

Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) zum Entwurf eines Reservestärkungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf des Reservestärkungsgesetzes (Synopse, Stand: Mai 2026).

Der CGB begrüßt die aktuelle grundsätzliche sicherheitspolitische Ausrichtung der Bundesregierung, die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr durch eine Stärkung der Reserve an die aktuellen geopolitischen Herausforderungen anzupassen. Solidarität und die Gewährleistung der inneren und äußeren Sicherheit sind Voraussetzungen für einen funktionierenden Sozialstaat und eine florierende Wirtschaft.

Aus unserer Betrachtung bewerten wir den vorliegenden Gesetzentwurf tendenziell positiv mit Nachbesserungsbedarf. Die geplanten materiellen Verbesserungen für Reservistinnen und Reservisten sowie für Arbeitgeber sind überfällig und richtig. Dennoch sehen wir an einigen Schnittstellen zwischen zivilem Erwerbsleben, Familienfürsorge und militärischem Dienst noch Nachbesserungsbedarf, um die zivilen Karrieren der Dienstleistenden lückenlos abzusichern.

Nachfolgend nehmen wir zu den aus unserer Sicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zentralen Punkten Stellung:

I.) Positive Aspekte der Reform

Finanzielle Besserstellung der Reservisten (USG)

Die Erhöhung der Höchstsätze beim Verdienstaufschlag (von 301 Euro auf 349 Euro nach § 5 USG) sowie die Anhebung der Ausgleichszahlungen, Prämien und Dienstgelder (Anlagen 1-3 USG) werden vom CGB ausdrücklich unterstützt. Wer neben seinem Zivilberuf Verantwortung für die Gesellschaft übernimmt, darf hierdurch keine finanziellen Nachteile erleiden. Dies entspricht zwar dem Grunde nach unserem Verständnis von Leistungsgerechtigkeit, jedoch müsste hier stärker gestaffelt werden nach Beruf, Verdienst und Einkommen sowie nach finanziellen Verpflichtungen. Auch die deutliche Erhöhung

mag je nach persönlicher Situation finanzielle Nachteile im Familieneinkommen mit sich bringen, die gewichtet werden müssten, auch um die Akzeptanz des Dienstes zu erhöhen.

Verbesserter Schutz durch Entlastung der Arbeitgeber (ArbPISchG)

Die Neuregelungen im Arbeitsplatzschutzgesetz (§ 1 Abs. 6 ArbPISchG) sind ein wesentlicher Schritt zur Befriedung des Verhältnisses zwischen Dienstpflichtigen und ihren zivilen Arbeitgebern. Dass der Bund nun die zusätzlichen Kosten für die Einstellung einer Ersatzkraft zu 100 Prozent (statt bisher zu einem Drittel) erstattet und die Antragsfrist für Arbeitgeber von zwei auf sechs Monate verlängert, entlastet insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen massiv. Ein geschützter Arbeitgeber ist die beste Garantie für einen sicheren zivilen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers. Auch das trägt zur stärkeren Akzeptanz der Dienstpflicht bei.

Stärkung der Familien und Hinterbliebenen (SEG)

Die Anpassungen im Soldatenentschädigungsgesetz, insbesondere die Erhöhung des Pflegeausgleichs (§ 88 SEG) und der Ausgleichszahlungen für Witwen und Witwer (§ 89 SEG), spiegeln den Schutz und die finanzielle Absicherung der Familie wider. Der CGB begrüßt diese Anpassungen an die Lebensrealität betroffener Familien ausdrücklich.

