Berlin, 5. November 2026

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Stellungnahme

Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve (Reservestärkungsgesetz – ResStG)

Wir bedanken uns beim Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestags für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf 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.

A. Das Wichtigste in Kürze

Die sicherheitspolitische Lage in Europa hat sich spätestens seit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine grundlegend verändert. Deutschland hat die Aufgabe, seine Landes- und Bündnisverteidigung dauerhaft sicherzustellen und die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zu stärken. Anfang Dezember 2025 hat der Deutsche Bundestag das sog. Wehrdienst-Modernisierungsgesetz beschlossen, mit dem ein verbindlicher Aufwuchspfad der deutschen Streitkräfte bis 2035 auf 260.000 aktive Soldat/innen und 200.000 Reservist/innen erreicht werden soll. Dieses Aufwuchsziel leitet sich aus den – als geheim eingestuften – Fähigkeitszielen der NATO ab, die die deutsche Bundesregierung mit den NATO-Partnern vertraglich vereinbart hat. Um die damit verbundenen Aufgaben erfüllen zu können, braucht Deutschland neben einer ausreichenden Anzahl von aktiven Soldat/innen auch eine starke Reserve. Der vorliegende Gesetzentwurf schafft dafür die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Die IHK-Organisation unterstützt die Bundesregierung in ihrem Ziel, 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. Aus Sicht der Wirtschaft ist aber auch zu beachten, dass Bundeswehr, öffentliche Verwaltung und Wirtschaft zunehmend auf dieselben Arbeitskraftpotenziale zurückgreifen. Bereits heute bestehen in Unternehmen erhebliche Personalengpässe insbesondere in technischen, industriellen, logistischen sowie IT- und sicherheitsrelevanten Berufen. Die Voraussagen zur Erwerbsbevölkerung der nächsten Jahre zeigen, dass das Problem der fehlenden Arbeits- und Fachkräfte eher größer wird und negative gesamtwirtschaftliche Folgen zu erwarten sind (siehe z. B. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Frühjahrsgutachten 2026, S. 66-67). Begegnen sollte man diesen Herausforderungen durch eine intensive Zusammenarbeit zwischen Bundeswehr, Staat und Wirtschaft. Die derzeit herausfordernde Lage der Wirtschaft in Deutschland sollte bei den im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zur Stärkung der Reserve berücksichtigt werden. Dabei spielt eine Rolle, dass die Unternehmen am hiesigen Standort derzeit ohnehin vor großen Herausforderungen stehen, wie etwa Belastungen durch hohe Energiekosten, unnötige Bürokratie und im internationalen Vergleich hohen Unternehmensteuern.

Die DIHK empfiehlt, zur Erreichung der im Gesetzentwurf formulierten Ziele **stärker auf eine Kooperation von Bundeswehr und Arbeitgebern** zu setzen. Dazu gehört aus unserer Sicht vor allem, die bisher bei den Reservediensten geregelte „doppelte Freiwilligkeit“ für Reserveleistende und Arbeitgeber beizubehalten. Denn es ist schwer, den Gegensatz zum neuen Wehrdienst zu vermitteln, der – trotz des gesetzlich fixierten Aufwuchspfades – zunächst auf Freiwilligkeit der Betroffenen setzt, und bei den Reservediensten auf Pflichten zu setzen. Aus Sicht der Wirtschaft wäre Freiwilligkeit auch der richtige Ansatz, um die Reserve der Bundeswehr zu stärken.

Vorab die zentralen Forderungen der DIHK aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft:

- **Doppelte Freiwilligkeit:** Bei der Heranziehung von Reservist/innen sollte am Prinzip festgehalten werden, dass sowohl der Reservist/die Reservistin als auch der Arbeitgeber dem Reservedienst zustimmen müssen. Auch wenn sich Mitarbeiter/innen zu einer freiwilligen Reservedienstleistung verpflichten, sollte der Arbeitgeber weiterhin zustimmen müssen. Die auch in diesen Fällen gewährte Entscheidungsfreiheit für die Arbeitgeber würde die Chance bieten, die Unterstützung der Aufwuchsstrategie der Bundeswehr positiv als gesellschaftliche Aufgabe zu etablieren. Eine verpflichtende Heranziehung, wie im hier vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehen, wird aus unserer Sicht die Position der Arbeitgeber unnötig schwächen. Gerade kleinere und mittlere Betriebe werden Probleme haben, ihre Fachkräfte, die den Reservedienst antreten (müssen), adäquat mit einer externen Vertretung zu ersetzen. Aus Sicht der Unternehmen wäre es besser, wenn sie ein Veto einlegen könnten. Damit würde die Bundeswehr ein starkes Signal senden, Rücksicht auf die Gesamtpersonalsituation in den betroffenen Unternehmen zu nehmen. Nach unserer

Einschätzung dürfte die Beibehaltung der doppelten Freiwilligkeit die Freistellungsbereitschaft von Unternehmen erheblich stärken.

