



Berlin, 02.06.2026

ver.di Soldaten (ver.so), Paula Thiede Ufer 10, 10179 Berlin  
Tel.: 030 6956 2199; Mobil: +49 151 55 102035

---

Bearbeitung: [REDACTED]  
Mail: soldaten@verdi.email

Nur per E-Mail: [\[BMVgRIII4@bmvg.bund.de\]](mailto:BMVgRIII4@bmvg.bund.de)

Bundesministerium der Verteidigung

BMVg R III 4

Fontainengraben 150,

53123 Bonn

## **Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve**

---

*(Reservestärkungsgesetz – ResStG)*

*Arbeitsfassung auf Grundlage der bereitgestellten Unterlagen -  
Schwerpunkt Soldatinnen und Soldaten / Reserve*

Stand: Juni 2026 / Bearbeitungsstand des Referentenentwurfs: 21.05.2026

Verwendete Hauptunterlagen:

Referentenentwurf ResStG, Synopse Reservestärkungsgesetz, Grundgesetz, Soldatengesetz,  
Arbeitsplatzschutzgesetz, Unterhaltssicherungsgesetz, Soldatenentschädigungsgesetz.

## **Vorwort: Beteiligung, Kommunikation und Vertrauen**

Eine Reserve kann man nicht im stillen Kämmerlein stärken. Wer Menschen außerhalb eines aktiven Wehrdienstverhältnisses künftig länger, planbarer und verbindlicher verfügbar machen will, greift nicht nur in Strukturen der Bundeswehr ein. Er berührt Familien, Betriebe, Dienststellen, zivile Berufswege, Arbeitgeber, öffentliche Verwaltung und damit erhebliche Teile der Gesellschaft.

Gerade deshalb wäre eine frühzeitige, ernsthafte und belastbare Einbindung von ver.di sachlich geboten gewesen. ver.di vertritt knapp zwei Millionen Mitglieder in nahezu allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. ver.di ist damit nicht nur Interessenvertretung, sondern auch Kommunikations-, Vermittlungs- und Multiplikatorinstanz. Wer Akzeptanz in Betrieben, Verwaltungen, Familien und Dienststellen braucht, darf Beteiligung nicht nachholen, wenn die Grundentscheidung bereits geschrieben ist.

Dass ver.di trotz wiederholter mündlicher Zusagen erneut nicht rechtzeitig und angemessen eingebunden wurde, ist nicht nachvollziehbar. Es schwächt Vertrauen in ein Vorhaben, das selbst auf Vertrauen angewiesen ist. Wer Reserve stärken will, muss offen erklären, welche Pflichten entstehen, wen sie treffen, wie lange sie gelten und welche Schutzmechanismen greifen. Genau diese Offenheit bleibt der Entwurf an zu vielen Stellen schuldig.

ver.so (ver.di-Soldaten) stellt die sicherheitspolitische Bedeutung einer einsatzbereiten Reserve nicht in Abrede. Im Spannungs- und Verteidigungsfall gelten andere Maßstäbe. Kritisch ist jedoch, dass der Entwurf bereits im Frieden und vor Eintritt eines solchen Falles neue Pflichten, Überwachungsstrukturen und Heranziehungsmöglichkeiten schafft, ohne die zivilen Folgen ausreichend abzusichern. Der Entwurf muss deshalb grundlegend nachgebessert werden.

## **Kurzposition**

Der Entwurf enthält richtige Ansätze, ist aber in seiner jetzigen Fassung zu verwaltungsgetrieben. Er organisiert Zugriff, ohne die Folgen dieses Zugriffs ausreichend zu ordnen. Genau darin liegt der zentrale Mangel: Pflicht braucht Klarheit. Verfügbarkeit braucht Schutz. Reservepolitik braucht mehr als eine bessere Abrufbarkeit früherer oder freiwillig verpflichteter Personen.

## **I. Gesamtbewertung**

Das Ziel des Entwurfs ist legitim: Die Reserve soll schneller verfügbar, planbarer und stärker in die Gesamtstruktur der Bundeswehr eingebunden werden. Dieses Ziel rechtfertigt aber nicht jede Ausgestaltung. Maßstab müssen Praxistauglichkeit, Transparenz, Verhältnismäßigkeit, effektiver Rechtsschutz und faire Absicherung der zivilen Folgen sein.

