



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Vorsitzenden Claus Christian Claussen
Landeshaus

per Mail an:
wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

10.11.2025

**Entwurf eines Gesetzes zur Freistellung von Reservistinnen und Reservisten der
Bundeswehr in Schleswig-Holstein (Druckdache 20/3377)**

Ihre Mail vom 1. Oktober 2025 2025

Sehr geehrter Herr Claussen,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für Ihr Interesse an der Position des dbb sh zum vorliegenden
Gesetzentwurf, die in der nachstehenden Stellungnahme zum Ausdruck kommt.

I. Vorbemerkungen

I.a.: Grundsätzliches

Die deutlich veränderte sicherheitspolitische Lage erfordert zweifellos - auch gesetzliche -
Nachjustierungen, die die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr optimieren und gewährleisten.
Dabei kommt auch der Unterstützung durch Reservistinnen und Reservisten eine
bedeutsame Rolle zu.

Deshalb ist es grundsätzlich zu begrüßen, dass auch das Land Schleswig-Holstein
Verantwortung übernehmen möchte, um diesen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Wir
halten klare rechtliche Grundlagen für notwendig, die für die Wirtschaft, für den öffentlichen
Dienst und natürlich in besonderer Weise für die Bundeswehr einen übersichtlichen,
praktikablen und sachgerechten rechtlichen Rahmen setzen.

Dies betrifft auch jene Thematik, die Gegenstand des vorliegenden Gesetzentwurfes ist - die Freistellung von Reservistinnen und Reservisten. Die geltende Rechtslage ist nicht zufriedenstellend und wird in der Praxis häufig als unklar empfunden. Das betrifft sowohl die personalbearbeitenden Stellen als auch die Reservistinnen und Reservisten. Zuweilen wird sogar auf die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub zurückgegriffen, was aus unserer Sicht ein ungeeigneter Weg ist.

I.b.: Der (gewichtige) bürokratische Aspekt

Dem vorgenannten Ziel – die Schaffung eines übersichtlichen, praktikablen und sachgerechten rechtlichen Rahmens – trägt der Gesetzentwurf leider nur unzureichend Rechnung. Dies liegt allerdings nur teilweise im Verantwortungsbereich des Landes, da bereits die bundesrechtliche Ausgangslage eher unbefriedigend ist. Ob es aber zielführend ist, in einem einzelnen Bundesland Anpassungen von zwei landesrechtlichen Regelungen vorzunehmen, um ein Bundesziel (die Verteidigungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland) zu fördern und eine eigentlich bundesweit regelungsbedürftige und eigentlich überschaubare Thematik (die Freistellung von Reservistinnen und Reservisten) aufzugreifen, ist zumindest fraglich.

Es ist bereits jetzt eine gewisse Herausforderung, die Rechtslage unmissverständlich zu erfassen, wenn es um Freistellungsmöglichkeiten und -ansprüche sowie um Entgeltfortzahlung bzw. Entgeltsatzleistungen für Reservistinnen und Reservisten sowie um Entgelterstattungsansprüche der Arbeitgeber geht. Dabei ist außerdem jeweils eine Zuordnung zu unterschiedlichen Diensten der Reserve und die Berücksichtigung des Beschäftigungsverhältnisses (öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft sowie Tarifbeschäftigte oder Beamtinnen/Beamte) erforderlich.

Eine diesbezügliche Relevanz haben bereits das Soldatengesetz (Arten der Dienstleistungen und dienstliche Veranstaltungen, Unentbehrlichkeit), die Unabkömmlichkeitsstellungsverordnung, das Reservistengesetz (Rechtsstellung der Reservistinnen und Reservisten), das Unterhaltssicherungsgesetz (Ersatz des Verdienstauffalls bei Reservistendiensten, Heilfürsorge), das Arbeitsplatzschutzgesetz (Ruhe des Arbeitsverhältnisses, Entgeltfortzahlung, besonderer Kündigungsschutz, Erstattung von Personalkosten, beamtenrechtliche Regelungen) und die Sonderurlaubsverordnung (beamtenrechtlicher Sonderurlaub für einen Teil der im Soldatengesetz genannten Aktivitäten).

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll eine weitere Rechtsgrundlage hinzukommen (Weiterbildungsgesetz) und eine bestehende Rechtsgrundlage erweitert werden (Sonderurlaubsverordnung), um die Freistellung von Reservistinnen und Reservisten zu regeln. Die Komplexität und die Abgrenzungsschwierigkeiten in einer im Grunde begrenzten und überschaubaren Thematik nehmen damit weiter zu.