- **Ankündigungsfrist:** Positiv ist, dass die Ankündigungsfrist für die Heranziehung auf 8 Wochen verlängert wurde und damit Arbeitgeber oder eine Dienstbehörde mehr Zeit gewährt wird, sich auf eine mögliche Abwesenheit der oder des Heranzuziehenden einzustellen. Zwar werden damit die Planungsbedingungen für Arbeitgeber schon wesentlich besser, noch besser wäre aber eine Ankündigungsfrist von drei Monaten, damit sich die betroffenen Unternehmen noch intensiver mit dem Ersatz für die betroffenen Mitarbeiter/innen beschäftigen können.
- **Zurückstellung:** Für die Zurückstellung sollte die Differenzierung der besonderen Härte aus § 67 Abs. 4 SG übernommen werden und eine Zurückstellung anhand klarer betrieblicher – am besten bundeseinheitlich festgelegter – Kriterien möglich sein. So kann für die notwendige Rechtssicherheit beim Schutz vor existenziellen Risiken für Betriebe und Ausbildungen gesorgt werden. Wichtig ist es, betriebliche Härten wie Schlüsselpositionen in den Betrieben, die nicht besetzt wären oder eine gleichzeitige Heranziehung mehrerer Beschäftigter desselben Betriebs in der Anhörung von Arbeitgebenden bzw. in der Zurückstellung zu berücksichtigen. Insgesamt sollte das BMVg den Prozess der Zurückstellung als digitales Verfahren ohne Medienbrüche und mit verbindlichen Fristen gestalten.
- **Unabkömmlichstellung:** Bei einer Reform der Unabkömmlichstellung sollten ebenfalls bundesweit einheitliche, rechtssichere Kriterien für eine Unabkömmlichkeit entwickelt werden. Zusätzlich erforderliche Auskunftspflichten sollten auf ein Minimum reduziert werden. Die DIHK regt hier an, dass das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und die IHKs gemeinsam an einem digitalen Verfahren arbeiten, um den Prozess der Unabkömmlichstellung zu modernisieren. So könnte sichergestellt werden, dass das Verfahren für alle Seiten praxistauglich ist.
- **Reservistenstatus-Abfrage:** Unternehmen berichten regelmäßig, dass sie keine rechtssichere Möglichkeit haben, bei ihren Mitarbeitern datenschutzkonform abzufragen, ob ggf. ein Reservistenstatus oder auch Ehrenämter bei Feuerwehr, THW oder Rettungsdiensten vorliegen. Freiwillige Abfragen funktionieren in einigen Unternehmen, in anderen jedoch nicht. Einige Unternehmen fordern, dass der Bundestag das vorliegende Gesetz um eine entsprechende Abfragemöglichkeit ergänzt, wodurch eine verlässlichere Personal- und Krisenvorsorge ermöglicht würde.
- **Erstattung:** Die Erstattung für Ersatzkräfte sollte erhöht, zeitlich unbegrenzt und auch für mehrere Wehrübungen (ggf. mehrere Module) pro Jahr gewährt werden. Die Ersatzkraft-Erstattung deckt oft nicht die Lohnkosten und entfällt ohne Einsatz einer Ersatzkraft ganz. Die Berücksichtigung indirekter Kosten und eine Entschädigung bei fehlender Ersatzkraft würden Unternehmen angemessen kompensieren.

- **KMU-Fördersatz:** Statt der KMU-Pauschale von 500 Euro sollte ein Tagesfördersatz ab dem ersten Tag gelten. Aus Sicht vieler Unternehmen sollten die Voraussetzungen für die Pauschale abgesenkt werden. Bisher ist eine Reservedienstleistung mit „Mindestdauer von 30 Tagen“ vorausgesetzt. Das begrenzt die Auszahlung in der Praxis vermutlich auf sehr wenige Fälle, da zahlreiche Wehrübungen unter dieser Schwelle liegen. Ein Tagesfördersatz würde KMU auch bei kürzeren Wehrübungen wirksam entlasten.

B. Bewertung im Einzelnen

Die Stärke der heimischen Wirtschaft, die Resilienz des Standortes Deutschland und die Verteidigungsstärke unseres Landes bedingen sich gegenseitig. Sämtliche Aspekte rund um diese Themen sollten daher gemeinsam gedacht werden. Für die meisten Unternehmen ist jedenfalls klar, dass die Wirtschaft einen wesentlichen Beitrag zur Sicherheit unseres Landes leisten muss. Viele IHKs äußern deshalb Verständnis für die Notwendigkeit des vorliegenden Gesetzentwurfs. Militärische und wirtschaftliche Resilienz sollten jedoch gleichrangig berücksichtigt werden, um das Konzept der Gesamtverteidigung mit Leben zu füllen. Zielkonflikte sollten vermieden werden, und die Akzeptanz der Wirtschaft für staatliche Maßnahmen zur Stärkung unserer Verteidigungsfähigkeit sollte hoch sein. Aus Sicht der Wirtschaft sollten Maßnahmen zur Stärkung der Reserve unter Beachtung der Anforderungen des Arbeits- und Fachkräftemarktes eingeführt werden. Letztlich sollte die betriebliche Praxis eine große Rolle bei der Entscheidung zur Freigabe eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin spielen können. Unternehmen, die Reservist/innen beschäftigen, berichten von positiven Erfahrungen. Sie schätzen insbesondere die Flexibilität, Resilienz und Führungsfähigkeit ihres Personals. Eine höhere Zahl an Reservist/innen bedeutet jedoch auch, dass künftig mehr Menschen in den Betrieben für einige Wochen fehlen könnten.

Ob im Frieden oder in Krisen- und Verteidigungslagen: Unternehmen bilden die Basis für die staatlichen Schutzmaßnahmen und eine funktionierende Gesamtverteidigung. Sie betreiben kritische Infrastrukturen und stellen Güter her, die zur Versorgung von Bevölkerung und Streitkräften dienen. Gleichzeitig sorgt die Bundeswehr für die äußere Sicherheit des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

<u>„Doppelte Freiwilligkeit“ erhalten</u>

Viele Unternehmen sprechen sich daher für einen Fortbestand des Prinzips der „doppelten Freiwilligkeit“ aus, bei der Arbeitgebende Reservedienstleistungen von Arbeitnehmenden zustimmen müssen. Kurzfristige oder nicht rechtzeitig abgestimmte Heranziehungen von Reservisten bergen aus Sicht der Unternehmen das Risiko wirtschaftlicher Schäden. Deshalb bewertet die IHK-Organisation den Gesetzentwurf der Bundesregierung mit Blick auf die Einführung einer **verpflichtenden** Dienstleistung kritisch. Selbst wenn am Ende nur vergleichsweise wenige Arbeitnehmende für Reservedienstleistungen freizustellen wären, schwächt die Abkehr

vom Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ die Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitgebenden, verschärft die Risiken für betriebliche Abläufe und wäre nicht im Sinn einer guten Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Das gilt besonders in Branchen, wie die Sicherheits- und Verteidigungsindustrie, die eine Reihe von ehemaligen Soldaten/innen beschäftigt.

