

## Stellungnahme

# zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve (Reservestärkungs- gesetz – ResStG)

Referentenentwurf  
des Bundesministeriums der Verteidigung

Berlin, 4. Juni 2026

Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
[zdh-tarifpolitik@zdh.de](mailto:zdh-tarifpolitik@zdh.de)

Lobbyregister: R002265  
EU Transparency Register: 5189667783-94

## **1. Einführung**

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH) ist die Dachorganisation für Handwerkskammern und Zentralfachverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Wir vertreten die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben mit rund 5,4 Millionen Beschäftigten und 350.000 Auszubildenden.

Mit den nachfolgenden Anmerkungen nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Stellung zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve (Reservestärkungsgesetz – ResStG) des Bundesministeriums der Verteidigung vom 21. Mai 2026.

Der ZDH erkennt ausdrücklich an, dass sich die geosicherheitspolitische Lage in Europa in Krisenregionen weltweit in den vergangenen Jahren grundlegend verändert hat. Die Aufrechterhaltung geopolitischer Sicherheit und Stabilität ist auch im ureigensten Interesse der deutschen Wirtschaft und des Handwerks. Hierfür ist eine Stärkung der Verteidigungsfähigkeit Deutschlands sowie die Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unverzichtbar.

Die im Referentenentwurf vorgesehenen Maßnahmen zur Ausweitung verpflichtender Reservedienstleistungen greifen jedoch erheblich in die Personal- und Organisationsstrukturen der Handwerksbetriebe ein. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Betriebe, da diese regelmäßig weder über personelle Reserven noch über umfangreiche organisatorische Ausweichmöglichkeiten verfügen.

Das Handwerk ist durch die gegenwärtige wirtschaftliche Lage bereits erheblich belastet. Fachkräftemangel, steigende Energiekosten, zunehmende Bürokratiepflichten, hohe regulatorische Anforderungen sowie die angespannte konjunkturelle Situation führen bereits heute zu erheblichen Herausforderungen in der betrieblichen Personalplanung.

Vor diesem Hintergrund bewertet der ZDH einige der im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen kritisch. Die Systemrelevanz des Handwerks für Wirtschaft und Gesellschaft in Krisenzeiten wird nicht hinreichend berücksichtigt. Gleiches gilt für die besonderen Belastungen, die sich aus einigen Neuregelungen vor allem für kleine und mittlere Handwerksbetriebe ergeben.

## **2. Zum Referentenentwurf im Einzelnen**

Zum Referentenentwurf nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks wie folgt Stellung:

### **2.1 Finanzielle Entlastung der Betriebe wirksam ausgestalten**

Positiv zu bewerten ist zunächst, dass die vorgesehenen Änderungen im Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG) die finanziellen Belastungen der Betriebe teilweise reduzieren sollen. So soll gemäß des neu gefassten § 1 Abs. 6 ArbPlSchG-E die Möglichkeit des Arbeitgebers, eine Kostenerstattung für die Einstellung einer Ersatzkraft zu beantragen, ausgeweitet und nicht mehr auf ein Drittel der Minderleistung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz beschränkt werden. Vorgesehen ist zudem, dass die Erstattung bereits ab dem ersten Tag der Dienstleistung gewährt wird.

Begrüßenswert ist weiterhin, dass die Ausschlussfrist für die Antragstellung gemäß § 1 Abs. 6 ArbPISchG-E von bisher zwei auf sechs Monate ausgeweitet wird.

Diese Ausweitung der Erstattungsmöglichkeiten für die Beschäftigung von Ersatzkräften sowie die Verlängerung der Antragsfrist stellen grundsätzlich sinnvolle Verbesserungen dar. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich die Suche nach geeigneten Ersatzkräften für die Reservedienst leistenden Beschäftigten im Handwerk aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels in vielen Gewerken als äußerst schwierig erweist. Gerade handwerklich und technisch qualifizierte Fachkräfte sind häufig kurzfristig nicht am Arbeitsmarkt verfügbar. In der betrieblichen Praxis dürfte die Wirkung der vorgesehenen Entlastungsmaßnahmen daher eher begrenzt sein.

Sinnvoll könnte es vor diesem Hintergrund daher sein, auch eine Inanspruchnahme von Zeitarbeitskräften als erstattungsfähige Maßnahme zu normieren. Dies würde kurzfristige Personalengpässe abfedern und den Handwerksbetrieben zusätzliche Flexibilität einräumen.

