

Berlin, 14. August 2025

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Stellungnahme

Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz“ (WDMoG)

Wir bedanken uns beim Bundesministerium der Verteidigung für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz“ (WDMoG).

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugewandten Rückmeldungen aus den Industrie- und Handelskammern (IHKs), die DIHK-Position „Wirtschaft und Verteidigung – Herausforderungen in neuer sicherheitspolitischer Lage“ sowie die allgemeinen wirtschaftspolitischen Positionen der DIHK.

Die kurze Frist zur Stellungnahme von sieben Werktagen während der Sommerpause erschwert der IHK-Organisation eine noch breitere Beteiligung ihrer Mitgliedsunternehmen. Für eine endgültige Bewertung von zentralen Fragen des Referentenentwurfs behalten wir uns vor, hierzu noch weitere Rückmeldungen einzureichen, sollten uns noch wichtige Rückmeldungen von Mitgliedsunternehmen erreichen. Im aktuellen Koalitionsvertrag wurde eine intensivere und qualifiziertere Einbindung der Betroffenen in Gesetzgebungsverfahren – „in der Regel vier Wochen“ – angekündigt (Gute Gesetzgebung, Ziffer 1865 ff.). Damit soll eine realitätsnahe und praxistaugliche Gestaltung von Gesetzen gewährleistet werden. Einige IHKs und Unternehmen kritisieren, dass diese Ankündigung im hier vorgesehenen Gesetzesentwurf nicht umgesetzt wird.

A. Das Wichtigste in Kürze

Spätestens seit der Ausweitung des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine im Februar 2022 hat sich die geopolitische Sicherheitslage stark verändert. Auf die Wirtschaft wirkt sich das nicht zuletzt über gestörte Lieferketten, hohe Energiepreise und hybride Bedrohungen aus. Die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands zu gewährleisten und insgesamt die Anpassung an eine sich verändernde politische Weltlage ist eine immense Herausforderung für alle politisch Verantwortlichen – und für die Wirtschaft.

Die sicherheitspolitische Lage erfordert eine signifikante Stärkung der Verteidigungsfähigkeit – strukturell wie personell. Der geplante Aufwuchs der Streitkräfte und die politische Diskussion um einen „neuen“ Wehrdienst werfen daher die Frage auf, wie sich die Ziele des vorliegenden Gesetzentwurfs unter Berücksichtigung des ohnehin angespannten Arbeitsmarktes und dem in vielen Branchen herrschenden Fachkräftemangel erreichen lassen.

Vor diesem Hintergrund bildet der Referentenentwurf des WDMoG den rechtlichen Rahmen für einen neuen Wehrdienst, der zum 1. Januar 2026 in Kraft treten soll. Zentrales Ziel ist die Gewinnung zusätzlicher Streitkräftepotenziale der Bundeswehr und damit eine Stärkung der Verteidigungsfähigkeit Deutschlands. Die DIHK kann die Ziele des Gesetzentwurfs nachvollziehen. Eine personelle Stärkung der Bundeswehr und des Zivilschutzes wird allerdings den Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte weiter verschärfen.

Umso wichtiger ist es, Wehrdienst, berufliche Bildung und Arbeitswelt ganzheitlich zu denken – zum Vorteil von Gesellschaft, Staat und Wirtschaft. Eine tragfähige, nachhaltige Verteidigungsstrategie sollte deshalb auch die langfristige Fachkräftesicherung und die wirtschaftlichen Auswirkungen des neuen Wehrdienstes in den Blick nehmen. Der vorliegende Referentenentwurf formuliert bei den Fortbildungsmöglichkeiten Ansätze, durch die sowohl die Bundeswehr als auch die Unternehmen und ihre wehrdienstleistenden Mitarbeitenden profitieren können. Gleichzeitig haben unsere Mitgliedsunternehmen bei einigen Punkten des Gesetzentwurfs Klarstellungsbedarf und formulieren Ergänzungen und Korrekturen, die im Folgenden erläutert werden.

B. Bewertung im Einzelnen

Angesichts der veränderten geopolitischen Lage sind schnelle Reformen erforderlich, um die Verteidigungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland zu gewährleisten und nachhaltig zu stärken. Gesamtverteidigung sollte als gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden. Im Zentrum aller Reformen sollte jedoch die Vereinbarkeit von Wirtschaft und Verteidigung sein. Das bedeutet konkret: Das ganzheitliche Zusammendenken von Wehrdienst, beruflicher Bildung und Arbeitswelt in Zeiten des Fachkräftemangels; die Nutzung von Synergien und weiterer positiver Effekte für die Gesamtwirtschaft bei der Modernisierung sicherheitspolitisch relevanter Infrastrukturen; die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Unternehmen der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie sowie für ihre Zulieferbetriebe.