Für die gewerbliche Wirtschaft ist deshalb die Planbarkeit von Reservedienstleistungen ihrer Mitarbeiter/innen extrem wichtig. Dabei fällt es kleinen und mittleren Unternehmen schwerer als großen Unternehmen, personelle Ausfälle abzufedern, weil hier die Möglichkeiten, schnell und kurzfristig Ersatz zu finden, begrenzt sind. Deshalb sollte der Gesetzgeber die Folgen für KMUs besonders in den Blick nehmen.

Die wesentlichen Belastungen der Unternehmen bilden häufig die **indirekten Kosten** der Reservedienstleistung, zu denen zum Beispiel Kosten durch Produktions- und Organisationsausfälle gehören. Kosten für Vertretungsregelungen aufgrund einer temporär dünneren Personaldecke und das so entstehende Risiko für die Geschäftsabläufe sollten berücksichtigt werden. Ferner können zusätzliche krankheitsbedingte Ausfälle auftreten, langfristige Kunden- oder Veranstaltungsverpflichtungen zu berücksichtigen sein, Überstunden anderer Beschäftigter und Überstundenzuschläge für verbleibende Beschäftigte entstehen, Projektverzögerungen und der temporäre Verlust betriebsrelevanter Fachkompetenz auftreten. Die adäquate Vertretung von Führungskräften ist eine Herausforderung. Insbesondere Letzteres ist relevant für viele Betriebe, denn Reservisten/innen mit Schlüsselqualifikationen sind nicht nur wichtig für die Bundeswehr, ihr längerfristiger Ausfall beim Arbeitgeber könnte erhebliche Auswirkungen für das Unternehmen haben.

Wie können diese möglichen Auswirkungen berücksichtigt werden? Die Bundeswehr könnte Planungsfenster für ihre Reserveübungen etablieren und betriebssensible Zeiten – wie saisonale Belastungsspitzen, projektkritische Phasen oder Funktionen, die kurzfristig nicht ersetzt werden können – stärker berücksichtigen.

Zusätzlich zum erforderlichen Aufwuchs bei der Wehrpflicht wird der vorliegende Gesetzentwurf zu einer Zunahme der betrieblichen Belastungen führen, wenn Wehrdienstleistende bereits kurz nach dem Wehrdienst zu Reservedienstleistungen verpflichtet werden.

<u>Länge des Reservedienstes</u>

Der Regierungsentwurf sieht eine Höchstdauer für einzelne Reservedienstleistungen von drei bis zwölf Wochen pro Kalenderjahr vor, differenziert nach vorheriger Dienstzeit. Die gesetzliche Gesamtdauer der kumulierten Dienstleistungen von Reservist/innen bis zum Erreichen der Altershöchstgrenze bewegt sich zwischen 6 und 12 Monaten (§ 6 ResG-E).

Im Bundeshaushalt sind 2026 im Einzelplan 14 (Verteidigung) Mittel für 7.500 Reservedienstposten pro Tag vorgesehen. In einem Jahr ergeben sich Mittel für rd. 2,74 Millionen (365 x 7.500) Reservedienstposten. In dieser Größenordnung fehlen Reservist/innen potenziell in

Betrieben. Geht man von der aktuellen Anzahl von 60.000 Reservist/innen pro Jahr aus, ergibt sich eine jährliche Dauer von etwa (2.740.000 / 60.000 =) 45 Tage pro Reservist/in. Der Aufwuchs der Bundeswehr auf 200.000 Reservist/innen bis 2033 entspricht einer mehr als dreimal so hohen Anzahl, was zu einer Steigerung der Dienstpostenzahl im Verteidigungshaushalt führen dürfte – wenn man davon ausgeht, dass zukünftig pro Reservist/in nicht weniger geübt werden soll als derzeit. Die IHK-Organisation geht deshalb von einer zunehmenden Belastung für die gewerbliche Wirtschaft aus, die in den Berechnungen des Erfüllungsaufwands nicht berücksichtigt ist. Gerechnet auf die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit von Reservist/innen wird so ein nicht zu unterschätzendes Arbeitspotenzial gebunden.

Es liegen leider keine aktuellen Daten darüber vor, 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 dem Deutschen Bundestag und dem Nationalen Normenkontrollrat vor Beschluss des Reservestärkungsgesetzes vorliegen, um den tatsächlichen Erfüllungsaufwand des Gesetzentwurfs für die Wirtschaft besser beurteilen zu können.

So wenig Bürokratie wie möglich

Die IHK-Organisation befürwortet grundsätzlich alle Bestrebungen des Gesetzgebers, den bürokratischen Aufwand für die Unternehmen so gering wie möglich zu halten und den Prozess der Reservedienstleistung zu digitalisieren. Die Einschätzung der Bundesregierung, dass sich der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft geringfügig reduzieren wird, teilt die gewerbliche Wirtschaft nicht. In der Praxis entsteht für Unternehmen ein mittelbarer Aufwand durch Mitwirkungspflichten, Personalplanung, Vertretungsorganisation, Abstimmung mit Behörden und Bundeswehr sowie Nachweisführung. Die Anhörung von Arbeitgebenden ist zwar richtig, verursacht aber ebenfalls Kosten, die unter bürokratischem Aufwand zusammengefasst werden können. Die Kostenbelastung dürfte für kleine und mittlere Betriebe besonders hoch sein, weil diese Betriebe in der Regel nicht über Mittel verfügen, zusätzliche Verwaltungsverfahren zu bestreiten.