Kritisch zu sehen ist ferner die vorgesehene Beschränkung bestimmter Förderleistungen auf Reservedienstleistungen, die zeitlich von längerer Dauer sind. So soll die Förderleistung nach § 1 Abs. 7 ArbPISchG-E erst dann greifen, wenn der Reservistendienst des Beschäftigten mindestens 30 Tage dauert und sein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber zudem nicht nach Lohnsteuerklasse VI abgerechnet wird. Dabei sind es gerade die kürzeren Übungen und kurzfristige Dienstzeiten, die in kleinen und mittleren Betrieben häufig zu erheblichen organisatorischen Problemen führen. Die Fachkräfte im Handwerk haben oftmals Schlüsselfunktionen inne, sodass ihre Arbeiten aufgrund der ohnehin dünnen Personaldecke in den Handwerksbetrieben nicht durch andere Arbeitskräfte erledigt werden können. Fördermöglichkeiten sollten deshalb unabhängig von einer Mindestdauer bereits ab dem ersten Tag der Dienstleistung zur Verfügung stehen. Überdies ist der in diesem Rahmen angesetzte pauschale Förderbetrag von 500 Euro viel zu niedrig, um Ausfallkosten des Reservisten abzudecken. Dies gilt erst recht, wenn die Leistung zudem noch unter Haushaltsvorbehalt steht, deren Gewährung in Zeiten angespannter öffentlicher Haushalte also eher unwahrscheinlich ist.

Des Weiteren erscheint auch die vorgesehene Förderung bei längeren Dienstzeiten nicht ausreichend. So ist etwa bei einer Auslandsverwendung nach § 5 Abs. 3 ResG-E keine Erstattung des Arbeitgebers für den Ausfall des Reservisten vorgesehen, wenn dieser länger als 30 Tage andauert. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber zum Reservisteneinsatz seine Zustimmung erteilt und eigentlich über das ArbPISchG die Vorschrift des § 16 Abs. 3 ResG-E greifen würde. Unberücksichtigt bleibt dabei, dass es insbesondere bei mehrwöchigen oder mehrmonatigen Abwesenheiten der Reservistendienst leistenden Beschäftigten zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen der Handwerksbetriebe kommen kann, die durch die derzeitigen Regelungen nicht vollständig aufgefangen werden. Die vorgesehenen finanziellen Unterstützungsinstrumente sollten daher auf ihre tatsächliche Entlastungswirkung überprüft und gegebenenfalls erweitert werden.

## **2.2 Erhalt des Prinzips der doppelten Freiwilligkeit**

Abzulehnen ist, dass Beschäftigte für den Antritt von Reservistendiensten nicht mehr die Zustimmung ihres Arbeitgebers benötigen. Der bisherige kooperative Grundsatz, Reservedienstleistungen grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers durchzuführen, hat sich bewährt und sollte beibehalten werden. Die Praxis der sogenannten doppelten

Freiwilligkeit trägt den berechtigten Interessen aller Beteiligten Rechnung. Es ermöglicht den Betriebsinhabern, betriebliche Belange angemessen zu berücksichtigen und zugleich das Engagement ihrer Beschäftigten für die Reserve zu würdigen und zu unterstützen. Entfällt die Zustimmungsmöglichkeit, drohen den Betrieben erhebliche Planungsunsicherheiten. Während große Unternehmen Ausfälle einzelner Beschäftigter oftmals intern kompensieren können, sind kleine und mittlere Handwerksbetriebe typischerweise deutlich stärker auf einzelne Fachkräfte angewiesen. So können durch nicht planbare Reservisteneinsätze Beschäftigte mit Schlüsselqualifikationen wie etwa Meister, Servicetechniker oder ausgewiesene Fachkräfte kurzfristig wegfallen und laufende Projekte unterbrochen werden. Dies führt nicht nur zu Mehrbelastungen für die verbleibenden Mitarbeiter, sondern vielmehr auch zu Liefer- und Terminproblemen bis hin zu möglichen Vertrags- und Haftungsrisiken gegenüber Kunden. Das vorgesehene Anhörungsrecht der Arbeitgeber vor Erlass eines Heranziehungsbescheides gemäß § 16 Abs. 1 ResG-E bietet hierfür keinen gleichwertigen Ersatz, da mit diesem Recht keine Berücksichtigung betrieblicher Belange garantiert werden kann.

### **2.3 Auskunftsrecht des Arbeitgebers erweitern**

Damit Betriebsinhaber nicht unvermittelt mit Heranziehungsbescheiden ihrer Mitarbeiter konfrontiert werden, wäre es sinnvoll, ihnen ein Recht zum Erfragen des Reservistenstatus einzuräumen, welches es ihnen zugleich erlaubt, die auf diese Weise gewonnenen Informationen entsprechend zu verarbeiten und zu speichern. Die derzeitige Rechtslage ist insbesondere unter datenschutz- und arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten mit erheblichen Unsicherheiten verbunden. Nur wenn die Betriebe frühzeitig Kenntnis darüber haben, welche Beschäftigten potenziell für Reservedienstleistungen herangezogen werden können, lassen sich Personal- und Vertretungskonzepte rechtzeitig planen. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass eine verpflichtende Heranziehung des Beschäftigten zu Reservistendienstleistungen gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 2 ResG-E bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erfolgen kann und damit der Kreis der potentiell in Frage kommenden Beschäftigten deutlich erweitert wird. Ein entsprechendes Auskunftsrecht des Arbeitgebers würde letztlich sowohl der Einsatzbereitschaft der Reserve als auch der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit dienen.

