

Verband der Soldaten
der Bundeswehr e.V.



VSB – Pasedagplatz 4, 13088 Berlin

Nur per E-Mail:

BMVgRIII4@bmvg.bund.de

Bundesministerium der Verteidigung
Fontainengraben 150
53123 Bonn

Tobias Brösdorf, Oberstleutnant



Tobias Ehmann, Oberstleutnant d.R.

Bundesleitung

BUNDESGESCHÄFTSSTELLE

POSTANSCHRIFT Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)
c/o Bildungsakademie VSBgemeinnützige UG
Pasedagplatz 4
13088 Berlin

TEL +49 (0)228 - 978 978 67

E-MAIL bundesgeschaeftsstelle@vsb-bund.de

Unser Zeichen TE2026/06/04-001 VBA ResStG

Berlin, 04.Juni 2026

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve

(Reservestärkungsgesetz – ResStG)

Ihre E-Mail v.

26.05.2026

Ihr Zeichen:

BMVg R III 4 - 16-90-02

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband der Soldaten der Bundeswehr e. V. bedankt sich für die Möglichkeit, zu dem o.g. referentenentwurf Stellung zu nehmen. Dem Referentenentwurf wird in der vorliegenden Form nicht zugestimmt.

Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)
c/o Bildungsakademie VSB gemeinnützige UG
Pasedagplatz 4
13088 Berlin
Steuernummer:218/5769/0435

Bundesgeschäftsstelle

E-Mail: bundesgeschaeftsstelle@vsb-bund.de
Web: www.vsb-bund.de

A. Kurzübersicht der Kritikpunkte des VSB zum Reservestärkungsgesetz

- Grundsatzkritik: Ausweitung staatlicher Verfügungsgewalt, zu wenig Attraktivität und Aufwuchsfähigkeit der Reserve.
- Dienstleistungsrecht/Generalklausel: Sehr weite Kategorie 'Reservedienstleistung', faktische Vollerfassung nahezu aller Bundeswehr-Aktivitäten.
- Nachwirkende Dienstpflichten: Lange Altersgrenzen, hohe Gesamtdauern, dauerhafte Inanspruchnahmefähigkeit ehemaliger Soldatinnen und Soldaten.
- Art. 12 GG – Berufsfreiheit: Erhebliche Eingriffe in zivile Karriereplanung, unzureichender Schutz durch Zurückstellung/Unabkömmlichkeit.
- Datenschutz/Art. 2 i.V.m. Art. 1 GG: Tiefgreifende Register- und Überwachungsstrukturen, lange Speicherfristen, unklare Verhältnismäßigkeit.
- Art. 3, 4 GG – Gleichbehandlung/Glaubens- und Gewissensfreiheit: Fragwürdige Differenzierung nach religiösen Funktionen, Erschwernisse bei späterer Kriegsdienstverweigerung.
- Pflichtbeorderung ohne allgemeine Dienstpflicht: Annäherung an Pflichtmodell ohne vorgelagerte gesellschaftliche Grundsatzentscheidung.
- Reservistinnen/Reservisten – Planungsdruck: Kurzfristige Heranziehung, umfangreiche Meldepflichten, Belastung von Familie und ziviler Erwerbsbiografie.
- Ungediente Freiwillige: Diskrepanz zwischen Erwartung zeitlich begrenztes Engagement und Realität langfristiger, überwachter Verpflichtung.
- Arbeitgeberbelastung: Schlechte Planbarkeit, kurzfristige Personalengpässe, unzureichende partnerschaftliche Einbindung – besonders kritisch bei Fachkräftemangel.
- Strategiedefizit: Fokus auf rechtliche Zugriffsmöglichkeiten statt auf Laufbahnpfade, Lebensphasenmodelle, Durchlässigkeit und Anerkennung ziviler Qualifikationen.
- Inkonsequentes Modell: Mischung aus Pflicht- und Freiwilligkeitsansatz, keine konsequente oder stringente Linie erkennbar.
- Erhebliche Zweifel an der Zielerreichung: Verbesserung der Verfügbarkeit des Bestands, aber keine neuen Rekrutierungsquellen, die Sollstärke wird so nicht erreicht.