II.) Handlungsbedarf aus Sicht des CGB

Trotz der positiven Ansätze des Gesetzentwurfs fordert der CGB den Gesetzgeber auf, bei folgenden Punkten im weiteren parlamentarischen Verfahren nachzusteuern:

Prävention bei mittelbaren Folgen der betrieblichen Abwesenheit

Auch bei vollem gesetzlichen Arbeitsplatzschutz und finanzieller Erstattung an den Arbeitgeber führt die längere oder häufigere Abwesenheit von Fachkräften in der Praxis oft zu indirekten Nachteilen. Wer auf Übung ist, verpasst im Betrieb oftmals wichtige Projekte, Weiterbildungen oder Reorganisationen. Der CGB fordert daher weitere flankierende Maßnahmen, etwa staatlich geförderte Re-Integrationsprogramme oder Weiterbildungsgutscheine für Reservisten, um den Verlust von zivilberuflicher "Sichtbarkeit" auszugleichen.

Belastungsgrenzen und Freiwilligkeit

Die Ausweitung der Dienstleistungspflichten und die Anpassung der Altersgrenzen teilweise über das 60. Lebensjahr hinaus, greifen tief in die Lebensplanung der Beschäftigten ein. Der CGB pocht darauf, dass bei Heranziehungen, insbesondere bei älteren Arbeitnehmern, strikte arbeitsmedizinische und gesundheitliche Maßstäbe angelegt werden. Die Vereinbarkeit von Zivilberuf, Familie und Reservedienst muss hier Priorität haben. Härtefallregelungen (z.B. nach § 67 des künftigen Rechts) müssen in der Verwaltungspraxis unbürokratisch und arbeitnehmerfreundlich ausgelegt werden.

Generell stellt sich allerdings die Frage nach der Sinnhaftigkeit dieser Ausweitung. Es wird diesseits diese Form der "Rentnerwehrpflicht" mit vielen Fragezeichen versehen und die grundsätzliche Frage gestellt, ob das derzeitige System den veränderten Anforderungen genügt oder ob nicht über andere Konzepte oder den Weg zurück zum "Bürger in Uniform" zwingend nachgedacht werden muss.

Bürokratieabbau bei der Unabkömmlichstellung (UK-Stellung)

Der Gesetzentwurf regelt die Unabkömmlichstellung (§ 68 Zukünftiges Recht). Für Arbeitnehmer in kritischen zivilen Infrastrukturen (z.B. Pflege, IT, Energie) muss das Verfahren zur UK-Stellung durch den Arbeitgeber massiv beschleunigt werden. Zuständigkeitskonflikte zwischen Wehersatzbehörden und zivilen Verwaltungsbehörden dürfen nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden. Wir fordern eine klare, verbindliche Fristenregelung für diese Entscheidungen. Nur dann ist zum einen eine rechtssichere Umsetzung und zum anderen die gesellschaftliche Akzeptanz dieser Neuregelung gegeben.

Datenschutz am Arbeitsplatz

Die weitreichenden Datenübermittlungen im Rahmen der Dienstleistungsüberwachung (§ 77 künftiges Recht, Melderegisterabgleiche) sind aus staatlicher Sicht durchaus nachvollziehbar. Der CGB mahnt jedoch an, dass Gesundheits- oder Überwachungsdaten der Karrierecenter unter keinen Umständen – auch nicht indirekt – den Weg zu zivilen Arbeitgebern finden dürfen. Die Trennung von zivilem Beschäftigungsverhältnis und militärischem Dienstverhältnis muss datenschutzrechtlich absolut wasserdicht bleiben.

Fazit

Der CGB bewertet das Reservestärkungsgesetz als ein notwendiges und in weiten Teilen gelungenes Vorhaben der Bundesregierung, das die finanzielle und rechtliche Stellung der Reservistinnen und Reservisten deutlich aufwertet.

Um die Akzeptanz in der zivilen Arbeitswelt jedoch dauerhaft zu sichern, bedarf es noch schärferer gesetzlicher Leitplanken zum Schutz der zivilen Karrierewege und einer unbürokratischen Handhabung von Härtefällen.

Wir stehen für weiterführende Gespräche im Rahmen der Anhörungen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Berlin, den 01. Juni 2026

Generalsekretär



Bundesgeschäftsführerin