Angemessene finanzielle Entschädigung

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

Der Gesetzentwurf klammert zudem ein wichtiges Thema aus, das der Bundestag nach Auffassung einiger Unternehmen noch im Reservestärkungsgesetz aufgreifen sollte: Der Bundestag sollte das Gesetzgebungsverfahren nutzen, um eine rechtssichere und datenschutzkonforme

Abfrage des Reservistenstatus von Beschäftigten zu ermöglichen. Unternehmen benötigen diese Information, um mögliche Personalausfälle frühzeitig zu erkennen und ihre Personal-, Vertretungs- und Krisenvorsorge verlässlich zu planen. Freiwillige Abfragen nutzen die Unternehmen bisher kaum, weil sie weder ausreichende Rechtssicherheit noch verlässliche Ergebnisse liefern. Für eine ganzheitliche Einschätzung der personellen Verfügbarkeit sollte die Abfragemöglichkeit auch ehrenamtliche Tätigkeiten bei Feuerwehr, Technischem Hilfswerk oder Rettungsdiensten erfassen. Die Unternehmen sprechen sich aber klar dafür aus, dass es ihnen um eine Abfragemöglichkeit geht. Keinesfalls sollte eine gesetzliche Pflicht zur Abfrage eingeführt werden. Es geht den Unternehmen um eine bessere Datenbasis, um ein professionelles Krisenmanagement und eine verlässliche Personalplanung durchführen zu können. Nur mit verlässlichen Personalplänen können Unternehmen – insbesondere Betreibende kritischer Infrastrukturen – ihre Aufgaben im Rahmen der Gesamtverteidigung und des Operationsplans Deutschlands verlässlich erfüllen.

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

Dienstleistungen, Altersgrenzen (§ 4 und 10 ResG-E)

Mit dem Gesetzentwurf 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 vorher geleisteten Dienstzeit, weniger an den individuellen Fähigkeiten der Reservist/innen und verfassungsrechtlichen Gegebenheiten (siehe die Ausführungen im Folgeabschnitt „Dauer der Reservedienstleistung (§ 6 ResG-E)“). 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 Unternehmen kritisch gesehen. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen kann bereits das zeitweise Fehlen einzelner Mitarbeiter/innen negative Auswirkungen auf zentrale Prozesse im Unternehmen haben. Die Gesamtpersonalsituation einzelner Unternehmen sollten Gesetzgeber, BMVg und Bundeswehr klar in den Härtefallregelungen der Zurückstellung berücksichtigen. Beispielsweise sollte berücksichtigt werden, wie viele Reservist/innen in einem Unternehmen beschäftigt sind. Auch kumulierende Ausfälle (Krankheit, Elternzeit, andere ehrenamtliche Tätigkeiten etc.) und andere Verpflichtungen des Betriebspersonals in für die Gesamtverteidigung wichtigen zivilen Hilfs- und Blaulichtorganisationen beachtet der Gesetzentwurf nicht ausreichend.

Der Wechsel zur verpflichtenden Heranziehung bedeutet eine Schwächung der Arbeitgeberposition in einer Frage, die Unternehmen direkt belastet. Die Regelung in § 10 Abs. 7 ResG-E zur Abstimmung mit den zivilen Hilfs- und Blaulichtorganisationen verdeutlicht aber, wie intensiv sich Unternehmen auf Personalausfälle vorbereiten müssen. An dieser Stelle verweisen wir auch auf die Ausführungen in dieser Stellungnahme zur „Zurückstellung von Dienstleistungen“ (Seite 10) und auf den ergänzenden Regelungsbedarf zur Abfrage des Reservist/innen-Status beziehungsweise ehrenamtlichen Tätigkeiten in zivilen Hilfs- und Blaulichtorganisationen (Seite 14).

Die DIHK empfiehlt deshalb, an der doppelten Freiwilligkeit festzuhalten. Eine solche kooperative Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeit stärkt unseres Erachtens die Bereitschaft bei Unternehmen, Arbeitnehmende für Reservedienstleistungen freizustellen. Das gilt umso mehr, da die Regelungen zur Dauer von Reservedienstleistungen mehrwöchige Reservedienstleistungen im Kalenderjahr erlauben. Damit diese nicht zu einer nicht-tragbaren Belastung für Unternehmen werden, sollten Unternehmen Arbeitnehmende freiwillig freistellen können, statt sie ungeachtet der betrieblichen Situation an die Bundeswehr abgeben zu müssen.

Die Bundesländer erkennen in der Stellungnahme des Bundesrates (BR-Drucksache 463/26, Ziffer 14) nicht nur die Herausforderung an, dass teilweise auf dieselben personellen Ressourcen zurückgegriffen wird, sondern greifen auch die Position der gewerblichen Wirtschaft zum Erhalt der doppelten Freiwilligkeit auf – zumindest teilweise. So sollen Beschäftigte von Sicherheitsbehörden nur mit Zustimmung ihrer Arbeitgebenden herangezogen werden können. Was allerdings für die Sicherheitsbehörden gilt, gilt auch für Unternehmen – insbesondere, wenn sie Betreiber kritischer Infrastrukturen oder in den Wertschöpfungsketten der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie sind. Diese Unternehmen sind von elementarer Bedeutung, wenn es um die Gesamtverteidigung Deutschlands geht. **Der Bundestag sollte daher den Gedanken des Bundesrats aufgreifen, ihn aber durch eine Streichung der Pflicht auf die gesamte Wirtschaft erweitern.**

Immerhin sollen Arbeitgebende mit einer Frist von zwei Wochen vor der Heranziehung eines Reservisten/einer Reservistin in angehört werden. Dieser Prozess müsste jedoch digital, möglichst bürokratiearm und nach transparenten Entscheidungskriterien gestaltet und auch in der Realität zu Positivbeurteilungen der Stellungnahmen von Arbeitgebenden führen. An dieser Stelle verweisen wir auch auf die Ausführungen in dieser Stellungnahme zur „Heranziehung (§ 18 ResG-E)“ (Seite 13).