Durch das Wehrrechtsänderungsgesetz vom 28. April 2011 wurden zentrale Strukturen zur Wehrrfassung, Musterung und Einberufung ausgesetzt. Um das im Referentenentwurf des WDMoG genannte Ziel eines Personalumfangs von zukünftig 460.000 Soldatinnen und Soldaten einschließlich der Reserve zur Landes- und Bündnisverteidigung zu erreichen, bedarf es umfangreicher rechtlicher Änderungen. Die Notwendigkeit und das Ziel des Referentenentwurfs teilt die DIHK vor dem genannten Hintergrund im Grundsatz.

Dass im Rahmen dieser umfangreichen Änderungen der „Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft“ im Referentenentwurf allerdings mit „Keine“ angegeben wird, ist für die Unternehmen nicht nachvollziehbar. Die Freistellung von Mitarbeitenden für Wehrübungen und den Wehrdienst bringt Erfüllungsaufwand mit sich, denn wehrdienstleistende Mitarbeitende müssen durch neues Personal ersetzt oder durch bestehendes Personal vertreten werden. Das wiederum bedeutet, dass Betriebe gegebenenfalls betriebliche Prozesse umstrukturieren oder neu eingestellte Mitarbeitende anlernen müssen. Dies bindet Ressourcen, die ohne die im Gesetz vorgesehenen rechtlichen Änderungen anderweitig verwendet werden könnten – insbesondere in der derzeit herausfordernden Konjunktur. Einen neuen modernen Wehrdienst gibt es auch in den Unternehmen nicht kostenfrei. Folgerichtig sollten diese Belastungen auch von der Bundesregierung beziffert werden. Es sollte unter anderem unter „Weitere Kosten“ darauf hingewiesen werden, dass die Verknappung der für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte das Wachstumspotenzial am Standort Deutschland belasten kann – es sei denn, es gelingen an anderer Stelle entsprechende Kompensationen, welche diesen negativen Effekt abschwächen oder gar ausgleichen können.

Für viele Unternehmen ist die Rolle der Fachkräfte im Zusammenhang mit dem WDMoG von herausragender Bedeutung. Sie befürchten, dass durch die Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Wehrdienstes der Wettbewerb um die für die Wirtschaft dringend benötigten Fachkräfte zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst weiter intensiviert wird. Bereits jetzt ist die deutsche gewerbliche Wirtschaft von einem erheblichen Fachkräftemangel betroffen, der sich immer mehr zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt. Viele Ausbildungsplätze in Industrie, Handel und Dienstleistung können aufgrund fehlender Bewerber/innen nicht besetzt werden. Angesichts des demografischen Wandels wird der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zukünftig eine strukturelle Herausforderung für die Unternehmen bleiben.

Dies betrifft zudem Fachkräfte aller Art und Güte – vom potenziellen Auszubildenden bis zur qualifizierten Fachkraft, denn Ausbildungs-/Studieninteressierte würden zeitlich verzögert in den Arbeitsmarkt eintreten/ihr Studium beginnen oder zur Ausbildung/zum Studium in der Bundeswehr verbleiben. Damit stehen diese Personen während ihrer Verpflichtungszeit weder dem Ausbildungs- noch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dadurch können in den Unternehmen Wertschöpfungsverluste entstehen.

Umso wichtiger ist es daher, Wehrdienst, berufliche Bildung und Arbeitswelt ganzheitlich zu denken – zum Vorteil von Gesellschaft, Staat und Wirtschaft. Dadurch ließen sich nicht nur negative Auswirkungen auf die Unternehmen minimieren, sondern vielmehr bestmöglich Synergien nutzen. Die Einbindung der Wirtschaft und ein regelmäßiger Austausch der beteiligten Akteure und Vertretern der Wirtschaft erscheint uns hier äußerst wichtig. Eine angepasste Ausgestaltung des Wehrdienstes mit gezielten Qualifikationseinheiten im Anschluss an die militärische Grundausbildung könnte – langfristig – einen positiven Beitrag zur Fachkräftesituation der Wirtschaft haben und den individuellen Nutzen für die Dienstleistenden erhöhen.