An diesem Vorgang zeigt sich erneut, dass Bürokratieabbau und eine Vereinfachung rechtlicher Vorgaben zwar allseits gefordert und gewünscht werden, in der Praxis der Gesetzgebung jedoch allzu oft das genaue Gegenteil geschieht. Unsere Vorschläge für ein Prozessmanagement zur Reduzierung von Bürokratie und zur Weiterentwicklung von Verwaltungsstrukturen stellen wir unabhängig von dem vorliegenden Gesetzentwurf gern nochmals dar. Wir sehen darin eine gute Möglichkeit, Fehlentwicklungen entgegenzuwirken und Fortschritte zu erzielen.

II. Zu den einzelnen Inhalten des Gesetzentwurfes

II.1.: Änderung des Weiterbildungsgesetzes

Durch die Einfügung eines eigenen Abschnittes „Freistellung von Reservistinnen und Reservisten“ wird ein aus unserer Sicht bedeutsames Wesensmerkmal des Weiterbildungsgesetzes durchbrochen: der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Die in § 12 des Weiterbildungsgesetzes verankerte Regelung erfasst derzeit sämtliche unter das Weiterbildungsgesetz fallende Weiterbildungsveranstaltungen. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Reservistenbildungsfreistellung ist von dieser Regelung allerdings ausgenommen (§ 14b Abs. 1 des Gesetzentwurfes). Von diesem Bruch innerhalb des Weiterbildungsgesetzes sollte aus unserer Sicht abgesehen werden, zumal dieser Bruch als Einstieg in den Ausstieg aus der Entgeltfortzahlung bei der Weiterbildung angesehen werden könnte.

Die nach § 14 a Abs. 1 erforderlichen Differenzierungen und Abgrenzungen, für welche konkreten Aufgaben Freistellungen beansprucht werden können und für welche nicht, dürften in der praktischen Anwendung schwierig sein. Der Anspruch soll bei 2 von 6 in § 60 des Soldatengesetzes aufgeführten Dienstleistungsarten bestehen - bei einer davon aber nur, wenn damit der Erhalt oder die Erweiterung der persönlichen Fähigkeiten verbunden ist, insbesondere die Vermittlung von allgemein militärischen oder dienstpostenbezogenen Fähigkeiten. Jene Voraussetzung soll auch bei Freistellungen für dienstliche Veranstaltungen nach § 81 des Soldatengesetzes gelten. Die Abgrenzung zu nicht einen Freistellungsanspruch auslösenden Veranstaltungen, die der Traditionspflege oder der Stärkung der Kameradschaft dienen, ist häufig nicht ohne Weiteres möglich, was auch unsere Mitgliedsorganisationen im Bereich der Bundeswehr bestätigen.

In § 14 a Abs 2 soll geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Freistellung versagen kann. Danach können entgegenstehende betriebliche und dienstliche Gründe jedoch nur dann angeführt werden, wenn dem Arbeitgeber die beabsichtigte Teilnahme nicht spätestens 4 Wochen vor Beginn der Freistellung mitgeteilt wird. In der Praxis wird es aber auch Fälle geben, in denen betriebliche oder dienstliche Gründe einer rechtzeitig angezeigten Freistellung entgegenstehen. Hier müsste alternativ oder ergänzend auf die vorhandenen Regelungen im Soldatengesetz zurückgegriffen werden. Letztendlich wird eine Verkomplizierung verursacht.

In § 14 a Abs 4 sollte – für den Fall, dass an entsprechenden Regelungen festgehalten wird – klargestellt werden das die höchstmöglichen Freistellungstage von 15 Arbeitstagen nur unter Einbeziehung einer Verblockung beansprucht werden können.

II.2.: Änderung der Sonderurlaubsverordnung

Für Beamtinnen und Beamte, die bereits automatisch unter den Geltungsbereich des Weiterbildungsgesetzes fallen (§ 5 Abs. 2 WBG), soll in der Sonderurlaubsverordnung eine weitere Rechtsgrundlage für entsprechende Freistellungen geschaffen werden. Gegenüber dem WBG sind allerdings Abweichungen vorgesehen:

- Für die in § 60 des Soldatengesetzes aufgeführten Dienstleistungen kommt kein Sonderurlaub in Betracht.

- Bei dienstlichen Veranstaltungen gem. § 81 des Soldatengesetzes wird auch dann Sonderurlaub ermöglicht, wenn dienstliche Veranstaltungen nicht der Erweiterung der persönlichen Fähigkeiten dienen, und zwar in einem Umfang von 3 Tagen.
- Während des Sonderurlaubs wird die Besoldung fortgezahlt.

Diese Unterschiede dürften in der praktischen Anwendung zu weiteren Herausforderungen in der Rechtsanwendung führen.