Kritisch blicken einige IHKs auch auf die Altershöchstgrenzen, bis zu denen 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. Die ohnehin eingeschränkte Fachkräfteverfügbarkeit wird durch die verpflichtende Heranziehung erfahrener Fachkräfte weiter verschärft. Besonders betroffen sind auch hier kleine und mittlere Unternehmen.

Aus diesem Grund schlagen einzelne IHKs eine Senkung der Altershöchstgrenze auf das 50. Lebensjahr vor, andere einen flexibleren und individuelleren Umgang mit den Altershöchstgrenzen. Denkbar wäre auch eine stärkere Differenzierung nach geleisteter Dienstzeit oder Fähigkeiten. 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 Gesetzentwurf legt die Gesamtdauer mehrerer verpflichtender Reservedienstleistungen und die jährliche Höchstdauer von Reservedienstleistungen fest, differenziert nach zuvor abgeleisteter Dienstzeit (Stufenmodell):

Dauer der Reservedienstleistung

Wehrdienst	Gesamtdauer	je Einsatz pro Jahr
< 1 Jahr	max. 6 Monate	max. 3 Wochen
< 4 Jahre	max. 6 Monate	max. 4 Wochen
< 13 Jahre	max. 9 Monate	max. 6 Wochen
≥ 13	max. 12 Monate	max. 12 Wochen
freiwillig Verpflichtete		max. 10 Monate

Der Gedanke der Bundesregierung, die zu leistenden Reservedienste nach der zuvor erbrachten Dienstzeit zu staffeln, ist grundsätzlich nachvollziehbar und hat laut unseren Informationen verfassungsrechtliche Hintergründe. Einige IHKs empfehlen allerdings, nicht auf die zuvor erbrachte Dienstzeit, sondern auf die aktuellen Fähigkeiten von potenziellen Reservisten/innen abzustellen. Einige IHKs bewerten auch die Gesamtdauer des möglichen Reservedienstes und den jährlich zulässigen Umfang der Einzeldienstleistung als zu hoch. Zudem wird befürchtet, dass Reservisten/innen mehrfach innerhalb eines Jahres bis zum Erreichen der Höchstdauer zumindest einen freiwilligen Reservedienst ableisten könnten. Unternehmen müssten in solchen Fällen gegebenenfalls wiederholt Vertretungsregelungen organisieren. Vermieden werden sollten Fälle, in denen mehrere Mitarbeitende eines Unternehmens zeitgleich oder in einer für den Betrieb ungünstigen, engen zeitlichen Abfolge einberufen werden. Hier würden wirtschaftliche Benachteiligungen entstehen, denen keine adäquaten Ausgleichs- oder Erstattungsregelungen gegenüberstehen könnten.

Reservist/innen, die weniger als ein Jahr Wehrdienst geleistet haben, können nach § 4 des Gesetzes nur bis zu ihrem 45. Geburtstag herangezogen werden. Daraus folgt, dass die maximale Gesamtdauer der Reservedienstleistungen in einen kürzeren Zeitraum der Erwerbstätigkeit fällt. Praktisch könnte das zu einer engeren Taktung der Reservedienstleistungen führen.

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, unentbehrlicher ehrenamtlicher Tätigkeit im Zivil- oder Katastrophenschutz 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. Daran hat auch der Staat ein Interesse.

Bei einigen IHKs sorgt das Fehlen der Differenzierung aus dem Soldatengesetz für 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 der beruflichen Ausbildung hin. **Ausbildungen sollten nicht durch eine Reservedienstleistung gefährdet werden.** Zwar ist es gut, dass die Bundesregierung in der Gesetzesbegründung (Seite 77) unter anderem eine berufliche Ausbildung als Grund für eine Zurückstellung von Reservedienstleistungen aufgrund von „besonderer persönlicher Härte“ sieht. Damit die von den Ausnahmen betroffenen Personen jedoch eine eindeutige Rechtssicherheit erhalten, sollte der Bundestag die in der Gesetzesbegründung genannten Anwendungsfälle der „besonderen persönlichen Härte“ im § 10 Abs. 4 ResG-E konkret benennen. Damit die Regelungen zur Zurückstellung in der Praxis wirken können, sollte das BMVg im Nachgang zum Gesetzgebungsverfahren klare, transparente und bundesweit einheitliche Kriterien formulieren. 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. Dieses Petitum formuliert auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf (BR-Drucksache 463/26, Ziffer 2). **Generell sinnvoll wären Leitlinien oder Positivlisten für kritische Funktionen, eine digitale Antragstellung, verbindliche Bearbeitungsfristen und eine möglichst einheitliche Verwaltungspraxis.**

Wird die doppelte Freiwilligkeit abgeschafft, sollten Reservist/innen oder ihre Arbeitgeber in der Anhörung (§ 18 Abs. 1 Satz 2 ResG-E) auch eine Zurückstellung aufgrund besonderer Härte aus betrieblichen Gründen beantragen können. Hierfür könnte es aus Sicht der IHKs klare und praxistaugliche Kriterien geben:

- Größe des Unternehmens (auch an dieser Stelle betonen die IHKs, dass der Ausfall einer einzelnen Person bei einem kleinen Unternehmen eine wesentlich größere Bedeutung haben kann als bei einem Großunternehmen),
- Funktion der betroffenen Person im Unternehmen (z. B. Geschäftsführung),
- fehlende geeignete Ersatzkräfte,
- bereits bestehende Personalausfälle,
- Reservedienstleistung (bzw. Engagement in zivilen Blaulicht- oder Hilfsorganisationen) von mehreren Beschäftigten desselben Betriebs gleichzeitig oder in kurzer zeitlicher Folge,
- saisonale oder veranstaltungsbedingte Belastungsspitzen,
- laufende vertragliche Verpflichtungen,
- wirtschaftlich schwierige Lage eines Betriebs und
- die Gefahr erheblicher Einschränkungen des Betriebsablaufs.