Vor diesem Hintergrund sollten die folgenden detaillierten Rückmeldungen der IHKs und der Unternehmen zum Referentenentwurf des WDMoG berücksichtigt werden, um die Anforderungen eines wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandorts in Einklang mit den sicherheitspolitischen Anforderungen in Deutschland zu bringen. Dazu gehört auch die Klärung offener Detailfragen. Beispielsweise ist unklar, wie das neue Wehrdienstmodell mit deutschen Staatsbürgern verfährt, die für ihre Arbeitgebende langfristig ins Ausland entsendet sind. Eine Rückbeordnung nach Deutschland dürfte den Betriebsablauf wesentlich beeinflussen.

Die Frage nach einem „gleichberechtigten Wehrdienst“ konnte aufgrund der knappen Stellungnahmefrist von sieben Werktagen während der Sommerpause nicht abschließend innerhalb der IHK-Organisation beraten und diskutiert werden. Einzelne IHKs bedauern die fehlende verpflichtende Adressierung von anderen Geschlechtern im Rahmen des neuen Wehrdienstes bzw. bei einer möglichen Rückkehr zu einem verpflichtenden Grundwehrdienst – auch wenn dies die Arbeits- und Fachkräftesituation weiter beeinflusst. Entsprechende Modelle sind bereits in anderen europäischen Staaten wie Dänemark, Norwegen und Schweden etablierte Praxis.

Weiterhin sind andere IHKs offen für die Idee eines „verpflichtenden Gesellschaftsjahres“ für alle Geschlechter, damit neben der notwendigen Aufwuchsfähigkeit der Bundeswehr auch zivile Einsatzfelder wie z. B. in der Gesundheits- und Pflegebranche gezielt personell gestärkt werden. Junge Menschen könnten auch hier Erfahrungen sammeln und Qualifizierungen erhalten, die ihnen in ihrem weiteren Erwerbsleben – und damit auch ihren Arbeitgebern – nützlich sind.

Zu Artikel 1 – Änderung des Wehrpflichtgesetzes (WPfIG)

Wiedereinsetzung der Musterung (Art. 1 Nr. 2 WDMoG-E)

Der Referentenentwurf des WDMoG sieht die Wiedereinführung der Musterung zum 1. Juli 2027 vor (§ 2 Abs. 3 WPfIG-E). Auch für Unternehmen kann diese Frist relevant sein, beispielsweise wenn ihre Mitarbeitenden während der Arbeitszeit zur Musterung müssen oder für die Musterung einen Fehltag benötigen. Das wirkt sich auf die Personaldecke an diesen Tagen aus und könnte potenziell die Betriebsabläufe oder die Ausbildung in den Berufsschulen beeinflussen. Daher bittet die Wirtschaft um zeitnahe Klärung folgender Fragen:

- Wann werden betroffene Personen über ihre bevorstehende Musterung informiert?
- Wie viel (Vorbereitungs-)Zeit haben die zur Musterung herangezogenen Personen, beispielsweise um sich einen Urlaubs- oder Gleittag zu nehmen?
- Werden Zeiträume angestrebt, in denen Musterungen gehäuft durchgeführt werden (z. B. im Sommer/Winter, in Schulferien, vor dem üblichen Beginn eines Ausbildungs-/Schuljahres bzw. Hochschulseesters, ...)?

Einführung einer Verordnungsermächtigung zur Rückkehr zum Grundwehrdienst (Art. 1 Nr. 2 WModG-E)

Im Referentenentwurf des WModG sieht die Bundesregierung die Einführung einer Verordnungsermächtigung vor (§ 2a WPflG-E), durch welche die Bundesregierung die Möglichkeit erhalten würde, mittels Rechtsverordnung – die der Zustimmung des Bundestags bedarf – anordnen zu dürfen, dass „ungediente Wehrpflichtige zum Grundwehrdienst [...] einberufen werden“ (§ 5 WPflG), „wenn die verteidigungspolitische Lage einen schnellen Aufwuchs der Streitkräfte zwingend erfordert, der auf freiwilliger Grundlage nicht erreichbar ist. Die Dauer des Grundwehrdienstes ist in der Rechtsverordnung in Monaten festzulegen. Sie beträgt mindestens sechs und höchstens zwölf Monate.“ Damit könnte eine Reaktivierung des Grundwehrdienstes auch außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls erfolgen. Während die Wirtschaft die sicherheitspolitische Anforderung für die Einführung dieser Verordnungsermächtigung nachvollzieht, könnte sie dennoch zu einer akuten Verschärfung des Fachkräftemangels führen.

