Verteidigungsausschuss
21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 21(12)550

53100 6. November 2026

Stellungnahme des Sachverständigen Prof. Dr. Thomas Brockmeier zur öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve (Reservestärkungsgesetz – ResStG) (BT-Drucksache 21/8407)

Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

Industrie- und Handelskammer
Halle-Dessau

Stellungnahme
der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve
Bundestagsdrucksache 21/8407

Wehrfähigkeit und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit bedingen einander
Die IHK Halle-Dessau unterstützt den Aufbau einer verlässlich verfügbaren und gut ausgebildeten Reserve. Ausgehend von der Überzeugung, dass Verteidigungsfähigkeit mit wirtschaftlicher Stärke beginnt, gilt:
Eine leistungsfähige Wirtschaft finanziert die Verteidigung und stellt die Versorgung von Bevölkerung und Streitkräften sicher. Gleichzeitig indes gilt ebenso, dass die Wehrhaftigkeit von Staat und Gemeinwesen gegeben sein muss, um die Wirtschaft zu schützen und deren Leistungsfähigkeit zu sichern.

Das Reservestärkungsgesetz muss gewährleisten, dass die Unternehmen ihren Beitrag auch unter sich verschärfendem Personalmangel erbringen können.

In Sachsen-Anhalt ist die Alterung der Bevölkerung weit fortgeschritten. 2025 waren 27,6 Prozent der sv-pflichtig Beschäftigten im Alter von 15 bis unter 65 Jahren mit Wohnsitz im Land bereits 55 bis 64 Jahre alt. Nach der 8. Regionalisierten Bevölkerungsprognose wird die Zahl der 20- bis 66-Jährigen bis 2040 gegenüber 2022 voraussichtlich um 21,1 Prozent zurückgehen.

Damit verschärft sich der Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Zusätzliche Abwesenheiten durch Reservedienste treffen Betriebe, die zugleich altersbedingte Abgänge ersetzen und Erfahrungswissen weitergeben müssen. Gerade in kleinen Belegschaften kann schon der Ausfall einer einzelnen Fachkraft erhebliche Folgen haben.

Für den Süden Sachsen-Anhalts etwa kommt es beispielsweise besonders darauf an, die industriellen Wertschöpfungsketten in der Chemie und im Ernährungsgewerbe aufrechtzuerhalten. Bei kontinuierlich betriebenen Anlagen müssen die für einen sicheren Betrieb erforderlichen Fachkräfte verfügbar sein.

Im Ernährungsgewerbe sind insbesondere Verarbeitung, Kühlung und die verlässliche Belieferung zu sichern. Personalausfälle können über den einzelnen Betrieb hinaus Zulieferer, Abnehmer und die Versorgung beeinträchtigen. Auch Instandhaltung, Energieversorgung und Logistik müssen deshalb bei der Personalplanung berücksichtigt werden. Diese zivilen Aufgaben gehören zur Gesamtverteidigung.

Auch im Frieden sind militärische Einsatzbereitschaft und betriebliche Leistungsfähigkeit gemeinsam zu sichern.
Grundsätzlich gilt: Schwimmen lernt man nur im Wasser – wann also soll die Reserve einsatzbereit werden, wenn nicht im Frieden? „Gemeinsam“ sichern bedeutet, stets beide Seiten im Blick zu haben. Eine Heranziehung von Reservisten ohne Rücksichtnahme auf legitime betriebliche Interessen wäre ebenso problematisch wie ein jederzeit mögliches betriebliches Veto.

Konkret: Ausbildungs- und Übungsdienste sollten zum einen planbar sein, mithin frühzeitig abgestimmt und unverhältnismäßige betriebliche Härten vermieden werden. Zum anderen sollten diese Dienste im Einvernehmen mit den Reservisten und ihren Arbeitgebern erfolgen. Dafür braucht es verlässliche Übungszeiträume und mindestens drei Monate Vorlauf, möglichst ergänzt um eine frühe Jahresvorschau. Betriebliche Belastungsspitzen, festgelegte Wartungszeiten (z. B. im Rahmen der Generalrevisionen in der chemischen Industrie) und bestehende Personalausfälle müssen bei der Terminwahl berücksichtigt werden.
Eine gleichzeitige oder eng aufeinanderfolgende Heranziehung mehrerer Beschäftigter desselben Betriebs ist zu vermeiden. Fristlose Heranziehungen müssen auf eng gefasste, sachlich begründete Ausnahmen für echte Dringlichkeit und Alarmübungen beschränkt bleiben. Gleichzeitig gilt aber auch: Nicht jede Belastung ist per se „unverhältnismäßig“.