### **2.4 Informationspflichten der Beschäftigten normieren**

Ergänzend zu einer rechtssicheren Reservistenstatusabfrage bedarf es eines frühzeitigen und effektiven Informationsflusses zwischen den Reservistendienst leistenden Beschäftigten und den Betriebsinhabern. So ist zwar die Regelung des § 16 Abs. 2 ResG-E, mit der die Zustellfrist für den Heranziehungsbescheid von bisher vier auf künftig acht Wochen erweitert wird, im Grundsatz begrüßenswert. Die vorgesehene Verlängerung der Zustellungsfristen für Heranziehungsbescheide an die Beschäftigten kann aber nur dann die Planbarkeit der Reservistendienste für die Betriebe verbessern, wenn die Arbeitgeber die für die Heranziehung relevanten Daten wie etwa den Beginn und die geplante Dauer der Dienste ebenfalls frühzeitig erhalten. Daran mangelt es bisher oftmals in der betrieblichen Praxis. Gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben, in denen oftmals keine Personalreserven vorhanden sind, ist eine möglichst frühzeitige Kenntnis geplanter Ausfallzeiten einzelner Beschäftigter unverzichtbar. Beschäftigte sollten daher verpflichtet werden, absehbare Reservedienstleistungen oder konkrete Heranziehungen frühzeitig ihrem Arbeitgeber anzuzeigen. Eine Information allein des

Beschäftigten über die relevanten Daten reicht nicht aus, es muss auch gewährleistet sein, dass sie bei den Betrieben ankommen.

## **2.5 Kurzfristige Heranziehungen fördern Planungsunsicherheit**

Kritisch zu bewerten sind zudem die vorgesehenen Möglichkeiten kurzfristiger Heranziehung der Reservistendienst leistenden Beschäftigten. Soll kann nach dem neuen § 17 ResG-E eine Heranziehung ohne Einhaltung einer Frist erfolgen wie etwa bei Alarmübungen, einer kurzfristigen Erhöhung der personellen Einsatzbereitschaft oder bei Hilfeleistungen im Inneren. Zwar sieht § 16 Abs. 2 ResG-E grundsätzlich eine Zustellung des Heranziehungsbescheids acht Wochen vor Beginn der Dienstleistung vor. Diese Schutzwirkung wird allerdings durch die umfangreichen Ausnahmeregelungen erheblich relativiert und verursacht vor allem in Kleinbetrieben erhebliche Unsicherheiten durch kurzfristige Personalausfälle, die sich hier im Vergleich zu großen Unternehmensstrukturen deutlich gravierender auswirken.

## **2.6 Unzureichende Berücksichtigung betrieblicher Belange**

Die Regelung des § 10 Abs. 6 Nr. 1 ResG-E zur Zurückstellung von Reservisten ist unzureichend. Nach dieser Norm kann eine Zurückstellung eines Reservisten von der Dienstleistung erfolgen, wenn dieser für die Erhaltung und Fortführung des elterlichen Betriebes oder des Betriebes seines Arbeitgebers unentbehrlich ist. Der Begriff der „Unentbehrlichkeit“ ist unbestimmt und damit auslegungsbedürftig. Die Handwerksbetriebe sind fortan gezwungen, faktisch nachzuweisen, dass der Reservist für den Betrieb unersetzbar ist. Wie dies gelingen soll und welche Nachweise dafür erbracht werden müssen, bleibt unklar und damit eine Quelle neuer Rechtsunsicherheiten.

## **2.7 Förder- und Erstattungsverfahren unbürokratisch gestalten**

Des Weiteren ist aus Sicht des Handwerks darauf hinzuweisen, dass die vorgesehenen Förder- und Erstattungsregelungen nur dann wirken können, wenn die Antragsverfahren einfach, schnell und rechtssicher ausgestaltet werden. Gerade kleinere Betriebe verfügen in der Regel nicht über eigene Personal- oder Rechtsabteilungen. Zusätzliche Verwaltungsaufgaben wie etwa die Beantragung von Erstattungsleistungen bei Ersatz Einstellungen im Reservefall binden in diesen Betriebseinheiten im Vergleich zu größeren Unternehmen unverhältnismäßig stark personelle Ressourcen und bedeutet einen erhöhten bürokratischen Aufwand. Sinnvoll wäre es daher, wenn sämtliche Antragsverfahren bundesweit einheitlich und vollständig digital abgewickelt werden könnten. Korrespondierend dazu sollten alle erforderlichen Nachweise auch elektronisch eingereicht werden können. Zudem sollten Formulare sowie praxisnahe Informationen in verständlicher Form bereitgestellt werden.