Durch die Einstellung in ein Arbeitsverhältnis planen Unternehmen junge Erwachsene langfristig und verbindlich in ihre Geschäftsprozesse ein. Im Sinne der unternehmerischen Planungssicherheit würde eine kurzfristige Aktivierung der Rechtsverordnung und damit eine kurzfristige Einberufung von Auszubildenden und jungen Mitarbeitenden für viele Unternehmen – insbesondere im Mittelstand – eine Herausforderung in der Personal- und Ausbildungsplanung bedeuten. Die dann kurzfristig fehlende Arbeitskraft kann den Betriebsablauf spürbar beeinflussen. Aus Sicht der Unternehmen braucht es daher eine gesetzliche Frist, die einen ausreichenden Zeitraum zwischen Erlassung der Rechtsverordnung und den Beginn des Grundwehrdienstes rechtssicher festschreibt. Das ermöglicht den Unternehmen, auf den personellen Ausfall mit entsprechender Vorlaufzeit reagieren zu können.

Die Einschränkung auf einen Grundwehrdienstzeitraum von sechs bis höchstens zwölf Monate ist aus Sicht der Unternehmen nicht vollends geeignet, um das Planungsproblem zu lösen, denn der Zeitraum der Abwesenheit des Personals ist damit noch zu vage. Mit der Option, den Grundwehrdienst flexibel anzutreten, dürfte eine Nachbesetzung für die Arbeitgebenden schwer planbar sein. Hier sollte die Planbarkeit verbessert werden, z. B. durch eine frühzeitige Festlegung des Freistellungszeitraums vor Freistellungsbeginn. Auch über eine nachträgliche Verlängerung des Wehrdienstzeitraums sollten Arbeitgebende verpflichtend eine schnellstmögliche Information von der Bundeswehr erhalten.

Die Aktivierung der Rechtsverordnung dürfte Unternehmen in Regionen negativ beeinflussen, die besonders vom demografischen Wandel betroffen sind. Hier sollte Anträgen zur Unabkömmlichkeit großzügig zugestimmt werden, damit die negativen Auswirkungen auf die Arbeits- und Fachkräftesituation zumindest gestreckt werden (siehe unsere Kommentierung des Artikel 9 auf Seite 11 dieser Stellungnahme). Hierbei könnte der Königsteiner Schlüssel bzw. seine Komponente zur Bevölkerungszahl eine praktikable Orientierung sein.

Einführung einer Bereitschaftserklärung (§ 15a WPflG-E)

Mit der Bereitschaftserklärung soll mittels eines Fragebogens die im Gesetz geregelten Angaben abgefragt werden können. Die Fragen würden in einem Zusammenhang mit der Bereitschaft und der Fähigkeit zu einer Wehrdienstleistung stehen. Die verpflichtende Befragung ist auf Männer beschränkt (§ 15 WPflG-E). Die Bundesregierung begründet dies daraus, dass nur Männer der allgemeinen Wehrpflicht unterliegen (§ 1 WPflG).

Aus Sicht der IHK-Organisation sind die IT-gestützte Erfassung durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und die Auskunftspflichten (§§ 15, 15a WPflG-E) sowie die Musterungspflicht (§ 17 WPflG-E) nachvollziehbar. Dabei sollte insbesondere der individuelle Ausbildungsstand von Wehrdienstleistenden berücksichtigt sowie Schnittstellen zur Berufs-/Studienorientierung effektiv genutzt werden. Neben den sicherheitspolitischen und staatsbürgerlichen Aspekten sollte der Wehrdienst es jungen Menschen gezielt ermöglichen, sich auf das spätere Berufsleben vorzubereiten bzw. sich fortzubilden und neue Kompetenzen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erwerben.

Auch sprechen sich die Unternehmen für datenschutzkonforme Transparenz gegenüber allen Betroffenen aus.