Aus Sicht des VSB stellt der Referentenentwurf eine deutliche Ausweitung der Verfügungsgewalt des Staates über Reservistinnen und Reservisten dar, während weiterhin die

Attraktivität des Reservedienstes und die nachhaltige Aufwuchsfähigkeit der Reserve nur sehr begrenzt gestärkt werden. Zugleich verschärfen sich Eingriffe in Grundrechte sowie der Umfang datenbasierter Dienstleistungsüberwachung erheblich, ohne dass hinreichend belegt wäre, dass die angestrebte Sollstärke der Reserve tatsächlich erreicht wird.

Über die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Gesetzentwurf ist die aus hiesiger Sicht mangelhafte Kommunikation im Vorfeld sowie die erneut sehr kurze Fristsetzung zur Stellungnahme im Rahmen der Verbändebeteiligung anzusprechen. Insbesondere weitreichende und von gesellschaftlich breiter Bedeutung geprägte Gesetzesinitiativen sollten im Rahmen einer ernst gemeinten kooperativen und vom gegenseitigen Vertrauen und Respekt geprägten Einbindung und Kommunikation erstellt werden. Der VSB ist hier an einer konstruktiven Gestaltung im Sinne des gemeinsamen Ziels interessiert.

B. Systematik und Reichweite der Neuregelung

Der Entwurf bündelt das Dienstleistungsrecht der Reserve weitgehend im Reservistengesetz (ResG) und reduziert die Arten der Dienstleistungen auf den unbefristeten Wehrdienst im Spannungs- oder Verteidigungsfall und die einheitliche Kategorie der „Reservedienstleistung“. Damit wird die bisherige Differenzierung des Vierten Abschnitts des Soldatengesetzes (Wehrübungen, Hilfeleistungen, besondere Verwendungen usw.) zugunsten einer sehr weit gefassten Generalkategorie aufgegeben. Reservedienstleistungen sind alle Verwendungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung, die der Erfüllung des Verfassungsauftrags der Streitkräfte dienen; faktisch erfasst dies nahezu alle Aktivitäten der Bundeswehr einschließlich Aufwuchs- und Übungstätigkeiten.

Die Dienstleistungspflicht wird zugleich deutlich intensiviert: Reservistinnen und Reservisten können – abhängig von Dauer und Art des früheren Wehrdienstverhältnisses – bis 65 Jahre verpflichtend zu Reservedienstleistungen und bis 60 Jahre zum unbefristeten Wehrdienst im Spannungs- oder Verteidigungsfall herangezogen werden. Die zulässige Gesamtdauer verpflichtender Reservedienstleistungen steigt, gestaffelt nach bisheriger Dienstzeit, auf bis zu zwölf Monate, mit jährlichen Höchstdauern bis zu zwölf Wochen pro Jahr; freiwillige

Reservedienstleistungen können sogar bis zu elf Monate pro Kalenderjahr dauern und mit Sondergenehmigungen sogar darüber hinaus.

Aus Verbandssicht ist diese Verdichtung nachwirkender Dienstpflichten mit einer erheblichen Verschiebung des verfassungsrechtlichen Grundmodells verbunden:

Der frühere freiwillige Entschluss zum Soldatenberuf begründet nun langfristige, über Jahrzehnte reichende Inanspruchnahmefähigkeiten des Staates, die über die traditionelle Konzeption der Reserve aus ehemaligen Wehrpflichtigen und Wehrübenden deutlich hinausgehen.

C. Verfassungsrechtliche Bedenken

I. Eingriff in die Berufsfreiheit (Art. 12 GG)

Die Ausweitung der verpflichtenden Heranziehungsmöglichkeiten (insbesondere die Ausdehnung der Altersgrenzen, die Anhebung der zulässigen Gesamt- und Einzeldauern der Reservedienstleistungen sowie die kurzfristigen Alarmübungen und aufschiebend bedingten Heranziehungen) greift erheblich in die durch Art. 12 GG geschützte Berufsfreiheit ein. Ehemalige Soldatinnen und Soldaten haben sich zwar freiwillig für einen militärischen Beruf entschieden, die aus diesem Entschluss über Jahrzehnte nachwirkenden gesetzlichen Dienstleistungsverpflichtungen verändern aber die Rahmenbedingungen ihrer späteren zivilen Berufsausübung nachhaltig.