## **2.8 Rechtssicherheit und Rechtsklarheit des Gesetzes verbessern**

Positiv ist, dass die Regelungen zur Heranziehung Beschäftigter zu Reservedienstleistungen künftig systematischer im Reservistengesetz verankert werden sollen. Dies kann zu einer besseren Übersichtlichkeit des Verfahrens und der Voraussetzungen der Heranziehung Reservedienst leistender Beschäftigter beitragen.

Anzumerken ist dennoch, dass der Referentenentwurf gleichwohl verschiedene unklare Formulierungen enthält, die in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten führen können. Zu

nennen sind dabei insbesondere die Regelungen zur Dienstleistungspflicht bestimmter Personengruppen wie beispielsweise die Heranziehung von Reservedienstleistenden mit „höherem Dienstgrad“ (vgl. § 4 Abs. 2 ResG-E) oder die Bestimmung der Personengruppen jenseits einer freiwilligen Verpflichtung, die von einer Dienstleistungspflicht erfasst werden. Für die Betriebe sind jedoch eine klare und verlässliche Rechtslage unerlässlich, um Personalentscheidungen rechtssicher treffen und deren betriebliche Auswirkungen besser bewerten zu können.

Darüber hinaus sollten bestehende Überschneidungen und Unklarheiten innerhalb des Arbeitsplatzschutzgesetzes, so etwa das Verhältnis zwischen § 10 ArbPISchG und des geplanten § 16 Abs. 3 ArbPFSchG-E, beseitigt werden. Nur so können Auslegungsfragen und unnötige Rechtsstreitigkeiten vermieden werden.

## **2.9 Unabkömmlichkeitsverfahren weiterentwickeln**

Das in § 11 ResG-E normierte Verfahren zur Unabkömmlichstellung von Reservisten ist nachzubessern. Die Norm sieht vor, dass ein Reservist zum Ausgleich des personellen Kräftebedarfs für die Aufgaben der Bundeswehr und andere Aufgaben im Spannungs- oder Verteidigungsfall im öffentlichen Interesse für Dienstleistungen unabkömmlich gestellt werden kann, wenn und solange er für die ausgeübte Tätigkeit nicht entbehrt werden kann. Die Bundesregierung wird ermächtigt, die Unabkömmlichstellung per Rechtsverordnungsverfahren zu regeln (vgl. § 11 Abs. 2 ResG-E).

Wichtig ist, dass Arbeitgeber künftig umfassend in die Entscheidungsprozesse und das Verfahren der Unabkömmlichstellung eingebunden werden. Die derzeitigen Mitwirkungsmöglichkeiten sind hierfür nicht ausreichend. Es muss stärker berücksichtigt werden, dass Handwerksbetriebe im Spannungs- oder Verteidigungsfall auf bestimmte Beschäftigte zwingend angewiesen sein können. Dies betrifft insbesondere Fachkräfte in Schlüsselpositionen sowie Beschäftigte, deren Ausfall die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe gefährden würde. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass viele der vom Handwerk erwirtschafteten Güter und Leistungen systemrelevant, also unverzichtbar sind für die Versorgung der Bevölkerung und für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands gerade auch in sicherheitspolitischen Krisenzeiten.

Zudem bedarf es klarer und nachvollziehbarer Kriterien für die Feststellung der Unabkömmlichkeit. Es muss für die Betriebsinhaber schon in Friedenszeiten erkennbar sein, welche Beschäftigten im Krisenfall als unverzichtbar eingestuft werden könnten. Dies schafft Planungssicherheit und ermöglicht eine frühzeitige Vorbereitung.

Ebenso erforderlich ist eine umfassende Digitalisierung des Verfahrens. Die derzeitigen Strukturen sind teilweise noch papiergebunden und angesichts möglicher hoher Fallzahlen nicht ausreichend leistungsfähig. Ein modernes digitales Verfahren würde die Bearbeitung beschleunigen, Verwaltungsaufwand reduzieren und die Rechtssicherheit erhöhen. Ebenso sollten Zuständigkeiten gebündelt und bundesweit möglichst einheitlich geregelt werden.

---

Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
zdh-tarifpolitik@zdh.de · [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

**Herausgeber:**

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.  
Haus des Deutschen Handwerks  
Anton-Wilhelm-Amo-Straße · 10117 Berlin  
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265  
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,4 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter [www.zdh.de](http://www.zdh.de)