Die vorgelegte Fassung verschiebt das Verhältnis von freiwilligem Dienst und späterer Pflichtbindung erheblich. Sie schafft eine dauerhafte Dienstleistungsüberwachung, setzt auf automatisierte Datenabrufe und Registerverknüpfung, verlagert wesentliche Fragen in spätere Rechtsverordnungen und belastet Arbeitgeber sowie Dienstherrn ohne ausreichend wirksame Schutzmechanismen.

Damit entsteht ein Spannungsverhältnis: Der Staat baut seine Zugriffsmöglichkeiten aus, regelt aber die Gegenleistung, die Schutzmechanismen und die praktische Einbettung nicht mit derselben Genauigkeit. Das ist politisch riskant und rechtlich angreifbar. Eine Reserve, die Vertrauen braucht, darf nicht über Unklarheit, Überwachung und Nachsteuerung per Verordnung organisiert werden.

Auch die Darstellung des Erfüllungsaufwands überzeugt nicht. Wer Melde-, Mitwirkungs-, Untersuchungs-, Arbeitgeber-, Antrags- und Datenverfahren ausweitet, darf nicht den Eindruck erwecken, Bürgerinnen und Bürgern entstehe praktisch kein zusätzlicher Aufwand. Der tatsächliche Aufwand für Reservistinnen und Reservisten, Familien, Arbeitgeber und Dienststellen ist offen darzustellen.

## **II. Zentrale Kritikpunkte und Änderungsbedarf**

### **1. Ehrlicher Umgang mit der neuen Pflichtbindung**

Der Entwurf führt außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls eine nachwirkende Dienstleistungspflicht ein. Wer freiwillig Wehrdienst geleistet hat oder künftig leistet, kann je nach Dauer der Vorverwendung später verpflichtend zu Reservedienstleistungen herangezogen werden. Das ist keine bloße Verwaltungsmodernisierung. Es ist eine neue Bindungslogik.

Im Spannungs- und Verteidigungsfall ist die Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten anders zu bewerten. Der kritische Punkt liegt im Frieden: Aus einer freiwilligen Entscheidung kann eine lange rechtliche Verfügbarkeitsbindung werden.

Wer freiwillig dient, muss vorher wissen, was daraus folgt – nicht erst dann, wenn der Heranziehungsbescheid kommt.

Die Übergangs- und Konkurrenzregelungen ändern daran nichts. Sie begrenzen bestimmte Altfälle, schaffen aber für künftige freiwillige Dienstentscheidungen eine neue nachwirkende Pflichtbindung. Der Gesetzgeber muss diese Wirkung offen benennen. Keine Reservepolitik darf als Freiwilligkeit beginnen und als versteckte Pflicht enden.

## **2. Freiwillige Verpflichtung darf nicht zur Bindungsfalle werden**

Die freiwillige Verpflichtung ist im Entwurf nur auf den ersten Blick frei. Nach bestimmten Verfahrenszeitpunkten – insbesondere nach Ablauf der Widerspruchsfrist gegen den Heranziehungsbescheid oder nach Eintritt einer Bedingung – ist der Widerruf ausgeschlossen. Danach bleibt im Wesentlichen nur noch der Weg über besondere Härte.

Damit kippt Freiwilligkeit in Bindung. Das kann zulässig sein, wenn es vorher klar, verständlich und nachweisbar erklärt wurde. Es ist aber nicht akzeptabel, wenn Menschen eine Verpflichtung eingehen, ohne die spätere rechtliche Schärfe vollständig zu überblicken.

Erforderlich ist deshalb eine gesonderte Belehrung vor jeder Verpflichtung: Welche spätere Pflicht entsteht? Wie lange wirkt sie? Wann endet die Widerrufsmöglichkeit? Welche Rechtsmittel bleiben? Ohne diese Klarheit fehlt der freiwilligen Entscheidung die notwendige Tatsachengrundlage.

