, um eine geeignete Vertretung für den betroffenen Reservisten/die betroffene Reservistin zu organisieren. Eine Heranziehung ohne jede Frist verschärft diese Problematik erheblich – insbesondere bei Unternehmen mit engen Lieferterminen, Schichtbetrieb oder Just-in-Time-Produktion – Ersatz zu finden ist hier praktisch unmöglich. Unklar ist, warum das BMVg die Tatbestände für die fristlose Heranziehung um die Zustimmung von Reservist/innen erweitert, auch die Begründung des Gesetz liefert keinen Aufschluss.

Fristlose Heranziehungen sollten nur in Ausnahmefällen stattfinden. Wenn Reservist/innen der fristlosen Heranziehung zustimmen, sollte auch der Arbeitgebende zustimmen müssen, da die fristlose Heranziehung für Unternehmen eine immense Belastung bedeuten kann. Die Anwendungsmöglichkeiten der fristlosen Heranziehung sind eng zu begrenzen und betriebliche Auswirkungen zu berücksichtigen.

## Über den Artikel 1 des Referentenentwurf hinausgehender Regelungsbedarf im Bereich der Reserve

Für eine verlässliche Personal- und Vertretungsplanung benötigen Unternehmen Klarheit darüber, ob und in welchem Umfang Reservist/innen beschäftigt sind und herangezogen werden können. Freiwillige Abfragen bieten keine Rechtssicherheit und sind unzuverlässig, da keine Auskunftspflicht besteht. Aus Sicht der Wirtschaft sollte deshalb die Möglichkeit zur rechtssicheren Abfrage des Status der eigenen Mitarbeitenden geschaffen werden, um sich frühzeitig auf mögliche verpflichtende Dienstzeiten einstellen zu können. Für eine realistische und ganzheitliche Einschätzung der personellen Verfügbarkeit sollte sich die Abfragemöglichkeit nicht allein auf den Reservist/innenstatus beschränken, sondern auch ehrenamtliche Tätigkeiten in Organisationen wie Feuerwehr, Technischem Hilfswerk oder Rettungsdiensten erfassen können.

### **Zu Artikel 7 – Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG)**

#### Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 6 ArbPISchG-E)

Der Referentenentwurf des ResStG sieht eine Anpassung der Kostenerstattung für Ersatzkräfte vor (§ 1 Abs. 6 ArbPISchG). Hat der Bund in der Vergangenheit Arbeitgebende für das Einstellen einer Ersatzkraft in Höhe eines Drittels der dem Arbeitnehmer zustehenden Mindestleistung nach § 8 Absatz 1 in Verbindung mit Anlage 1 des Unterhaltssicherungsgesetzes erstattet, erstattet der Bund nun **in Höhe der gesamten zustehenden Mindestleistung**. Diese Erstattung steht allerdings unter Haushaltsvorbehalt. Die fachliche Gleichwertigkeit der Ersatzkraft ist durch den Arbeitgebenden nachzuweisen. Zudem besteht der Anspruch für jeden Tag der Wehrübung und nicht mehr nur noch ab dem 21. Tag, weiterhin jedoch für höchstens 30 Tage und nur für eine Wehrübung im Jahr. Auch die Antragsfrist wurde angepasst: In Zukunft sind Anträge bis spätestens sechs Monate (vorher zwei) nach Beginn der Wehrübung zulässig.

Aus Sicht der IHK-Organisation ist die Erhöhung des Erstattungsbetrags und die Fristverlängerung grundsätzlich zu begrüßen. Das Bundesministerium greift mit der Erhöhung eine Forderung der IHK-Organisation aus der Stellungnahme zum Wehrdienst-Modernisierungsgesetz auf. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass es für viele Unternehmen regelmäßig schwierig sein dürfte, eine passende Ersatzkraft zu finden, gerade bei spezialisierten Mitarbeitenden und kurzen Wehrübungen. Aus der Anlage 1 des Unterhaltssicherungsgesetzes ergibt sich eine Spanne von **ca. 76 bis 190 Euro**, die Unternehmen **pro Tag** erstattet werden können, je nach Dienstgrad des Reservedienstleistenden. In vielen Fällen deckt das nicht einmal die Lohnkosten einer Ersatzkraft, indirekte Kosten durch Einarbeitung, Projekt-/Produktionsverzögerungen und Bürokratie sind hier noch nicht beachtet. Somit ist die finanzielle Erstattung trotz der Erhöhung weiterhin zu gering und sollte auch nicht unter einem Haushaltsvorbehalt stehen.

Keine Beachtung findet das Szenario, dass Unternehmen bei der Suche nach einer Ersatzkraft scheitern, obwohl dies in Anbetracht der Fachkräftesituation wahrscheinlich erscheint und

erhebliche Kosten verursacht. Hinzu kommt, dass Arbeitgebende nur bei einer Wehrübung pro Kalenderjahr und auch nur für höchstens 30 Tage Erstattung erhalten. Diese Beschränkungen sind nicht zielführend. Unternehmen sollten für jeden Tag, den ein Mitarbeitender ausfällt, finanziell unterstützt werden. Der Nachweis der fachlichen Gleichwertigkeit bedeutet für Unternehmen eine weitere bürokratische Belastung. In Anbetracht des Fachkräftemangels ist es gerade bei kurzen Wehrübungen schwierig, überhaupt eine Ersatzkraft zu finden. Noch schwieriger wird es, einen fachlich gleichwertigen Mitarbeitenden zu finden.

