

## Kurzstellungnahme des

### Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP)

#### zum Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Reserve“ (Reservestärkungsgesetz – ResStG) des Bundesministeriums der Verteidigung

Berlin, den 8. Juni 2026

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) nimmt Stellung zum vom Bundesministerium für Verteidigung vorgelegten Referentenentwurf eines *Gesetzes zur Stärkung der Reserve* (Reservestärkungsgesetz – ResStG). Dabei beschränkt sich der GVP auf den Aspekt, bei der die Zeitarbeitsbranche eine wichtige Rolle spielen könnte und verweist ansonsten auf die Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), deren Mitglied er ist.

Die mit dem Entwurf verfolgte stärkere Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten ist aus sicherheitspolitischer Sicht im Grundsatz nachvollziehbar. Zugleich erschwert eine häufigere und kurzfristigere Inanspruchnahme von Beschäftigten die Personalplanung der Arbeitgeber und die Sicherstellung der betrieblichen Arbeitskraft. Der Entwurf enthält im Ansatz Regelungen, die diese Mehrbelastung durch entlastende Maßnahmen in eine gewisse Balance bringen sollen. Diesen Ansatz begrüßt der GVP ausdrücklich.

Aus Sicht des GVP greift die vorgesehene Entlastung mindestens in einem zentralen Punkt jedoch zu kurz: Die zusätzlichen Kosten, die dem Arbeitgeber durch den wehrübungsbedingten Ausfall der Stammarbeitskraft entstehen, sollten unabhängig davon erstattungsfähig sein, ob die Ersatzkraft im Weg der Direkteinstellung gewonnen oder über Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) eingesetzt wird. Nach dem derzeitigen Wortlaut ist dies nicht hinreichend gesichert.

#### Im Einzelnen:

#### Erstattungsfähigkeit der Zeitarbeit (Art. 7 – Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes)

##### 1. Regelungsgehalt

Der Referentenentwurf sieht in § 1 Abs. 6 Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG) vor, dass der Bund einem Arbeitgeber auf Antrag die zusätzlichen Kosten erstatten kann, die ihm durch „*die Einstellung einer Ersatzkraft aufgrund einer Wehrübung im Kalenderjahr*“ entstehen (Referentenentwurf, S. 38). § 1 Abs. 6 Satz 3 ArbPlSchG des Entwurfs macht die Erstattung davon abhängig, dass der Arbeitgeber nachweist, „*dass er eine fachlich gleichwertige Fachkraft eingestellt hat*“ (ebd., S. 39).

## **2. Zeitarbeit derzeit nicht rechtssicher erfasst**

Die Formulierung „eingestellt hat“ (ebd.) legt nahe, dass die Erstattung die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber der Reservistin oder des Reservisten und der Ersatzkraft voraussetzt. Bei der Arbeitnehmerüberlassung besteht das Arbeitsverhältnis jedoch nicht mit dem entleihenden Arbeitgeber, sondern mit dem Zeitarbeitsunternehmen (Arbeitgeberprinzip); der entleihende Arbeitgeber „stellt“ die Zeitarbeitskraft im arbeitsrechtlichen Sinne somit gerade nicht „ein“.

## **3. Warum die Zeitarbeit wichtig ist**

Die kurzfristige, passgenaue und zeitlich befristete Bereitstellung von Personal gehört zur Kernkompetenz der Personaldienstleister. Der absehbar befristete Ausfall einer Stammkraft durch eine Wehrübung ist ein typischer Anwendungsfall der Zeitarbeit. Müsste der Arbeitgeber stattdessen für den begrenzten Zeitraum selbst eine Ersatzkraft rekrutieren und befristet einstellen, so entstünden ihm zusätzlicher Rekrutierungsaufwand sowie die mit einem Arbeitsverhältnis verbundenen Meldepflichten – und dies in einer Lage, in der er durch den Wegfall der Stammkraft ohnehin belastet ist. Erschwerend hinzu kommt noch, dass aufgrund des Fachkräfte- und Personal mangels die vorübergehende Besetzung einer freien Stelle in den wenigsten Fällen kurzfristig realisierbar sein dürfte, denn die durchschnittliche Vakanzzeit beträgt laut Daten der Bundesagentur für Arbeit 159 Tage (Mai 2026). Außerdem dürfte die doch recht kurze zeitliche Befristung – der Referentenentwurf sieht in der Regel Freistellungen von drei bis maximal 12 Wochen im Jahr vor (Referentenentwurf, S. 9) – kaum dazu angetan sein, eine solche Anstellung für potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten sonderlich attraktiv zu machen. In der Zeitarbeit sind gegen derart kurze Einsatzdauern bei einem Kundenbetrieb (Entleiher) gang und gäbe – und unproblematisch, gerade weil Zeitarbeitskräfte ein Arbeitsverhältnis mit dem Personaldienstleister haben und nach Beendigung einer Überlassung bei einem anderen Kunden eingesetzt werden.

In einer solchen Situation die Zeitarbeit als Lösung nicht explizit mit einzubeziehen, würde den Arbeitgeber ohne Not belasten und damit zusätzlich eine akzeptable Balance zwischen der durch die stärkere Heranziehung von Reservisten eintretende Belastung und dem notwendigen Ausgleich durch den Gesetzgeber verhindern. Deshalb sollten die zusätzlichen Kosten für den Ersatz eines Reservisten durch eine andere gleichwertige Arbeitskraft auch im Falle des Rückgriffs auf Zeitarbeit kompensiert werden.

## **4. Nachweis der fachlichen Gleichwertigkeit der Ersatzkraft**

Der Nachweis des Einsatzes einer fachlich gleichwertigen Ersatzkraft ist im Falle der Zeitarbeit sehr einfach zu überprüfen. Denn gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist in dem zwingend abzuschließenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag anzugeben, welche besonderen Merkmale die für die Zeitarbeitskraft vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist.

Der GVP spricht sich nach alledem deshalb dafür aus, dass neben der Einstellung einer Ersatzkraft auch der Entleih einer Zeitarbeitskraft in § 1 Abs. 6 ArbPISchG aufgenommen wird.