## **3. Ungediente Reservistinnen und Reservisten besonders schützen**

Besonders sensibel ist die Lage ungedienter Personen. Wer ohne militärische Vorprägung freiwillig in eine Reservebindung eintritt, verbindet damit häufig ein begrenztes Engagement. Der Entwurf kann daraus aber Untersuchung, Dienstleistungsüberwachung, Datenverarbeitung, Meldepflichten und spätere Heranziehung machen.

Diese Gruppe braucht deshalb eine besonders klare Vorabklärung. Wer neu in dieses System eintritt, muss vor der Verpflichtung verstehen, dass es nicht nur um einzelne freiwillige Einsätze geht, sondern um einen rechtlich geregelten Status mit Pflichten, Datenverarbeitung und möglichen Bindungswirkungen.

#### **4. Anerkannte Freiwilligendienste berücksichtigen**

Der Entwurf berücksichtigt bereits geleistete anerkannte Freiwilligendienste nicht als Anrechnungs-, Befreiungs- oder Zurückstellungstatbestand. Das ist nicht überzeugend. Wer ein Freiwilliges Soziales Jahr, ein Freiwilliges Ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst geleistet hat, hat bereits einen anerkannten Dienst für die Gesellschaft erbracht.

ver.so (ver.di-Soldaten) fordert damit keinen Zwangsdienst. Es geht ausschließlich darum, bereits freiwillig geleistetes gesellschaftliches Engagement nicht zu ignorieren, wenn der Gesetzgeber neue Dienstleistungspflichten schafft. Wer gesellschaftlichen Dienst ernst nimmt, darf ihn nicht nur dann anerkennen, wenn er militärisch organisiert ist.

#### **5. Berufsfreiheit und zivile Karriereplanung stärker schützen**

Die neue Pflichtbindung bleibt nicht im militärischen Bereich. Sie wirkt in zivile Berufsbiografien hinein. Wiederkehrende verpflichtende Reservedienstleistungen können Karriereplanung, berufliche Entwicklung, Selbstständigkeit, Führungsverantwortung und Schlüsselverwendungen erheblich beeinträchtigen.

Gerade in Mangelberufen, kleinen Betrieben, kritischen Dienststellen, IT, Gesundheit, Infrastruktur und Verwaltung kann eine Heranziehung mehr sein als eine vorübergehende Abwesenheit. Sie kann Projekte verzögern, Personalplanung sprengen und berufliche Chancen beeinträchtigen. Zurückstellung und Unentbehrlichkeit müssen deshalb echte Schutzinstrumente sein, nicht bloß verwaltungspraktische Ausnahmen.

#### **6. Nachwirkende Reservepflichten können den aktiven Aufwuchs schwächen**

Ein Gesetz zur Stärkung der Reserve darf die aktive Truppe nicht mittelbar schwächen. Wenn Soldatinnen und Soldaten befürchten müssen, dass eine längere Dienstzeit später zu jahrzehntelanger Verfügbarkeitsbindung, Überwachung und wiederkehrender Heranziehung führt, kann dies bereits die Entscheidung über Verpflichtungsdauer und Verbleib in der Bundeswehr beeinflussen.

Der Entwurf will Aufwuchsfähigkeit sichern. Er darf dabei aber keinen Abschreckungseffekt für den aktiven Dienst erzeugen. Der Gesetzgeber muss offen bewerten, ob die neue Reservepflicht Personalgewinnung und Personalbindung der aktiven Truppe belastet.

## **7. Unentbehrlichkeit braucht echte Sperrwirkung**

Der Entwurf erkennt an, dass Reservistinnen und Reservisten für Betriebe, Arbeitgeber oder Dienstbehörden unentbehrlich sein können. Genau daraus folgt aber mehr als ein bloßes Antragsrecht. Wenn die Funktionsfähigkeit eines Betriebs oder einer Dienststelle konkret betroffen ist, reicht eine jederzeit ablehnbare Einzelfallentscheidung nicht aus.

Bis zur Entscheidung wird die Heranziehung zwar ausgesetzt. Nach einer Ablehnung kann der Schutz aber schnell leerlaufen. Deshalb braucht der Unentbehrlichkeitsantrag klare Kriterien, Fristen, Begründungspflichten und eine Sperr- oder Schutzwirkung bei schlüssig dargelegter Unentbehrlichkeit. Wer zivile Strukturen schützen will, muss diesen Schutz gesetzlich belastbar machen.