Zu Artikel 3 – Änderung des Soldatengesetzes (SG)

Der Referentenentwurf sieht die Einführung eines „Zuschusses zum Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse B“ vor (§ 31b SG-E). Ein Zuschuss bis zu einer Höhe von 3.500 Euro kann gewährt werden, wenn eine freiwillige Verpflichtung eines durchgehenden Wehrdienstes von mindestens zwölf Monaten geleistet wird (Art. 3 Nr. 8 WDMoG-E). Die Wirtschaft begrüßt die Einführung des Zuschusses, da es ein Instrument zur Attraktivitätssteigerung des Wehrdienstes und eine Qualifikation darstellt, die Wehrdienstleistende auch in ihrer beruflichen Laufbahn nutzen können. Gleichzeitig sollten auch Zuschüsse auf Führerscheine weiterer Fahrzeugklassen wie Klasse C (LKW), Klasse D (Bus) oder Klasse T (Zugmaschine) angeboten werden. Das steigert sowohl den Qualifikationsgrad von Wehrdienstleistenden für ihre Erwerbstätigkeit in der zivilen Wirtschaft als auch die Attraktivität des Wehrdienstes.

Die Wirtschaft soll zukünftig eine wichtige Rolle als leistungsfähiger Unterstützer des Staates im Rahmen der Gesamtverteidigung spielen – etwa beim Aufbau logistischer Kapazitäten, bei der Sicherung der Produktion oder der Zurverfügungstellung von personellen Ressourcen. So werden in einem Krisenfall auch zivile Transportkapazitäten benötigt, etwa zur Versorgung, Evakuierung oder Truppenverlegung. Dafür ist jedoch eine entsprechend breite Basis an Fahrpersonal erforderlich, auf die zuverlässig zugegriffen werden kann. Gerade in der Branche der Berufskraftfahrenden ist der Fachkräftemangel äußerst ausgeprägt. Seit 2019 wird dieser Beruf von der Bundesagentur für Arbeit als Engpassberuf geführt. Um zudem dem akuten Mangel an Fahrpersonal mit deutscher Staatsbürgerschaft entgegenzuwirken, könnten beispielsweise gezielte Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Wehrdienstes einen Beitrag leisten: Wehrdienstleistende sollten eine Lkw- oder Bus-Fahrberechtigung erwerben können und

damit mit einer zusätzlich beruflich nutzbaren Qualifikation in das zivile Erwerbsleben zurückkehren. In Zeiten der allgemeinen Wehrpflicht galt die Bundeswehr mit Blick auf Berufskraftfahrende auch als „Fahrschule der Nation“. Eine Angebotserweiterung zur Förderung einer Fahrerlaubnis auf die Fahrzeugklassen C und D könnte zu einer Entschärfung des Engpasses an Fahrpersonal in Verkehr und Logistik beitragen und hätte damit auch in Friedenszeiten gesamtwirtschaftlichen Mehrwert.

Für die Bezuschussung bzw. Ausbildung von Wehrdienstleistenden in Fahrzeugen bspw. der Klassen C, D oder T schlagen einige IHKs die Einführung eines Stufenmodells vor. Zum Beispiel könnte innerhalb der ersten sechs Dienstmonate ein Grundanreiz für die Finanzierung eines „weiterführenden“ Führerscheins angeboten werden (Stufe 1). Ab zwölf Monaten Dienstzeit könnte ein (höherer) Zuschuss für einen Führerschein der Klasse C (alternativ: Aufstockung, wenn B bereits vorhanden ist) gewählt werden (Stufe 2). In einer dritten Stufe könnte eine vollständige Finanzierung eines der genannten Führerscheine angeboten werden. Beispielsweise, wenn Wehrdienstleistende den Zuschuss mit einem Reservistendienst für eine bestimmte Dauer verbinden (§ 61 Abs. 2 SG).

Einzelne IHKs haben Bedenken, dass die alleinige Bezuschussung eines Führerscheins der Klasse B ein zu geringer Anreiz ist. Denn der Führerscheinerwerb habe für viele Jugendliche heute nicht mehr den Stellenwert früherer Jahre und der Nutzwert für die Wirtschaft sei höchstens mittelbar für die Fahrschulen gegeben. Umso wichtiger sei daher ein gezielter Kompetenzaufbau und Möglichkeiten weiterführender Bildungsmaßnahmen. Diese könnten die Attraktivität des freiwilligen Wehrdienstes spürbar erhöhen und letztlich auch den Wirtschaftsstandort stärken. Ziel sollte es sein, bereits den Wehrdienst optimal für weiterführende Qualifikationen zu nutzen. Dazu sollten auch Möglichkeiten berufsabschlussorientierter Qualifizierungen geschaffen werden, z. B. über berufsanschlussfähige Teilqualifikationen. Diese Qualifikationen bieten die Chance, im Anschluss an den Wehrdienst bereits erworbene Kompetenzen auf dem Weg zu einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf anerkennen zu können. Damit würden Wehrdienstleistenden zusätzliche Qualifizierungszeiten erspart und Unternehmen schneller Fachkräfte gewinnen. Deshalb sollten der Bildungsaspekt im Gesetzgebungsverfahren weiter ausgebaut werden und Qualifizierungen auch schon bei kurzen Wehrdienstzeiten ermöglicht werden. Hierzu verweisen wir auf unsere Anmerkungen zu den Artikeln 7 und 10 des Referentenentwurfs (Seite 9 dieser Stellungnahme).