Deshalb schlagen wir eine Anpassung der Erstattung vor. Diese sollte im Umfang erhöht, zeitlich unbegrenzt und auch bei mehreren Wehrübungen im Jahr gewährt werden. Einige IHKs regen auch eine Staffelung nach Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit an. Generell ist eine stärkere Orientierung an der betrieblichen Realität und eine Beachtung indirekter Kosten wie Bürokratie, Einarbeitungszeiten, Produktionsausfällen und -verzögerungen für die Wirtschaft entscheidend. Auch sollte es eine Entschädigungsregelung für den Fall geben, dass Unternehmen bei der Suche nach einer Ersatzkraft scheitern, möglicherweise über eine Sonderförderung im neuen Abs. 7 des ArbPISchG. Die Nachweispflicht der „fachlichen Gleichwertigkeit“ und der Haushaltsvorbehalt sollten gestrichen werden. Die Antragsverfahren für die Erstattung sind zudem bürokratiearm und digital auszugestalten.

#### Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 7 ArbPISchG-E)

Der Gesetzentwurf fügt § 1 des Arbeitsplatzschutzgesetzes einen neuen Absatz 7 hinzu. Unternehmen mit höchstens 249 Arbeitnehmenden können einmal pro Kalenderjahr eine pauschale Förderung von 500 Euro beantragen, wenn die Wehrübung des Arbeitnehmenden mindestens 30 Tage dauert und dieser nicht nach Steuerklasse VI abgerechnet wird. Der Förderbetrag steht unter Haushaltsvorbehalt, ein Anspruch nach Abs. 6 des Arbeitsplatzschutzgesetzes bleibt unberührt und Anträge müssen spätestens sechs Monate nach Beginn der Wehrübung gestellt werden.

Kleine und mittlere Unternehmen sind von den geplanten Maßnahmen des ResStG deutlich stärker betroffen. Deshalb begrüßt die IHK-Organisation die Einführung eines Förderbetrags für KMU durch das BMVg ausdrücklich. Positiv ist auch, dass Ansprüche nach Abs. 6 des Arbeitsplatzschutzgesetzes von der Förderung unberührt bleiben. Aus Sicht vieler Unternehmen besteht jedoch weiterer Nachbesserungsbedarf. In der betrieblichen Realität sind 500 Euro als Pauschalbetrag nicht ausreichend, um Unternehmen nachhaltig zu unterstützen. Die Beschränkung der Förderung auf Wehrübungen, die mindestens 30 Tage dauern, begrenzt die Auszahlung in der Praxis vermutlich auf wenige Fälle, da zahlreiche Wehrübungen unter dieser Schwelle liegen. Wie oben ausgeführt, erhalten Unternehmen keine Erstattung, wenn sie keine Ersatzkraft finden. Die zeitliche Begrenzung der Förderung nach Abs. 7 auf Wehrübungen von mindestens 30 Tagen führt dazu, dass Unternehmen bei kürzeren Wehrübungen keine finanzielle Kompensation erhalten. Reserveübungen können dann durchaus zu einem

wirtschaftlichen Risiko für Betriebe werden. Wie auch bei der Erstattung aus Abs. 6, sehen viele IHKs zudem den Haushaltsvorbehalt kritisch.

Deshalb regt die IHK-Organisation eine Anpassung der Förderung an. Besser als ein pauschaler Förderbetrag von 500 Euro bei Wehrübungen von mindestens 30 Tagen wäre ein fester Tagesfördersatz ab dem 1. Tag der Wehrübung. Dieser sollte die tatsächlichen Kosten von Reserveübungen für Unternehmen angemessen berücksichtigen und nicht unter Haushaltsvorbehalt stehen. Zudem sollte es eine Entschädigungsregelung für Fälle geben, in denen Unternehmen keine Ersatzkräfte finden, entweder über eine Zusatzförderung oder eine Anpassung der Erstattungsregelungen in Abs. 6 ArbPISchG.

### **C. Ergänzende Informationen**

#### **Ansprechpartner mit Kontaktdaten**

Dr. Rainer Kambeck

Leiter des Bereichs Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand

Tel. 030 20308-2600, E-Mail [kambeck.rainer@dihk.de](mailto:kambeck.rainer@dihk.de)

Benjamin Baykal

Bereich Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand,

Leiter des Referats Verteidigungspolitik, Kooperation mit der Bundeswehr

Tel. 030 20308-2612, E-Mail [baykal.benjamin@dihk.de](mailto:baykal.benjamin@dihk.de)

Alexander Beth

Bereich Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand

Wiss. Mitarbeiter im Referat Verteidigungspolitik, Kooperation mit der Bundeswehr

Mobil +49 151 11314173, E-Mail [beth.alexander@dihk.de](mailto:beth.alexander@dihk.de)

#### **Beschreibung DIHK**

##### **Wer wir sind:**

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf

gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.