Hält der Gesetzgeber an verpflichtenden Reservediensten fest, müssen erhebliche betriebliche Engpässe eine unkomplizierte Verschiebung ermöglichen. Wenn eine Schlüsselposition im Betrieb unbesetzt bliebe und geeigneter Ersatz fehlt, braucht der Betrieb eine schnelle, verbindliche Entscheidung. Ein Nachweis drohender Existenzgefährdung wäre für die Planung regulärer Übungen eine unangemessen hohe Hürde. Die Kriterien müssen auch die Betriebsgröße, vertragliche Lieferpflichten und die sichere Anlagenführung erfassen. Laufende Berufsausbildungen dürfen durch wiederholte Heranziehungen nicht gefährdet werden.

Personalbedarfe der Blaulichtorganisationen bei der Bewertung beachten.
Feuerwehren einschließlich der Werkfeuerwehren, Rettungsdienste, THW und Katastrophenschutz benötigen ebenfalls ausreichend qualifiziertes Personal. Ihre haupt- und ehrenamtlichen Kräfte fehlen bei Ausbildung und Einsätzen gegebenenfalls zugleich im Betrieb. Vor einer Heranziehung sind deshalb die gesamte personelle Lage des Unternehmens und weitere Verpflichtungen seiner Beschäftigten zu berücksichtigen. Für Personen mit mehreren Aufgaben müssen die zuständigen Stellen frühzeitig abstimmen, wo sie gebraucht werden. Eine bloße Addition der Personalziele der einzelnen Organisationen würde die tatsächliche Verfügbarkeit überschätzen.

Bei Mehrfachverpflichtungen sollten also Bundeswehr, Betriebe und Blaulichtorganisationen gemeinsam frühzeitig klären, wo die betreffende Person im Krisenfall am dringendsten gebraucht wird. Gerade hierbei stehen das übergeordnete gemeinsame Ziel und deshalb auch die kooperative Abstimmung im Vordergrund; keinesfalls also sollte pauschal einer Seite eine Art „Vorrang“ eingeräumt werden, denn: Entscheidend und damit ausschlaggebend ist der konkrete Beitrag zur Gesamtverteidigung!

Betriebliche Ausnahmen müssen ohne aufwendige Verfahren greifen.
Für Zurückstellungen und die Unabkömmlichstellung im Krisen- und Verteidigungsfall braucht die Wirtschaft klare und nachvollziehbare Kriterien, digitale Anträge und feste Entscheidungsfristen. Die IHKn sollten als sachverständige Stellen der Wirtschaft frühzeitig eingebunden werden. Für betriebliche Schlüsselaufgaben sollten bereits im Frieden Vorkehrungen getroffen werden. Unternehmen benötigen zudem eine datenschutzkonforme gesetzliche Möglichkeit, den Reservistenstatus und weitere für die Verfügbarkeit relevante Verpflichtungen ihrer Beschäftigten abzufragen.

Der finanzielle Ausgleich muss den tatsächlichen Ausfall erfassen.
Die vorgesehene höhere Ersatzkrafterstattung und die zusätzliche Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen weisen grundsätzlich in die richtige Richtung. Erforderlich ist jedoch eine Unterstützung für die gesamte Abwesenheit und auch bei mehreren Heranziehungen im Jahr – idealerweise durch eine angemessene Tagespauschale ab dem ersten tatsächlichen betrieblichen Ausfalltag.

Die Förderung darf nicht davon abhängen, ob der Betrieb tatsächlich eine fachlich gleichwertige Ersatzkraft findet. Auch Kosten für Überstunden, Einarbeitung und externe Unterstützung sowie unvermeidbare Produktionsausfälle müssen berücksichtigt werden. Für KMU ist ein angemessener Tagessatz zweckmäßiger als eine Pauschale, die erst bei mindestens 30 Tagen greift. Zudem: Geld allein kann fehlende Fachkräfte allerdings selbstverständlich nicht adäquat ersetzen.

Generell: belastbare Folgenabschätzung für Unternehmen vornehmen.
Vor der Verabschiedung des Gesetzes ist eine belastbare Abschätzung der Folgen für die Unternehmen vorzunehmen. Dazu gehören regionale Daten zu den betroffenen Beschäftigten, ihren beruflichen Funktionen und den geplanten Dienstzeiten sowie die zusätzlichen Personalbedarfe der Blaulichtorganisationen. Die tatsächlichen Auswirkungen auf die Betriebe sind regelmäßig zu überprüfen. Eine wachsende Reserve muss mit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und den verfügbaren Arbeitskräften vereinbar bleiben.

Halle (Saale), im November 2026