Dies gilt besonders für Berufsverläufe in hochspezialisierten Mangelberufen, in denen längere und wiederkehrende Abstellungen an die Bundeswehr die Karrierechancen spürbar beeinträchtigen können. Die gesetzlich vorgesehenen Zurückstellungs- und Unabkömmlichkeitsregelungen bieten hier nur begrenzten Schutz, da sie regelmäßig einen Antrags- und Begründungsaufwand erfordern und überwiegend im Ermessen der Behörden stehen. Der Gesetzgeber muss sich daher die Frage gefallen lassen, ob der mit dem Gesetz verfolgte Zweck – Erhöhung der Verfügbarkeit der Reserve – nicht auch durch mildere Mittel wie attraktivere freiwillige Modelle, passgenaue Karriereangebote und modernisierte Personalentwicklungsinstrumente erreicht werden könnte.

II. Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)

Die vorgesehenen Regelungen zur Dienstleistungsüberwachung, zur Registerführung und zu Sicherheits- und Verfassungstreueprüfungen beinhalten tiefgreifende Datenerhebungen und -verarbeitungen. Die Wehrrersatzbehörden dürfen im automatisierten Abrufverfahren Meldedaten nach dem Bundesmeldegesetz einholen und in einem zentralen Register beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr speichern. Dazu treten umfangreiche eigene Meldepflichten der betroffenen Reservistinnen und Reservisten (Wohnsitzwechsel, Ausbildungs- und Berufswechsel, längerfristige Erkrankungen, sicherheitsrelevante Umstände, Wegfall von Zurückstellungsgründen).

Hinzu kommen eine unterstützte Verfassungstreueprüfung und Sicherheitsüberprüfungen nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz, die ohne Zustimmung der Betroffenen möglich sind. Damit geraten betroffene Personen über einen Zeitraum bis zum 60. bzw. 65. Lebensjahr in einen dauerhaften Status besonderer Beobachtung. Die Datenerhebungstiefe und -dauer wirft vor diesem Hintergrund erhebliche Fragen der Verhältnismäßigkeit auf. Eine engere Zweckbindung, kürzere Speicherfristen, strengere Löschkonzepte und ein Vorrang freiwilliger Beordnung wären aus Sicht des Verbandes zwingend zu prüfen.

III. Verhältnis zu Art. 4 GG (Kriegsdienstverweigerung) und Art. 3 GG (Gleichbehandlung)

Die Regelungen zum Ausschluss und zur Befreiung von Dienstleistungen knüpfen zum Teil an religiöse Funktionen (Geistliche verschiedener Bekenntnisse) und an die Anerkennung als Kriegsdienstverweigerin bzw. Kriegsdienstverweigerer an. Es ist zu prüfen, ob die Differenzierung zwischen diesen Gruppen und anderen weltanschaulich begründeten Gewissensentscheidungen sachlich hinreichend begründet ist oder mit Art. 3 GG kollidiert.

Im Hinblick auf Art. 4 GG ist zudem sicherzustellen, dass der Weg in die Kriegsdienstverweigerung für bereits dienende Reservistinnen und Reservisten nicht faktisch unzumutbar erschwert wird. Dies betrifft insbesondere die Konsequenzen eines späteren Wechsels in den Status der Kriegsdienstverweigerung (Verlust des Dienstgrades, Auswirkungen auf Versorgung und sozialrechtliche Stellung).

IV. Zur These einer durchweg verpflichtenden Beordnung nur auf Grundlage einer allgemeinen Dienstpflicht

1. These

Der VSB vertritt nach wie vor die Ansicht, dass eine gesamtgesellschaftliche Resilienz vor dem Grundrauschen der instabilen sicherheitspolitischen (Welt-)Lage nur durch die Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht möglich ist. Daraus folgt dann auch eine durchweg verpflichtende Beordnung von Reservistinnen und Reservisten.

2. Maßstab

Maßgeblich sind die Wehrverfassung des Grundgesetzes (insbesondere Art. 12a GG), die allgemeinen Grundrechte (Art. 1, 2, 3, 4, 12 GG) sowie die Systematik des Referentenentwurfs, der von einem derzeit ausschließlich freiwillig rekrutierten Personalbestand ausgeht und nachwirkende Dienstpflichten für ehemalige Soldatinnen und Soldaten normiert.