## **8. Verordnungsermächtigung zur Unabkömmlichstellung ist zu weit und zu unbestimmt**

Die Unabkömmlichstellung soll in wesentlichen Fragen durch Rechtsverordnung geregelt werden. Dazu gehören Zuständigkeit, Verfahren, Vorgaben für Dienstherrn und Arbeitgeber sowie Auskunftspflichten. Das sind keine Randfragen der Verwaltung. Sie betreffen Grundrechtseingriffe, betriebliche Funktionsfähigkeit, personenbezogene Daten und die Abwägung zwischen militärischem Bedarf und ziviler Leistungsfähigkeit.

Wesentliche Entscheidungen gehören in das Gesetz selbst. Eine spätere Rechtsverordnung kann Einzelheiten ordnen, darf aber nicht die eigentlichen Maßstäbe ersetzen. Auskunftspflichten für Arbeitgeber und Dienstherrn müssen nach Zweck, Umfang, Datenschutz, Fristen und Folgen der Nichtmitwirkung gesetzlich begrenzt werden.

## **9. Arbeitgeberabsicherung muss der neuen Stufenlogik folgen**

Der Entwurf führt eine stufenweise Dauerlogik für verpflichtende Reservedienstleistungen ein. Je nach Vorverwendung kann eine einzelne verpflichtende Reservedienstleistung drei, vier, sechs oder zwölf Wochen pro Jahr dauern. Die Ersatzkrafterstattung für private Arbeitgeber bleibt demgegenüber starr auf höchstens 30 Tage begrenzt.

Damit bricht die Systematik auseinander. Der Staat erweitert die gesetzlich mögliche Abwesenheitsdauer stufenweise, zieht die Arbeitgeberabsicherung aber nicht entsprechend nach. Gerade bei sechs- oder zwölfwöchigen Heranziehungen bleibt eine Lücke, die kleine und mittlere Betriebe besonders hart treffen kann.

Die Ersatzkrafterstattung muss deshalb stufen- und systemgerecht an die jeweilige gesetzliche Höchstdauer der verpflichtenden Reservedienstleistung angepasst werden. Eine starre 30-Tage-Grenze passt nicht zur neuen Stufenlogik.

#### **10. Arbeitgeberbeteiligung partnerschaftlich ausbauen**

Eine Anhörung des Arbeitgebers ist kein Ersatz für Planung auf Augenhöhe. Arbeitgeber tragen das operative Ausfallrisiko: Ersatz, Umverteilung, Verzögerungen, Projektstillstand oder Überlastung der verbleibenden Beschäftigten. Das lässt sich nicht allein durch ein Formularverfahren lösen.

Reservezeiten müssen berechenbarer werden. Erforderlich sind Rahmenvereinbarungen, branchenspezifische Modelle, tarifkompatible Standardlösungen und planbare Reservezeitfenster. Wer auf Arbeitgeber angewiesen ist, darf sie nicht nur anhören, sondern muss sie strukturell einbinden.

#### **11. Datenschutz, Meldedatenabruf und Registerverknüpfung**

Der Entwurf schafft ein System dauerhafter Dienstleistungsüberwachung. Dazu gehören automatisierte Meldedatenabrufe, ein Register für dienstleistungsüberwachte Personen, Datenübermittlungen an Dienststellen und weitere Behörden sowie ein Aufenthaltsfeststellungsverfahren. Hinzu kommt die Einbindung in die Registermodernisierung, die eine fortlaufende Aktualisierung von Meldedaten ermöglichen soll.

Das ist nicht schon deshalb unzulässig, weil es gesetzlich vorgesehen wird. Gerade wegen der Reichweite muss es aber besonders klar, begrenzt und kontrollierbar geregelt werden. Zweck, Datenumfang, Zugriffsrechte, Protokollierung, Speicher- und Löschfristen, Betroffenenrechte und technische Schutzmaßnahmen müssen im Gesetz nachvollziehbar sein. Eine Datenschutz-Folgenabschätzung ist abzusichern.