III. Kernempfehlungen

III.1.: Optimierung der bundesrechtlichen Vorschriften

Vorrangig sollte zunächst eine Optimierung der bundesrechtlichen Vorschriften angestrebt werden. Uns ist nicht bekannt, ob entsprechende Bemühungen im Vorfeld der vorliegenden Gesetzesinitiative stattgefunden haben. Das wäre nach unserer Überzeugung der sinnvollere Weg, bevor eine Anpassung landesrechtliche Vorschriften erwogen wird.

Eine Optimierung des Bundesrechts wäre zweifellos nützlich, zumal sie bundesweit greifen würde, was der Truppe wohl am ehesten dienlich wäre. Damit könnten eine bessere Transparenz sowie sachgerechte Nachjustierungen realisiert werden, insbesondere hinsichtlich der Freistellungen und Bezügeregelungen für (bestimmte) im Soldatengesetz genannte Dienstleistungen und Veranstaltungen: So ist der Anwendungsbereich des Arbeitsplatzschutzgesetzes einschließlich der Sondervorschriften für den öffentlichen Dienst nur mühsam und mit einer gewissen Fehleranfälligkeit festzustellen; dienstliche Veranstaltungen nach § 81 des Soldatengesetzes sind von einem wesentlichen Teil der Regelungen des Unterhaltssicherungsgesetzes ausgenommen; dem Soldatengesetz und dem Reservistengesetz lässt sich ebenfalls nur mit Mühe entnehmen, für welche Aufgaben Reservisten unter welchen Voraussetzungen herangezogen werden können.

III.2.: Weiterbildungsgesetz

Sollte der Gesetzgeber daran festhalten, Reservistenfreistellungen als Regelungstatbestand in das Weiterbildungsgesetz aufzunehmen, plädieren wir für eine bessere Harmonisierung mit den dort bestehenden Regelungen. Insbesondere sollten die Vorschriften zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nicht ausgehebelt werden. Um die Arbeitgeber nicht unnötig zu belasten, könnte bezüglich der Reservistenfreistellung eine Regelung aufgenommen werden, wonach die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nur insoweit erfolgt, als dass keine anderweitigen Erstattungsansprüche bestehen. Damit würde zum Beispiel dem Unterhaltssicherungsgesetz einem hier auch angezeigten Vorrang zukommen.

Ob die Reservistenfreistellungen im WBG einen über den regulären Anspruch hinausgehenden Freistellungsanspruch auslösen sollen und ob verschärfte Regelungen für Versagungen aufgenommen werden, bleibt eine politische Entscheidung. Wir halten beides grundsätzlich nicht für zwingend erforderlich, zumal dem Land nicht eine größere Verantwortung als dem Bund zufällt, die im Zusammenhang mit Reservistenfreistellungen für notwendig erachteten Regelungen zu treffen.

Zur Vermeidung von Nachteilen der Beschäftigten sollte aber in den Fällen, in denen Arbeitgeber bei Reservistenfreistellungen nicht mit Kosten für die Entgeltfortzahlung belastet werden, zusätzlich eine Bildungsfreistellung im herkömmlichen Sinne möglich bleiben.

III.3.: Sonderurlaubsverordnung

Fraglich ist, ob es überhaupt sinnvoll und erforderlich ist, für einen Teil der im öffentlichen Dienst Beschäftigten – für die Beamtinnen und Beamten – besondere landesspezifische Regelungen zu treffen. Eine überzeugende Begründung vermögen wir nicht zu erkennen.

Sollte der Gesetzgeber daran festhalten, stellt sich die weitere Frage, warum zwischen den beiden Statusgruppen im öffentlichen Dienst – Beamtinnen und Beamten auf der einen Seite und Tarifbeschäftigte auf der anderen Seite – differenziert werden soll. Ggf. könnte angestrebt werden, die entsprechenden Regelungen in der Sonderurlaubsverordnung auch auf Tarifbeschäftigte anzuwenden. Hierfür bedürfte es allerdings einer Regelung in einem Gesetz. Zuletzt wurde eine vergleichbare Zielsetzung in § 57f Abs. 5 der Gemeindeordnung umgesetzt.

IV. Schlussbemerkung

Insgesamt ist auch zu beachten, dass nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern insbesondere auch in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren eine erhebliche Zunahme des Problems zu verzeichnen ist, Personalausfälle zu kompensieren. Solange hier keine tragfähigen Gegenmaßnahmen etabliert wurden, fällt es uns zunehmend schwer, einer in diesem Landesgesetz vorgesehenen Freistellungsausweitung vorbehaltlos zuzustimmen.

Wir bitten, unsere Hinweise in den Entscheidungsprozess einzubeziehen und stehen für Rückfragen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender