

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ► Leipziger Straße 51 ► 10117 Berlin

Bundesministerium der Verteidigung
Referat R III 4
53123 Bonn

BMVgRIII4@bmvg.bund.de

Nur per E-Mail

Berlin, den 11. Juni 2026
AW

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve - Reservestärkungsgesetz

Stellungnahme der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist eine Spitzenorganisation im Sinne des Tarifvertragsgesetzes. Als Tarifvertragspartei des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und weiterer Tarifverträge regelt die VKA die Arbeitsbedingungen für rund 2,7 Millionen kommunale Beschäftigte. Mitglieder der VKA sind die kommunalen Arbeitgeberverbände in den jeweiligen Ländern. Deren Mitglieder sind die Städte, Landkreise, Gemeinden, kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsbetriebe und die Verkehrsflughäfen. Insgesamt sind dies fast 10.000 Arbeitgeber bundesweit.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve. Als kommunale Arbeitgeber unterstützen wir ausdrücklich das Ziel der Bundesregierung, die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands und damit auch die Truppenstärke der Bundeswehr nachhaltig zu stärken. Die kommunalen Arbeitgeber sind bereit, diesen grundsätzlichen Prozess zu begleiten, zu unterstützen und ihren Anteil zum Erreichen dieses Vorhabens zu erbringen. Gleichwohl sehen die kommunalen Arbeitgeber an verschiedenen Stellen des Referentenentwurfs Überarbeitungsbedarf. Dabei ist zu beachten, dass zahlreiche kommunale Arbeitgeber Leistungen im Bereich der Daseinsvorsorge erbringen und die Haushaltslage vieler kommunaler Arbeitgeber dramatisch ist.

1 Heranziehung zu Reservedienstleistungen

Als kommunale Arbeitgeber hegen wir zwar ein grundsätzliches Verständnis für die Pläne der Bundesregierung, das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit für die Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten zu Reservedienstleistungen in Zukunft nicht mehr aufrechterhalten zu wollen. Es ist jedoch wegen der kommunalen Arbeit im Bereich der Daseinsvorsorge gleichwohl zu beachten, dass Fachkräftemangel, nicht besetzte Stellen und hohe Krankenstände sowie die vermehrte Heranziehung zu Wehrübungen durch die Bundeswehr in der Praxis vor Ort zu Problemen bei der Erbringung kommunaler Dienstleistungen führen könnten.

Besonderes Augenmerk ist dabei auf die zwingend notwendige jederzeitige Aufrechterhaltung kritischer Infrastrukturen wie IT-Netze, Strom-, Wärme- oder Wasserversorgung zu richten. Auch die vollständige Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebs muss jederzeit sichergestellt bleiben. Gleiches gilt für den Bevölkerungsschutz sowie für Tätigkeiten (freiwillig und beruflich) in den Blaulichtorganisationen. Hier sollten entsprechende Regelungen im Rahmen der Möglichkeit der Zurückstellung geschaffen werden.

2 Doppelte Freiwilligkeit/Anhörung des Arbeitgebers

Die Bundesregierung plant, die Zustimmung des Arbeitgebers durch ein Anhörungsverfahren vor Erlass eines Heranziehungsbescheids zu ersetzen. Hieraus ergibt sich für Arbeitgeber die Frage, innerhalb welcher Fristen dieses Anhörungsverfahren abgeschlossen sein soll. Der Ablauf des Verfahrens und die einzuhaltenden Fristen sollten nicht der Wehersatzbehörde überlassen werden, sondern durch den Gesetzgeber im Sinne von Mindestfristen gesetzlich vorgegeben werden. Für den kommunalen Arbeitgeber muss absehbar sein, innerhalb welches Zeithorizonts er für Vertretungsregelungen oder eine Ersatzkraft sorgen muss, sollten seine Bedenken gegen eine Heranziehung gegenüber der Behörde durch diese nicht geteilt werden. Dass eine Heranziehung von Ersatzkräften für einen Wochenzeitraum ohnehin höchst anspruchsvoll ist, steht zudem außer Frage.

Darüber hinaus ist die geplante Regelung bisher als Soll-Vorschrift formuliert. Im Sinne eines fairen Verfahrens und partnerschaftlichen Miteinanders im Hinblick auf die Stärkung der Verteidigungs- und Widerstandsfähigkeit unseres Landes sollte zumindest für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 15 Abs. 2 ArbPISchG eine Anhörungspflicht eingeführt werden.

3 Frühzeitige Kenntnis des Arbeitgebers

Wir begrüßen die Verlängerung der Zustellfrist für Heranziehungsbescheide in § 16 Abs. 2 ResG-E von vier auf acht Wochen, gibt sie Arbeitgebern potenziell mehr Zeit, eine Ersatzkraft zu organisieren oder betriebliche Abläufe neu zu ordnen. Vor dem Hintergrund der Aufgabe der doppelten Freiwilligkeit ist die verlängerte Frist gleichwohl kaum praxistauglich. Denn in der Praxis informieren Beschäftigte ihre Arbeitgeber – trotz auf dem Papier einer Verpflichtung zur unverzüglichen Vorlage, die aber sanktionslos bleibt – oft eben doch nicht unmittelbar, so dass diese Ausweitung der Frist häufig wirkungslos bleiben dürfte. Hilfreich wäre zudem, aus dem Heranziehungsbescheid entnehmen zu können, welchen Anteil der jährlichen Gesamtdauer der Reservedienstleistende mit der Heranziehung erfüllt haben wird.