#### **12. Verfassungstreue- und Sicherheitsüberprüfungen ohne Zustimmung**

Die Dienstleistungsüberwachung umfasst nicht nur Meldedaten und Erreichbarkeit. Reservistinnen und Reservisten können verpflichtet werden, sich einer unterstützten Verfassungstreueprüfung und sicherheitsempfindlichen Sicherheitsüberprüfungen zu unterziehen. Eine Zustimmung der betroffenen Person ist nach dem Entwurf nicht erforderlich.

Das ist ein erheblicher Eingriff mit möglichen beruflichen, sozialen und rechtlichen Folgen. Solche Prüfungen dürfen nicht als beiläufiger Annex der Dienstleistungsüberwachung geregelt werden. Anlass, Umfang, Datenverarbeitung,

Folgen, Rechtsbehelfe und Löschfristen müssen eng und transparent gefasst werden.

### **13. Freizügigkeit, Meldepflichten und Dienstleistungsüberwachung**

Der Entwurf sieht langfristige Melde-, Erreichbarkeits-, Mitwirkungs- und Untersuchungspflichten vor. Wohnungsänderungen müssen gemeldet werden; hinzu kommen automatisierte Datenabrufe, Aufenthaltsfeststellung und bußgeldbewehrte Pflichtverstöße. In besonderen Lagen können Genehmigungspflichten für das Verlassen der Bundesrepublik Deutschland sowie Rückkehrpflichten aus dem Ausland greifen.

Auch wenn nicht jede Meldepflicht bereits ein unmittelbarer Eingriff in Art. 11 GG ist, entsteht durch die Kombination dieser Regelungen eine freizügigkeitsnahe Eingriffsstruktur. Der Entwurf nennt Art. 11 GG im neuen Reservistengesetz jedoch nicht ausdrücklich als eingeschränktes Grundrecht. Das muss geklärt werden: Entweder Art. 11 GG wird berührt und dann sauber geregelt, oder die Normen sind so zu begrenzen, dass sie nicht faktisch Aufenthalt, Erreichbarkeit und Bewegungsfreiheit steuern.

### **14. Rechtsschutz darf nicht leerlaufen**

Der Entwurf sieht kurze Widerspruchsfristen, fehlende aufschiebende Wirkung bei zentralen Entscheidungen und eingeschränkte Rechtsmittel vor. Damit droht ein bekanntes Problem: Der Staat vollzieht, die Betroffenen klären später. Bei Heranziehung, Untersuchung, Verfügbarkeit, Datenverarbeitung und Unentbehrlichkeit ist das nicht ausreichend.

Effektiver Rechtsschutz muss praktisch erreichbar sein, bevor vollendete Tatsachen entstehen. Wo sofortige Vollziehbarkeit vorgesehen wird, braucht es klare Ausnahmen, gerichtliche Eilprüfung und echte Schutzmechanismen. Rechtsschutz, der erst wirkt, wenn die Dienstleistung bereits läuft, ist kein ausreichender Rechtsschutz.

### **15. Verpflichtende Auslandsverwendungen klar begrenzen**

Der Entwurf erlaubt unter bestimmten Voraussetzungen Reservedienstleistungen im Ausland auch ohne freiwillige Verpflichtung, wenn die Dienstleistung innerhalb eines EU- oder NATO-Mitgliedstaates oder an Bord von Schiffen, Booten und Luftfahrzeugen erfolgen soll. Bewaffnete Auslandseinsätze nach dem Parlamentsbeteiligungsgesetz sind ausgenommen.



Auch außerhalb bewaffneter Auslandseinsätze bleiben verpflichtende Auslandsverwendungen ein erheblicher Eingriff in Lebensplanung, Familie und Beruf. Sie müssen eng begrenzt, konkret begründet und mit besonderen Härtefall-, Familien-, Arbeitgeber- und Rechtsschutzregelungen versehen werden.