3. Subsumtion

Der Referentenentwurf knüpft die Dienstleistungspflichten der Reserve primär an ein zuvor bestehendes Wehrdienstverhältnis (Berufssoldat, Soldat auf Zeit, Freiwilliger Wehrdienst) oder an eine vom Bund angenommene freiwillige Verpflichtung ungedienter Personen. Eine allgemeine Dienstpflicht und damit auch eine flächendeckende Einbeziehung eines gesamten Jahrgangs der Zivilbevölkerung ist nicht vorgesehen. Gleichwohl werden für den noch verbleibenden rekrutierten Personenkreis weitreichende nachwirkende Pflichten (Beordnung, Heranziehung zu Reservedienstleistungen, Datenüberwachung) etabliert.

Verfassungsrechtlich ist der Gesetzgeber nicht gezwungen, nachwirkende Reservistenpflichten ausschließlich im Rahmen einer allgemeinen Dienstpflicht anzuordnen. Art. 12a GG ermöglicht es, Männer (und im Verteidigungsfall ggf. auch Frauen) zu Wehr- oder Ersatzdienstleistungen heranzuziehen; daneben bleibt es dem Gesetzgeber unbenommen, an ein freiwillig eingegangenes Wehrdienstverhältnis weitergehende gesetzliche Verpflichtungen zu knüpfen. Entscheidend ist, dass diese Verpflichtungen durch einen legitimen Zweck gedeckt, geeignet, erforderlich und im engeren Sinne verhältnismäßig sind.

Allerdings verschärft eine durchweg verpflichtende Beordnung – verstanden als Regelfall der Zuweisung von Reservistinnen und Reservisten zu bestimmten Strukturen mit weitreichenden Heranziehungsrechten – die Intensität des Grundrechtseingriffs erheblich. Je weiter sich die gesetzlichen Dienstpflichten von der ursprünglichen freiwilligen Entscheidung entfernen (zeitlich, inhaltlich, hinsichtlich des Risikoprofils), desto näher rückt die Konstellation faktisch an ein pflichtbasiertes Modell heran, das strukturell einer allgemeinen Dienstpflicht ähnelt, ohne deren demokratische und gesellschaftliche Vorbereitungs- und Legitimationsprozesse durchlaufen zu haben.

Vor diesem Hintergrund lässt sich die These dogmatisch wie folgt einordnen:

- Streng rechtlich zwingt das Grundgesetz nicht dazu, eine allgemeine Dienstpflicht zu etablieren, bevor weitreichende Reservistenpflichten normiert werden.
- Politisch und im Lichte des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes spricht jedoch viel dafür, dass eine „durchweg verpflichtende Beordnung“ nur dann sachgerecht und dauerhaft tragfähig ist, wenn sie in ein umfassendes, transparentes und gesellschaftlich legitimes Dienstpflichtkonzept eingebettet ist.

4. Ergebnis

Die These ist im strengen verfassungsrechtlichen Sinne zu weitgehend, da das Grundgesetz eine vorherige allgemeine Dienstpflicht als zwingende Voraussetzung – noch - nicht kennt. Im Sinne einer verantwortlichen Gesetzgebungspolitik und der vom VSB vertretenen Leitbilder (Attraktivität, Bürger in Uniform, freiwillige Bindung) ist sie jedoch als normative Forderung plausibel: **Je näher das Reservemodell faktisch an ein Pflichtsystem heranrückt, desto eher bedarf es der klaren, demokratisch legitimierten Grundlage einer allgemeinen Dienstpflicht.** Aus Verbandssicht sollte eine durchweg verpflichtende Beordnung daher politisch nicht isoliert, sondern nur im Rahmen einer offen geführten Grundsatzentscheidung über eine allgemeine Dienstpflicht diskutiert werden.

D. Praktische Belastungen für Reservistinnen/Reservisten und Arbeitgeber

I. Belastungen für Reservistinnen und Reservisten

Die praktische Belastung für Reservistinnen und Reservisten ergibt sich vor allem aus der Kombination von:

- verlängerten Altersgrenzen (bis 65 Jahre für Reservedienstleistungen),
- deutlich erhöhten zulässigen Gesamtdauern (bis zu zwölf Monate verpflichtende Reservedienstleistung),
- umfangreichen Melde- und Mitwirkungspflichten im Rahmen der Dienstleistungsüberwachung,
- Möglichkeiten kurzfristiger Heranziehung (Alarmübungen, aufschiebend bedingte Heranziehungsbescheide, Heranziehung ohne Frist) und
- erweiterten Einsatzoptionen, einschließlich bestimmter Auslandsverwendungen ohne vorherige freiwillige Verpflichtung.