Das Verfahren sollte – im Sinne der Staatsmodernisierung – einfach, digital und transparent sein sowie verbindliche Bearbeitungsfristen vorsehen. Wichtig ist auch, dass über den Antrag mit genügend zeitlichem Vorlauf entschieden wird, damit die Unternehmen reagieren können.

Darüber hinaus sollte die Rolle der IHKs als regionale Ansprechpartner in diesen Verfahren gestärkt und der zivile Mehrwert des Reservistendienstes stärker herausgestellt werden, um die Akzeptanz in den Betrieben zu erhöhen – etwa durch die Anerkennung erworbener Führungs-, Logistik- oder Krisenmanagementkompetenzen.

Ergänzend zum Gesetzgebungsverfahren regt die IHK eine generelle Modernisierung der Verfahren zu den Ausnahmen vom Wehrdienst und von Reservedienstleistungen an.[1]

Unabkömmlichstellung (§ 11 ResG-E) i. V. m. Verordnungsermächtigung (§ 12 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.

Diese Ausnahmeregelungen vom Wehrdienst und der Reserve haben für die gewerbliche Wirtschaft eine hohe Bedeutung. Im Spannungs- oder Verteidigungsfall (bzw. bei Anordnung

[1] Siehe hierzu: DIHK-Stellungnahme zum Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (https://www.dihk.de/de/newsroom/wdmodg-2025-dihk-zum-regierungsentwurf-141504) und die DIHK-Position „Wirtschaft und Verteidigung“ (https://www.dihk.de/de/newsroom/dihk-position-wirtschaft-und-verteidigung-156442).

unbefristeter Reservedienstleistungen durch die Bundesregierung) werden zahlreiche zivile Funktionen für die Aufrechterhaltung staatlicher und gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit unverzichtbar. Die vorgesehenen Regelungen sind aus unserer Sicht daher grundsätzlich zu begrüßen. Die IHKs sind als sachverständige Stellen der Wirtschaft direkt in den Prozess zur Unabkömmlichstellung eingebunden.

Die DIHK hat bereits mehrfach hervorgehoben, wie wichtig eine Modernisierung des Unabkömmlichstellungsverfahrens für Unternehmen ist. Wichtig ist dabei, dass die Reform das Verfahren vereinfacht. Es sollte also nicht zu einer Ausweitung der Auskunftspflichten für Unternehmen kommen. 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 ohnehin schon hohen Belastungen durch verschiedene Auskunftspflichten hin.

In der Praxis dürften Kreiswehrersatzämter 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 WPflG, 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 Unternehmen ist entscheidend, dass das Verfahren der Unabkömmlichstellung zu den Abläufen der betrieblichen Praxis passt und dass die betriebswirtschaftliche Lage des Unternehmens eine zentrale Rolle spielt. Notwendig sind 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 Effizienz und Transparenz erhöhen. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen sollten die Regelungen praxistauglich ausgestaltet werden, um für diese Betriebe Mehraufwand und Planungsunsicherheiten zu begrenzen.

Freiwillige Verpflichtung zu Dienstleistungen (§ 14 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 des Nichteintritts der Bedingung nach § 20 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 (§ 18 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 oder der Dienstbehörde innerhalb von 2 Wochen vorgesehen; die Heranziehung wird mit Zustellung des Bescheids wirksam. Der Heranziehungsbescheid „soll grundsätzlich“ acht Wochen vor Beginn der Reservedienstleistung zugestellt sein, 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. Zudem ist die Formulierung des § 18 Abs. 3 ResG-E unverbindlich. 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. 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.

Die Einführung einer Arbeitgeberanhörung wird grundsätzlich positiv bewertet. Unklar bleibt jedoch, inwieweit Belege für negative Auswirkungen in den Betrieben tatsächlich in die Entscheidung über die Heranziehung einfließen – sowohl im konkreten Einzelfall als auch mit Blick auf künftige Heranziehungen. Hier sind klare Regelungen für die Anhörungen erforderlich, bei denen die Interessen und Bedarfe der Unternehmen auch eine Rolle spielen. Insbesondere bei Beschäftigten in Schlüsselpositionen in Produktion, Technik, Leitung und in sicherheitsrelevanten Funktionen sollten betriebliche Erfordernisse in die Entscheidung über Reservedienstleistungen gewichtet einbezogen werden. In Unternehmen mit kleinen Teams und spezialisierten Tätigkeiten kann der Ausfall einzelner Fach- oder Führungskräfte unmittelbare Auswirkungen auf den laufenden Geschäftsbetrieb haben (siehe die Ausführungen in den Abschnitten

„Dienstleistungen, Altersgrenzen“ (Seite 7) sowie „Zurückstellung von Dienstleistungen“ (Seite 10)).

Heranziehung ohne Einhaltung einer Frist (§ 19 ResG-E)

Aus dem Soldatengesetz übernimmt das ResStG-E bestehende Vorschriften zur Heranziehung (ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist). Reservist/innen können ohne Frist herangezogen werden, wenn der Spannungs- oder Verteidigungsfall festgestellt ist, unbefristete Reservedienstleistungen angeordnet sind (gemäß Art. 80a GG i. V. m. § 6 Abs. 3 Satz 1 ResG-E) 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 geben kann, 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 (siehe unsere Ausführungen zum Abschnitt „Heranziehung“ dieser Stellungnahme – Seite 13). Eine Heranziehung **ohne jede Frist** verschärft diese Problematik erheblich – insbesondere bei Unternehmen mit engen Lieferterminen, Schichtbetrieb oder Just-in-Time-Produktion. Kurzfristig Ersatz zu finden ist hier praktisch unmöglich – auch mit Arbeitnehmendenüberlassung.