#### **16. Mobilitätskosten realitätsgerecht erstatten**

Die Regelungen zur Wegstreckenentschädigung und Reisebeihilfe bleiben hinter einer attraktiven und fairen Reserve zurück. Ein Fahrtkostenzuschlag von 20 Cent je Kilometer, begrenzt auf höchstens 29 Euro täglich, bildet heutige Mobilitätskosten nicht realistisch ab. Kraftstoff, Wartung, Versicherung, Wertverlust und allgemeine Preisentwicklung werden damit nicht angemessen aufgefangen.

Besonders problematisch ist die Entfernungsschwelle. Wenn der Zuschlag bei einer Entfernung von weniger als 30 Kilometern zwischen Wohnung und Dienststätte nicht greift, bleiben auch dienstlich veranlasste regelmäßige Fahrten vollständig bei den Reservistinnen und Reservisten hängen. Das ist bei einer stärkeren, teilweise verpflichtenden Inanspruchnahme der Reserve nicht hinnehmbar.

Dienstlich veranlasste Mobilität darf nicht wie ein privates Freizeitrisiko behandelt werden. Wegstrecken- und Reisebeihilfen sind realitätsgerecht, dynamisiert und ab dem ersten tatsächlich anfallenden Kilometer auszugestalten. Die 30-Kilometer-Schwelle ist zu streichen oder sachgerecht zu ersetzen.

#### **17. Familienbelastungen und Elternzeit ausdrücklich mitdenken**

Der Entwurf berücksichtigt familiäre Belange nur punktuell, etwa über Kinderzuschläge, Mindestleistungen, Familienheimfahrten und einzelne Entschädigungsregelungen. Das reicht nicht, wenn neue verpflichtende Reservebindungen geschaffen werden.

Hinzu kommt, dass der Entwurf den Anspruch auf Elternzeit für Wehrdienstverhältnisse nach Abschnitt 2 des Reservistengesetzes ausdrücklich ausschließt. Gerade dann muss klar geregelt werden, wie Elternschaft, Kinderbetreuung und familiäre Schutzbedarfe praktisch berücksichtigt werden.

Kinderbetreuung, Pflegeverantwortung, Alleinerziehung, Partnerbelastung, Fahrtkosten und familiäre Organisationslasten müssen bei Heranziehung, Zurückstellung und finanzieller Absicherung verbindlich berücksichtigt werden.

## **18. Ausrüstung, Aufbewahrung und Haftung praxistauglich regeln**

Der Entwurf sieht vor, dass ausgehändigte Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände sorgfältig aufzubewahren, zu pflegen und auf Aufforderung vorzulegen oder zurückzugeben sind. Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung kann eine Geldersatzpflicht entstehen.

Das klingt technisch, ist aber praktisch relevant: Lagerung, Erreichbarkeit, Verlust, Beschädigung, Umzug, Familienhaushalt und Versicherungsschutz müssen realistisch geregelt werden. Solche Pflichten dürfen nicht einfach in den privaten Bereich verschoben werden, ohne Unterstützung und klare Grenzen.

## **19. Kriegsdienstverweigerung und Gewissensfreiheit niedrigschwellig absichern**

Der Entwurf ordnet Zuständigkeiten und Verfahren für Anträge auf Kriegsdienstverweigerung neu. Für gediente Personen ist die Antragstellung beim Karrierecenter vorgesehen. Zusätzlich ergeben sich statusrechtliche Folgen, wenn Reservistinnen oder Reservisten als Kriegsdienstverweigerer anerkannt werden.

Die Ausübung des Grundrechts aus Art. 4 Abs. 3 GG darf dadurch nicht faktisch erschwert oder abschreckend ausgestaltet werden. Auch Gleichbehandlungsfragen sind zu beachten, wenn gesetzliche Befreiungen bestimmte religiöse Funktionen ausdrücklich erfassen, andere weltanschaulich begründete Gewissenslagen aber nicht mit gleicher Klarheit geregelt werden.

## **20. Mantelgesetz: Nebenänderungen mit eigener Eingriffsqualität offenlegen**

Der Entwurf ändert zahlreiche Gesetze und Verordnungen. Das ist bei einem Mantelgesetz nicht ungewöhnlich. Problematisch wird es dort, wo unter dem Titel der Reservestärkung Regelungen mit eigener Eingriffsqualität mitlaufen und nicht deutlich genug herausgestellt werden.