Personalplanung, die diesen Namen verdient, ist nur mit ausreichend langem Vorlauf möglich. Deshalb sollte in Erwägung gezogen werden, über die Vorlage von Heranziehungsbescheiden im konkreten Einzelfall und die freiwillige Angabe des eigenen Reservistenstatus hinaus ge-

setzlich ein Statusabfrageverfahren für Arbeitgeber zu ermöglichen, um in deren Personalplanung langfristig den Reservistenstatus und die Möglichkeit der Ableistung von Diensten durch einzelne Beschäftigte berücksichtigen zu können.

4 Finanzielle Entlastung der Arbeitgeber

Anders als in der Privatwirtschaft ruht das Arbeitsverhältnis bei kommunalen Arbeitgebern während des Dienstes in der Bundeswehr nicht. Das Arbeitsentgelt ist ausdrücklich durch den Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes weiter zu zahlen (§ 1 Abs. 2 ArbPISchG). Nur zwischen dem 15. und 30. Tag der Wehrübung kann auf Antrag wie bisher (im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel) das ausgezahlte Entgelt durch den Bund erstattet werden (§ 1 Abs. 2 ArbPISchG bzw. § 9 Abs. 2 ArbPISchG). Das heißt, Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes müssen zum einen das laufende Entgelt weiterzahlen und bekämen auch für eine eventuelle Ersatzkraft keinen Zuschuss. Auch für kommunale Arbeitgeber ist es aber inzwischen angesichts der mehr als angespannten kommunalen Haushaltslage schwer leistbar, Doppel- oder Leerausgaben stemmen zu müssen. Da der Bund für die Landesverteidigung zuständig ist, wird eine vollständige (das heißt: schon vor dem 15. Tag und auch nach dem 30. Tag) Erstattung fortgezahlter Arbeitsentgelte durch den Bund neben privatrechtlich firmierenden kommunalen Arbeitgebern auch für Körperschaften, Anstalten des öffentlichen Rechts und Stiftungen sowie sämtliche Einrichtungen der Daseinsvorsorge (z.B. Krankenhäuser, Versorger) und kommunale Arbeitgeber, die sich im Wettbewerb mit Privaten befinden (z.B. Institute der Sparkassen-Finanzgruppe wie Sparkassen und Landesbau-sparkassen), gefordert.

5 Unabkömmlichstellung von Beschäftigten

Im Verfahren zur Unabkömmlichstellung von Beschäftigten gem. § 11 ResG-E sollten die Belange der Arbeitgeber stärkere Berücksichtigung als im geltenden Recht finden. Bisher können Arbeitgeber „unabkömmliche“ Mitarbeiter nur bei der vorschlagsberechtigten Behörde benennen. Die letzte Entscheidung trifft die Wehersatzbehörde. Gegen einen Ablehnungsbescheid gibt es bisher kein Rechtsmittel.

Es sollte zur Beteiligung der Arbeitgeber im Unabkömmlichstellungsverfahren daher eine Regelung in den zu überarbeitenden Verordnungstext einfließen, die eine verpflichtende Beteiligung von Arbeitgebern in den Ausschüssen vorsieht.

Arbeitgeber müssen auch schon in Friedenszeiten abschätzen können, wer unabkömmlich ist, damit sie gezielt Beschäftigte benennen können und das Verfahren im Spannungs- und Verteidigungsfall reibungslos und zügig abläuft. Dafür braucht es präzise gesetzliche Kriterien, die klar definieren, wann eine Unabkömmlichkeit vorliegt. Diese müssen wiederum die besonderen Belange der Aufrechterhaltung kritischer Infrastruktur, der Daseinsvorsorge, des Katastrophen- und Bevölkerungsschutzes (siehe oben) berücksichtigen. Insbesondere ist im Ernstfall nicht auszuschließen, dass in Krankenhäusern zahlreiche Verwundete behandelt werden müssen.

Zusätzlich sollte über die Ermöglichung von Widerspruchsverfahren nachgedacht werden, damit die (erste) Ablehnung einer Unabkömmlichstellung nicht endgültig ist, sondern nochmals überprüft werden kann.

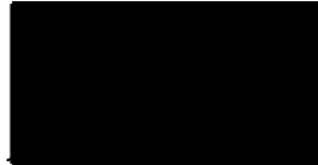
6 Höhere Dienstgrade

Eine verpflichtende Heranziehung zur Dienstleistung soll nur Reservistinnen und Reservisten mit einem höheren Dienstgrad betreffen. Der Referentenentwurf macht weder im Gesetzestext noch in der Begründung Angaben dazu, was genau unter „höheren Dienstgraden“ zu verstehen sein soll. Dies wäre aber wichtig, um prognostizieren zu können, welche Beschäftigten eines Arbeitgebers verpflichtend herangezogen werden könnten. Daher sollte im Reservegesetz genau geregelt werden, welche Dienstgrade mit „höheren Dienstgraden“ gemeint sein sollen.

Mit freundlichen Grüßen



Präsident



Hauptgeschäftsführer