Positiv ist, dass die Bundesregierung den Referentenentwurf nachgebessert hat und nun auch Arbeitgebende zustimmen müssen, wenn Reservist/innen der Heranziehung ohne Einhaltung einer Frist zugestimmt haben. In der Praxis sollten die Anwendungsmöglichkeiten der fristlosen Heranziehung eng begrenzt und betriebliche Auswirkungen berücksichtigt werden.

Über den Artikel 1 des Gesetzesentwurf hinausgehender Regelungsbedarf im Bereich der Reserve

Für eine verlässliche Personal- und Vertretungsplanung benötigen Unternehmen Klarheit darüber, ob und in welchem Umfang Reservisten/innen beschäftigt sind und herangezogen werden können und in einem Krisen- oder Katastrophenfall dem Unternehmen nicht zur Verfügung stehen. Freiwillige Abfragen in ihrer Belegschaft führen die wenigsten Betriebe durch. Solche Abfragen sind aufgrund des Datenschutzrechts auch nicht rechtssicher und wenig zuverlässig, da keine Auskunftspflicht besteht. Anders als von manchen Akteuren vorgeschlagen, ist es datenschutztechnisch herausfordernd, Dienstzeiten bei der Bundeswehr, wie den Grundwehrdienst, aus den Bewerbungsunterlagen in den Personalakten zu speichern.

Aus Sicht der Wirtschaft sollte der Bundestag das Gesetzgebungsverfahren nutzen, um eine Möglichkeit zur rechtssicheren und datenschutzkonformen Abfrage des Reservist/innen-Status der eigenen Mitarbeitenden zu schaffen. Nur so wissen die Betriebe, wer ihnen in einem Krisen- oder Katastrophenfall zur Verfügung steht und nur so kann ein Business Continuity Management mit der erforderlichen Fürsorge durchgeführt werden. Besonders relevant ist das für Unternehmen der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie, die viele ehemalige Soldaten/innen beschäftigen. Die Mehrheit der Unternehmen spricht sich aber dafür aus, dass es bei einer Abfragemöglichkeit bleibt und der Bundestag **keine gesetzliche Pflicht** zur Abfrage des Status einführt. Die IHK-Organisation stellt klar, dass es bei diesem Petitum allein um eine bessere Datenbasis für eine professionelle Krisenvorsorge geht.

Für eine realistische und ganzheitliche Einschätzung der personellen Verfügbarkeit sollte sich die Abfragemöglichkeit nicht allein auf den Reservist/innen-Status beschränken, sondern auch ehrenamtliche Tätigkeiten in zivilen Hilfs- und Blaulichtorganisationen wie Feuerwehr, Technischem Hilfswerk oder Rettungsdiensten erfassen können.

Zu Artikel 7 – Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPlSchG)

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

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

Für eine Erstattung des für eine Wehrübung ausgezahlten, um die gesetzlichen Abzüge geminderten Arbeitsentgelts (im Sinne des § 14 SGB IV) an den Arbeitgeber erhöht sich mit dem Gesetzentwurf die Antragsfrist: Erstattungsanträge sind bis spätestens sechs Monate (vorher zwei) nach Beginn der Wehrübung zulässig (§ 1 Abs. 2 Satz 3 ArbPlSchG-E). Weiterhin soll diese Erstattung nur für den 15. bis 30. Wehrübungstag gelten. Mit der Maßnahme würde der Gesetzgeber die Antragsfrist an die des zuvor genannten § 1 Abs. 6 ArbPlSchG-E angleichen.

Positiv ist, dass die Bundesregierung den Gesetzentwurf dahingehend geändert hat, dass nun bereits die „Beschäftigung“ und nicht mehr die „Einstellung“ einer Ersatzkraft für die Gewährung von Erstattungsbeiträgen genügt. In der Praxis dürfte das dazu beitragen, dass Unternehmen versuchen, die Arbeitnehmendenüberlassung stärker von Unternehmen für die

Vertretung von reservedienstleistenden Mitarbeitenden zu nutzen. Das würde die Geschäftsperspektive der Personaldienstleistenden verbessern.

Aus Sicht der IHK-Organisation ist die Erhöhung des Erstattungsbetrags und die Fristverlängerung für die Antragsstellung grundsätzlich zu begrüßen. Die Bundesregierung 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** (bzw. ca. 199 Euro, wenn der Bundestag Art. 9 Nr. 16 ResStG-E in der Entwurfsfassung beschließt), die den Unternehmen **pro Tag** erstattet werden können – je nach Dienstgrad des Reservedienstleistenden.

In manchen Fällen deckt das nicht einmal die Lohnkosten einer Vollzeit-Ersatzkraft, die zu Mindestlohn bezahlt wird (13,90 Euro x 8 Stunden = 111,20 Euro pro 8-Stunden-Arbeitstag). Hinzukommen für Unternehmen indirekte Kosten durch Einarbeitung, Projekt-/Produktionsverzögerungen, Überstundenzuschläge für verbleibende Beschäftigte, externe Dienstleistungen und Bürokratie. Der angespannte Arbeits- und Fachkräftemarkt in einzelnen Branchen ist hier ebenfalls noch nicht beachtet. Dementsprechend regen die Unternehmen an, die Erstattungsregelungen für alle Reservedienstleistenden mindestens auf das Niveau des Mindestlohns anzuheben und bei der Kostenkompensation auch Aufwendungen für Überstunden und Zuschläge, Aushilfskräfte, externe Dienstleistungen, Personalvermittlung, Einarbeitung und betriebliche Umorganisation sowie den zusätzlichen Einsatz von Inhabern und Führungskräften zu berücksichtigen.