Besonders kritisch sind der automatisierte Meldedatenabruf im Zivildienstgesetz durch eine zivile Bundesbehörde, die Einbindung des Registers dienstleistungsüberwachter Personen in das Identifikationsnummerngesetz und Änderungen im Soldatenentschädigungsrecht, soweit sie Ansprüche Angehöriger, Hinterbliebener oder weiterer Berechtigter begrenzen können.

Jede Nebenänderung ist transparent daraufhin darzustellen, ob sie nur redaktionell ist oder materielle Auswirkungen hat. Reine Verweisänderungen bei Berufsförderung, Beihilfe, Urlaub und Sozialversicherung sind von echten Eingriffen klar zu trennen.

## **21. Soldatenentschädigung: Pflegeausgleich bleibt unangemessen gering**

Der Pflegeausgleich für Witwen und Witwer wird formal angehoben. Eine Anpassung von 20 Euro auf 21 beziehungsweise 22 Euro je Jahr der über zehn Jahre hinausgehenden Pflegezeit bleibt aber im Verhältnis zur tatsächlichen langjährigen Pflegebelastung unangemessen gering.

Das ist kein tragfähiges Signal der Anerkennung. Pflege über mehr als zehn Jahre ist keine Randbelastung. Wer eine geschädigte Person über Jahre unentgeltlich gepflegt hat, darf nicht mit einer marginalen Anpassung abgespeist werden, die der tatsächlichen Belastung erkennbar nicht gerecht wird.

## **22. Reservepolitik braucht Qualifikation, Anerkennung und planbare Laufbahnen**

Der Entwurf stärkt vor allem das rechtliche Instrumentarium des Zugriffs. Eine moderne Reservepolitik braucht aber mehr als Verfügbarkeit. Sie muss Qualifikation, dienstzeitbegleitende Aus- und Weiterbildung, Anerkennung ziviler Kompetenzen, anschlussfähige Zertifizierungen und planbare Reservebiografien verbinden.

Reservedienst darf nicht als Karriereunterbrechung erscheinen, sondern muss soweit möglich als Qualifikationsgewinn ausgestaltet werden. Dazu gehören die Anerkennung ziviler Abschlüsse, militärisch erworbener Kompetenzen und nachvollziehbare Standards, etwa im Zusammenspiel mit DQR, ZAW, beruflicher Bildung und Arbeitgebernutzen.

Rechtlicher Zugriff allein schafft keine attraktive Reserve. Attraktiv wird Reserve erst, wenn sie beruflich anschlussfähig, planbar und anerkannt ist.

## **23. Gesetzestechnische Sorgfalt: Folgefehler vermeiden**

Der Entwurf zeigt auch handwerkliche Unschärfen. So wird in der Uniformverordnung § 5 Absatz 2 Satz 2 gestrichen; soweit an anderer Stelle weiterhin auf diese Regelung verwiesen wird, ist eine redaktionelle Bereinigung erforderlich.

Das ist kein Hauptproblem des Gesetzes, aber ein Warnsignal. Gerade bei einem Gesetz mit tiefen Eingriffen in Pflichten, Überwachung, Heranziehung und Rechtsschutz muss gesetzestechnische Sorgfalt selbstverständlich sein. Fehlerhafte Verweise sind vor Einbringung zu bereinigen.