In der Lebenswirklichkeit führt dies zu einem erheblichen Planungsdruck, insbesondere für ehemalige Berufssoldaten und langjährige Soldaten auf Zeit, die nach dem aktiven Dienst eine zivile Karriere aufbauen und familiäre Verpflichtungen wahrnehmen. Der „lange Schatten“ des Soldatenberufs kann dazu beitragen, dass potenziell hochqualifizierte Personen bereits in der aktiven Phase von einer längerfristigen Bindung an die Bundeswehr Abstand nehmen, um spätere Reservelasten zu vermeiden.

II. Belastungen für ungediente Reservistinnen und Reservisten

Ungediente, die sich freiwillig zu Dienstleistungen verpflichten, werden nach ärztlicher Untersuchung denselben Überwachungs- und Heranziehungsmechanismen unterworfen wie ehemalige Soldaten. Für diese Personengruppe, die zivil sozialisiert und ohne militärischen Hintergrund in die Reserve eintritt, sind die Intensität der nachfolgenden Pflichten und der Datenverarbeitung besonders sorgfältig zu kommunizieren und zu rechtfertigen. Anderenfalls droht eine erhebliche Diskrepanz zwischen Erwartung (zeitlich begrenztes Engagement) und Realität (langfristige, überwachte Verpflichtung).

III. Belastungen und Risiken für Arbeitgeber

Positiv hervorzuheben sind die im Entwurf vorgesehenen Verbesserungen beim Arbeitsplatzschutz und bei finanziellen Ausgleichsleistungen (Zuschüsse für Ersatzkräfte, neuer Förderbetrag für kleine und mittlere Unternehmen, klarere Anknüpfung an Heranziehungsbescheide und Antragsrechte auf Zurückstellung). Diese Regelungen können helfen, Vorbehalte auf Arbeitgeberseite zu reduzieren.

Gleichwohl verbleiben erhebliche Belastungen:

- Die Reserveplanung bleibt für Unternehmen – insbesondere mit hohem Anteil an Schlüsselpersonal in der Reserve – schwer kalkulierbar, da kurzfristige Alarmübungen und aufschiebend bedingte Heranziehungsbescheide kurzfristige Personalengpässe verursachen können.
- Die Anhörungspflichten der Behörden ersetzen keine echte Mitwirkung auf Augenhöhe; Arbeitgeber tragen das operative Ausfallrisiko, ohne hinreichend in die mittel- bis langfristige Einsatzplanung eingebunden zu sein.
- Branchen mit ohnehin angespanntem Fachkräftemangel (z.B. IT, Gesundheitswesen, Ingenieurberufe) sind von wiederkehrenden Reservisteneinsätzen besonders betroffen.

Im Lichte der bekannten VSB- Personalkonzeption wäre hier eine weitergehende partnerschaftliche Lösung angezeigt: Rahmenvereinbarungen mit Spitzenverbänden der Wirtschaft, tarifkompatible Standardmodelle für Reservedienstzeiten, abgestimmte Personalentwicklungs- und Qualifikationspfade, die zivile und militärische Bedarfe gleichermaßen berücksichtigen.

E. Strategische Personal- und Reservepolitik

I. Leitbilder der VSB-Personalkonzeption

Die VSB-Konzeption zum Personalmanagement betont insbesondere:

- Aufwuchsfähigkeit als Ergebnis gut geplanter, durchlässiger Laufbahnen und nicht allein als Folge rechtlicher Zugriffsmöglichkeiten,
- Attraktivität des Dienstes durch verlässliche Karriere- und Verwendungsplanung, familienfreundliche Modelle und faire Besoldungs- und Versorgungsperspektiven,
- Durchlässigkeit zwischen aktiver Truppe, Reserve und zivilem Arbeitsmarkt,
- lebensphasenorientierte Gestaltung von Dienst- und Reservezeiten,
- Anerkennung ziviler Qualifikationen und Kompetenzen in militärischen Laufbahnen, sowie
- die dienstzeitbegleitende Aus- und Weiterbildung im Zusammenwirken mit Anerkennungen nach dem DQR.