Auch nachweisbare betriebliche Ausfälle bzw. Umsatzeinbußen sollten einbezogen werden. Zudem sollten Erstattungen des für eine Wehrübung ausgezahlten, um die gesetzlichen Abzüge geminderten Arbeitsentgelts ab dem 1. Wehrübungstag und nicht nur für den 15. bis 30. Wehrübungstag gelten. Der Bundestag sollte – insbesondere bei Abschaffung der „doppelten Freiwilligkeit“ – sicherstellen, dass die wirtschaftlichen Folgen von Reservedienstleistungen für einzelne Betriebe, aber auch für die Wirtschaft insgesamt, so gering wie möglich sind. Nur so denkt der Gesetzgeber die aktuellen wirtschafts- und sicherheitspolitischen Herausforderungen auch tatsächlich zusammen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf kommt das Szenario, dass Unternehmen bei der Suche nach einer Ersatzkraft nicht erfolgreich sind, nicht vor – obwohl dieses Szenario in Anbetracht der Fachkräftesituation nicht unwahrscheinlich sein dürfte. Entsprechende Kosten für die Unternehmen werden nicht einkalkuliert. Hinzu kommt, dass Arbeitgebende nur bei einer Wehrübung pro Kalenderjahr und auch nur für höchstens 30 Tage Erstattung erhalten. Diese Beschränkungen sind nicht praxisgerecht. Unternehmen sollten vielmehr für jede Wehrübung und für jeden Tag, den ein Mitarbeitender ausfällt, finanziell „kompensiert“ werden. Bei dem

bestehenden Mangel an Arbeits- und Fachkräften dürfte es gerade bei kurzen Wehrübungen schwierig sein, überhaupt eine Ersatzkraft zu finden. Noch schwieriger wird es, einen fachlich gleichwertigen Mitarbeitenden zu finden. Wenn Ersatzkräfte gefunden wurden, sollte kein Nachweis der fachlichen Gleichwertigkeit erforderlich sein, weil dies für Unternehmen eine weitere bürokratische Belastung darstellen würde.

Die Erstattung sollte im Umfang erhöht, zeitlich unbegrenzt und – sofern es dazu kommt – auch bei mehreren Wehrübungen im Jahr gewährt werden. Einige IHKs regen auch eine Staffelung nach Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit an. **Generell sollte eine stärkere Orientierung an der betrieblichen Realität und der Marktlage erfolgen.** Indirekte Kosten wie Bürokratie, Einarbeitungszeiten, Überstundenzuschläge, Produktionsausfälle und -verzögerungen sollten stärker berücksichtigt werden. Auch sollte es eine Entschädigungsregelung für den Fall geben, dass Unternehmen bei der Suche nach einer Ersatzkraft scheitern, möglicherweise über eine Sonderförderung im neuen § 1 Abs. 7 ArbPlSchG-E. Die Antragsverfahren für die Erstattung sind zudem bürokratiearm und digital auszugestalten.

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

Mit dem neu geschaffenen § 1 Abs. 7 ArbPlSchG-E können Unternehmen mit höchstens 249 Arbeitnehmenden 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. 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 im Vergleich zu größeren Unternehmen stärker betroffen. Deshalb begrüßt die IHK-Organisation die Einführung eines Förderbetrags für KMU durch den Gesetzgeber 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 werden 500 Euro als Pauschalbetrag als nicht ausreichend bewertet, um Unternehmen nachhaltig effektiv 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. **Reserveübungen von Mitarbeitenden sollten gerade für kleine und mittlere Unternehmen kein wirtschaftliches Risiko darstellen.**

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 eine Absenkung auf Förderung ab dem 1. Tag der Wehrübung. Noch besser wäre ein fester Tagesfördersatz. **Dieser sollte die tatsächlichen Kosten von Reserveübungen für Unternehmen angemessen**

berücksichtigen. Die Position der gewerblichen Wirtschaft für eine bürokratiearme Unterstützung ab dem ersten Tag einer Wehrübung unterstützt auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme (BR-Drucksache 463/26, Ziffer 11). 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 ArbPlSchG.

Evaluierung des Reservestärkungsgesetz (VIII. Befristung; Evaluierung)

Laut der Begründung des Gesetzentwurfs ist statt einer Befristung der Maßnahmen zur Stärkung der Reserve eine Evaluierung spätestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes durch das BMVg vorgesehen. Überprüfen soll das BMVg, „ob sich die Regelungen zur Höchstdauer von Reservedienstleistungen sowie zur Beschränkung des Personenkreises für verpflichtende Heranziehungen angesichts der Entwicklung der Bedrohungslage und des personellen Aufwuchses der Bundeswehr als ausreichend erweisen“. Außerdem sollen „die Regelungen zum Ausgleich von Interessenkonflikten mit Arbeitgebern (im Reservistengesetz und Arbeitsplatzschutzgesetz) angesichts der voraussichtlichen Belastungen für die Wirtschaft, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, unter Einbeziehung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf ihre Wirksamkeit hin überprüft“ werden. Für die Überprüfung soll das BMVg konkrete Kriterien verwenden, z. B.:

- Anzahl der beorderten Reservistinnen und Reservisten
- Anzahl freiwilliger Verpflichtungserklärungen
- Anzahl der Arbeitgeberanhörungen
- Anzahl von Einwendungen
- Anzahl der Zurückstellungsanträge
- Anzahl positiv und negativ beschiedener Zurückstellungsanträge

Hinsichtlich der Staatsmodernisierung und der Bestrebungen der Bundesregierung zu einer „Besseren Rechtsetzung“ begrüßen die IHKs eine Evaluierung des Gesetzes spätestens nach zwei Jahren. Die Evaluierung sollte allerdings mit verbindlichen Kriterien unmittelbar in das **Gesetz** aufgenommen werden. Der Nationale Normenkontrollrat sollte eingebunden werden.

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

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

Gaston Göttlich
Bereich Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand
Wiss. Mitarbeiter im Referat Verteidigungspolitik, Kooperation mit der Bundeswehr
Mobil +49 151 11313796, E-Mail goettlich.gaston@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.