### III. Konkrete Änderungsforderungen

- Offene gesetzliche Klarstellung, ab welchem freiwilligen Dienst welche spätere Pflichtbindung entsteht.
- Gesonderte Belehrung vor jeder freiwilligen Verpflichtung über Bindungswirkung, Widerruf, Fristen und Rechtsschutz.
- Besonderer Schutz und dokumentierte Aufklärung für ungediente Personen vor einer freiwilligen Verpflichtung.
- Ausdrückliche Anrechnung oder Befreiungs-/Zurückstellungsregelung für bereits geleistete anerkannte Freiwilligendienste, insbesondere FSJ, FÖJ und tatsächlich geleisteten Bundesfreiwilligendienst.
- Berufliche Entwicklung, Fachkräftesicherung und zivile Schlüsselverwendungen als gesetzliche Abwägungskriterien aufnehmen.
- Rückwirkungen auf Personalgewinnung und Personalbindung der aktiven Truppe offen bewerten.
- Unentbehrlichkeitsverfahren mit gesetzlich geregelter Sperrwirkung, klaren Kriterien, Fristen, Begründungspflichten und wirksamem Eilrechtsschutz.
- Wesentliche Fragen der Unabkömmlichkeit, Arbeitgeber-/Dienstherrenpflichten und Auskunftspflichten im Gesetz selbst regeln; keine bloße Verlagerung in Rechtsverordnung.
- Stufen- und systemgerechte Anpassung der Ersatzkrafterstattung an die jeweilige gesetzliche Höchstdauer verpflichtender Reservedienstleistungen.
- Arbeitgeberbeteiligung partnerschaftlich ausbauen: Rahmenvereinbarungen, branchenspezifische Modelle, tarifkompatible Standardlösungen und planbare Reservezeitfenster.
- Realistische Darstellung des Erfüllungsaufwands für Reservistinnen und Reservisten, Familien, Arbeitgeber, Dienstherren und Dienststellen.
- Klare Datenschutzregelungen zu Zweck, Umfang, Zugriff, Protokollierung, Löschung, Betroffenenrechten und technischer Sicherheit; Datenschutz-Folgenabschätzung absichern.
- Verfassungstreue- und Sicherheitsüberprüfungen ohne Zustimmung eng begrenzen, transparent regeln und mit wirksamem Rechtsschutz versehen.
- Klarstellung zur Berührung oder Nichtberührung von Art. 11 GG; bei Eingriffen ausdrückliche gesetzliche Regelung mit Grenzen und Rechtsschutz.

- Aufschiebende Wirkung oder vergleichbar wirksamer Eilrechtsschutz bei zentralen Heranziehungs-, Unentbehrlichkeits-, Überwachungs- und Prüfentscheidungen.
- Verpflichtende Auslandsverwendungen eng begrenzen und mit besonderen Schutzmechanismen versehen.
- Wegstrecken- und Reisebeihilfen realitätsgerecht, dynamisiert und ab dem ersten tatsächlich anfallenden Kilometer ausgestalten; 30-Kilometer-Schwelle streichen oder sachgerecht ersetzen.
- Familiäre Belastungen einschließlich Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung verbindlich berücksichtigen.
- Aufbewahrungs-, Pflege- und Haftungspflichten für Ausrüstung praxistauglich, zumutbar und dokumentiert regeln.
- Kriegsdienstverweigerung neutral, niedrigschwellig, gleichbehandlungsgerecht und ohne Abschreckungswirkung gewährleisten.
- Nebenänderungen im Mantelgesetz transparent als redaktionell oder materiell kennzeichnen; materielle Verschlechterungen streichen oder begründen.
- Pflegeausgleich im Soldatenentschädigungsrecht angemessen neu bemessen.
- Reservekarrieren mit Qualifizierung, Anerkennung ziviler Kompetenzen und beruflicher Entwicklung verbinden.
- Gesetzestechnische Folgefehler, insbesondere fehlerhafte Verweise, vor Einbringung bereinigen.

#### **IV. Schlussbemerkung**

ver.di-Soldaten unterstützt eine leistungsfähige, einsatzbereite und gesellschaftlich verankerte Reserve. Der vorliegende Entwurf erreicht dieses Ziel jedoch nur dann, wenn er die Betroffenen nicht lediglich verfügbar macht, sondern ihre Rechte, Familien, Arbeitgeber, Dienstherrn, Qualifikationen und Daten wirksam schützt.

Die Stärkung der Reserve darf nicht über verdeckte Pflichtbindung, unklare Verordnungsregelungen, unzureichende Arbeitgeberabsicherung, datenschutzrechtlich weitreichende Registerverknüpfungen, schwachen Rechtsschutz und unzureichende soziale Anerkennung erfolgen. Vertrauen entsteht durch Klarheit, Beteiligung, Qualifizierung und faire Regelungen. Der Entwurf ist deshalb vor einer Zustimmung wesentlich nachzubessern.