II. Einordnung des Referentenentwurfs in dieses Leitbild

Der Referentenentwurf stärkt das rechtliche Instrumentarium zur Nutzung der vorhandenen Reserve, setzt aber nur begrenzt an den strategischen Stellschrauben der Personalentwicklung an. Die Fokussierung auf eine einheitliche Reservedienstleistung, erhöhte Verfügbarkeitsanforderungen und umfangreiche Überwachung stärkt vor allem die Steuerungsmöglichkeiten des Staates, nicht aber zwingend die Attraktivität des Reserveengagements.

Die gesetzlich vorgesehenen Verbesserungen im Unterhaltssicherungsrecht und bei Ausgleichsleistungen für Arbeitgeber sind wichtige, aber eher inkrementelle Schritte. Sie ersetzen keine umfassende Strategie, die Reservekarrieren systematisch in ein modernes, europäisch anschlussfähiges Personalmanagement einbettet. Gerade im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte ist eine glaubwürdige, planbare und familienkompatible Reservebiografie entscheidend, um freiwillige Bindung zu erzeugen.

III. Empfehlungen für eine strategische Weiterentwicklung

Aus Verbandssicht sollten folgende strategische Elemente stärker in den Vordergrund gerückt werden:

- Entwicklung klarer Reserve-Laufbahnpfade mit verbindlichen Standards für Qualifikation, Verwendung, Beförderung und Anerkennung ziviler Kompetenzen.
- Verankerung lebensphasenorientierter Modelle (z.B. intensivere Reservephasen unmittelbar nach Ausscheiden aus der aktiven Truppe, reduzierte Verpflichtungen in familiären Hochlastphasen, erneute Intensivierung im fortgeschrittenen Berufsleben).
- Ausbau von Kooperationsprogrammen mit Arbeitgebern, einschließlich gemeinsamer Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiativen, die militärische und zivile Bedarfe verzahnen.
- Stärkere Einbindung der Reserve in gesamtstaatliche Resilienzkonzepte (Katastrophenschutz, Cyber- und Informationsraum, kritische Infrastrukturen), um die gesellschaftliche Sichtbarkeit und Wertschätzung des Reserveengagements zu erhöhen.

F. Internationale Einordnung¹: Reservegewinnung und -verpflichtung im Vergleich mit ausgewählten NATO-Partnern

I. Frankreich

Frankreich verfügt über ein Berufsheer mit ergänzender Reserve („réserve opérationnelle“). Die Reserve setzt stark auf freiwillige Verpflichtungen mit klaren Vertragselementen (Dauer, jährliche Einsatztage, Vergütung). Der Staat wirbt mit steuerlichen Vorteilen, Anerkennung im zivilen Lebenslauf und einer engen Verzahnung mit dem Katastrophenschutz. Eine allgemeine Wehrpflicht besteht faktisch nicht mehr; stattdessen gibt es einen kurzen zivilen Dienst (Service National Universel) mit vornehmlich pädagogischer Ausrichtung. Die gesetzliche Möglichkeit zur verpflichtenden Heranziehung ehemaliger Soldaten besteht, wird aber zurückhaltend genutzt.

¹ Die Inhalte F. I. bis F.VI. sind öffentlich zugänglichen Quellen entnommen

II. Vereinigtes Königreich (England)

Das Vereinigte Königreich setzt auf das Modell der „Regulars“ und „Reserves“ (Army Reserve, Royal Naval Reserve, Royal Auxiliary Air Force). Die Teilnahme an der Reserve erfolgt überwiegend freiwillig, auf Basis von Verträgen mit klar definierten Trainings- und Einsatzverpflichtungen pro Jahr. Arbeitgeberrechte und -pflichten sind in umfangreichen Leitfäden geregelt; es gibt finanzielle Unterstützungsprogramme und rechtliche Schutzmechanismen für Reservisten. Eine Wehrpflicht existiert derzeit nicht; die Personalgewinnung konzentriert sich auf Attraktivität, flexible Dienstmodelle und gezielte Rekrutierungskampagnen.

III. Belgien

Belgien hat sein Wehrpflichtsystem ausgesetzt und setzt auf eine professionelle Armee mit Reservekomponenten. Die Reserve basiert weitgehend auf Freiwilligkeit, wobei frühere Wehrpflichtige und Zeit- oder Berufssoldaten als Reservisten gewonnen werden. Die rechtlichen Verpflichtungen sind im Vergleich zu Deutschland weniger weitreichend; der Schwerpunkt liegt auf einer begrenzten Zahl von Übungstagen und spezifischen Verwendungsfunktionen. Eine umfassende, bis ins hohe Alter reichende Verpflichtungsarchitektur wie im deutschen Entwurf findet sich in dieser Form nicht.

IV. Niederlande

Die Niederlande verfügen über eine Berufsarmee mit einer vergleichsweise kleinen, aber aktiv genutzten Reserve. Die Reserve („reservisten“) basiert in der Praxis vor allem auf freiwilligen Verpflichtungen. Der Schwerpunkt liegt auf planbaren Übungstagen, klaren Absprachen mit Arbeitgebern und einer guten Vereinbarkeit mit zivilen Berufen. Die rechtliche Möglichkeit zu verpflichtenden Heranziehungen besteht, wird aber politisch und praktisch zurückhaltend genutzt. Die Personalpolitik betont Attraktivität, Teilzeitmodelle und eine enge Einbindung in internationale Einsätze.

V. Schweden

Schweden hat die Wehrpflicht 2017 reaktiviert, allerdings in einer modernen, selektiven Form. Ein Teil jedes Jahrgangs wird gemustert und eingezogen; daraus rekrutiert sich ein erheblicher Teil der Reserve. Reservisten haben definierte Wiederholungsübungsverpflichtungen, die jedoch in einem klaren Planungsrahmen liegen. Die Kombination aus selektiver Wehrpflicht und attraktiven Bedingungen für längerfristige Engagements schafft einen breiten Personalpool, ohne jeden Jahrgang vollständig zu erfassen. Die Verpflichtungsarchitektur ist stärker auf regelmäßige Wiederholungsausbildungen als auf ad-hoc-Heranziehungen ausgelegt.

VI. Litauen

Litauen hat angesichts der sicherheitspolitischen Lage an der Ostflanke die allgemeine Wehrpflicht wieder eingeführt. Die Reserve wird schwerpunktmäßig aus ehemaligen Wehrpflichtigen gebildet, die gesetzlich zu Wiederholungsausbildungen und im Krisenfall zu rascher Mobilmachung verpflichtet sind. Im Unterschied zum deutschen Entwurf ist die zeitliche Bindung an die Wehrpflichtphase enger, die Altersgrenzen sind niedriger und die Schwerpunktsetzung klar auf Landesverteidigung und schnelle Mobilmachung ausgerichtet. Die Bereitschaft zu weitreichenden Pflichtmodellen ist politisch und gesellschaftlich durch die unmittelbare Bedrohungslage geprägt.

VII. Einordnung des deutschen Ansatzes

Im Vergleich zu den genannten Partnern bewegt sich der deutsche Entwurf in einem Zwischenfeld:

- Anders als Frankreich und das Vereinigte Königreich stützt er sich weniger auf rein freiwillige Reserveverträge, sondern stark auf nachwirkende Pflichtbindungen ehemaliger Soldatinnen und Soldaten.
- Anders als Litauen und Schweden wird jedoch noch keine breit angelegte, flächendeckende Wehrpflicht (oder allgemeine Dienstpflicht) genutzt, sondern ein primär freiwillig rekrutierter Personalstamm durch weitgehende Nachverpflichtungen als Reserve verfügbar gehalten.

- Die belgischen und niederländischen Modelle setzen stärker auf begrenzte und klar planbare Reservelasten, während der deutsche Entwurf mit aufschiebend bedingten Heranziehungen und kurzfristigen Alarmübungen eine höhere operative Flexibilität zu Lasten der Planbarkeit vorsieht.

Aus Sicht des Verbandes entsteht so ein Spannungsfeld: Deutschland übernimmt Elemente eines „Pflichtmodells“ (lange Altersgrenzen, umfangreiche Pflichtdienste, intensive Überwachung), ohne die breite Rekrutierungsbasis einer klassischen Wehrpflicht zu haben. Gleichzeitig wird das freiwilligkeitsorientierte Attraktivitätsmodell vieler Partner nur unvollständig nachvollzogen. Strategisch sinnvoll wäre eine klarere Entscheidung, ob der Schwerpunkt zukünftig auf einem attraktiven, vertragsbasierten Freiwilligenmodell (nach Vorbild Frankreich/UK/Niederlande) oder auf einem transparenten, gesellschaftlich legitimierten Pflichtmodell (nach Vorbild Schweden/Litauen) liegen soll.

G. Prognose: Erreichen der Sollstärke und Perspektive einer Wehr- oder Dienstpflicht

Die im Wehrdienst-Modernisierungsgesetz und im Reservestärkungsgesetz angelegten Zielzahlen für aktive Truppe und Reserve werden aus Sicht des VSB nach derzeitiger Lage nur erreichbar sein, wenn:

- die Attraktivität von Dienst und Reserve deutlich gesteigert wird,
- die Personalentwicklungsinstrumente konsequent modernisiert und europäisch anschlussfähig gestaltet werden und
- die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern auf eine belastbare, gegenseitig verlässliche Grundlage gestellt wird.
-

Der vorliegende Entwurf verbessert zwar die rechtliche Handhabbarkeit und Verfügbarkeit des vorhandenen Personalbestands, öffnet aber keine wirklich neuen Rekrutierungsquellen. Es ist daher offen, ob die Sollstärke allein auf der vorliegenden Basis erreicht wird.

Eine erneute politische Debatte über Wehr- oder allgemeine Dienstpflicht wird dann unvermeidbar, wenn die gesetzten Ziele deutlich verfehlt werden.

H. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Zusammenfassend empfiehlt der Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. folgende Anpassungen am Referentenentwurf:

1. Verfassungsrechtliche Absicherung:

- Eingrenzung der nachwirkenden Dienstpflichten durch niedrigere Altersgrenzen, kürzere Überwachungszeiträume und klarere Begrenzung der Gesamtdauer verpflichtender Reservedienstleistungen.
- Stärkere Betonung freiwilliger Beordnung, insbesondere bei Auslandsverwendungen und inneren Hilfeleistungen.
- Überarbeitung der datenschutzrechtlichen Regelungen im Sinne strengerer Zweckbindung, kürzerer Speicherfristen und verbesserter Transparenz- und Rechtsschutzmechanismen.

2. Reduktion praktischer Belastungen:

- Bessere Planbarkeit durch verbindliche Mindestankündigungsfristen, Einschränkung aufschiebend bedingter Heranziehungen und klare Obergrenzen für kurzfristige Alarmübungen.
- Ausbau der Härtefall- und Zurückstellungsregelungen für besonders belastete Berufs- und Familiensituationen, ohne übermäßige Antragshürden.
- Weiterentwicklung der Arbeitgeberbeteiligung zu echten Partnerschaften, etwa durch Branchenabkommen, Standardmodelle und finanzielle Kompensation.

3. Strategische Personal- und Reservepolitik:

- Konkrete Umsetzung der VSB-Leitlinien (Attraktivität, Aufwuchsfähigkeit, Durchlässigkeit, lebensphasenorientierte Modelle) in Gesetz, Verordnung und Verwaltungspraxis.
- Klare Verknüpfung von Reservekarrieren mit zivilen Qualifikations- und Karrierewegen; Anerkennung ziviler Kompetenzen und Nutzung von Reservezeiten als Mehrwert für Arbeitgeber.

4. Internationale Anschlussfähigkeit:

- Auswertung der Erfahrungen von Staaten mit erfolgreichen freiwilligen Reservemodellen (Frankreich, Vereinigtes Königreich, Niederlande) und von Staaten mit reaktivierter Wehrpflicht (Schweden, Litauen) zur Verbesserung der deutschen Reservearchitektur.
- Entwicklung eines konsistenten Gesamtmodells, das entweder die Logik eines attraktiven, vertraglich geregelten Freiwilligenmodells oder eines transparenten Pflichtmodells konsequent verfolgt, statt Elemente beider Modelle spannungsgeladen zu mischen.

Mit diesen Anpassungen könnte das Reservestärkungsgesetz einen substantiellen Beitrag leisten, die Reserve der Bundeswehr verlässlich, verfassungskonform und zugleich attraktiv zu gestalten im Interesse der Sicherheit Deutschlands, der Bündnisverpflichtungen und der betroffenen Soldatinnen und Soldaten.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen zur Verfügung. Der Veröffentlichung unserer Stellungnahme stimmen wir zu.

Mit freundlichen Grüßen

Ehmann

Justiziar VSB