Zu Artikel 4 – Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPlSchG)

Bisher können Arbeitgebende eine Erstattung erhalten, wenn ihre Mitarbeitenden eine Wehrübung absolvieren. Laut der aktuellen gesetzlichen Regelung ist die Erstattung auf die Kosten „in Höhe eines Drittels der dem Arbeitnehmer zustehenden Mindestleistung“ beschränkt (§ 1 Abs. 6 S. 2 ArbPlSchG). Weiterhin besteht derzeit noch eine zeitliche Beschränkung des Erstattungsanspruches „für jeden Tag der Wehrübung ab dem 21. Tag, höchstens jedoch für 30 Tage“ (§ 1 Abs. 6 S. 4 ArbPlSchG). Der Referentenentwurf sieht eine Änderung beim Beantragungshorizonts dieser Erstattungen vor (gemäß § 1 Abs. 6 S. 5 ArbPlSchG-E; vgl. Art. 4 Nr. 1

WDMoG-E). Zukünftig sollen Arbeitgebende eine Erstattung des Arbeitsentgelts für Mitarbeitende nicht wie bisher spätestens einen Monat vor Beginn der Wehrübung, sondern zwei Monate nach deren Beginn beantragen können. Unverändert bleibt die Voraussetzung der Einstellung einer fachlich gleichwertigen Ersatzkraft für den Zeitraum der Wehrübung.

Die vorgesehene Vereinfachung bei der Erstattung für die Kosten einer Ersatzkraft für im Betrieb abwesende Mitarbeitende ist richtig. Aus Sicht der Unternehmen sollte die Beantragung allerdings mindestens „drei Monate nach Beginn der Wehrübung“ möglich sein. Mit ausreichend zeitlichem Abstand können die Unternehmen auf dem heutigen Arbeitsmarkt die Kosten einer eingestellten Ersatzkraft besser abschätzen. Einige Unternehmen sprechen sich dafür aus, dass die Beantragung der Kostenerstattung weiterhin vor der Wehrübung möglich sein soll. Diesen Sachverhalt bitten wir im Gesetz eindeutig zu formulieren.

Zudem soll nach dem Referentenentwurf der Haushaltsvorbehalt bestehen bleiben (§ 1 Abs. 2 S. 2 ArbPISchG). Das erhöht allerdings für Arbeitgebende die Unsicherheit bezüglich der anfallenden Personalkosten für Vertretungen der Mitarbeitenden erheblich. Daher sollten verbindlichere Erstattungszusagen oder Budgetlinien geprüft werden. Das würde insbesondere die kalkulatorische Sicherheit für kleine und mittelständische Unternehmen erhöhen.

Außerdem bitten wir darum klarzustellen, ob es sich bei den Mitarbeitenden, die die Wehrübung ableisten, „nur“ um Reservist/innen handelt oder diese Erstattungsregelung auch für Arbeitgebende gilt, deren Auszubildende bzw. Mitarbeitende ihren Wehrdienst bzw. Grundwehrdienst leisten. Damit könnte der Wirtschaft gegenüber rechtssicher geklärt werden, wie der „neue Wehrdienst“ im Arbeitsplatzschutzgesetz zu verstehen ist. Gilt die Erstattungsregelung lediglich für Reservist/innen, sollte die Bundesregierung in Zeiten des akuten Arbeits- und Fachkräftemangels prüfen, ob auf eine Erstattung für den personellen Ersatz von Auszubildenden und Personal, das einen Wehrdienst bzw. Grundwehrdienst leistet, erweitert werden kann. Dabei wäre eine vollumfängliche Kompensation des Arbeitslohns wünschenswert.

Praxisfern ist allerdings die Vorstellung, dass Unternehmen für die Zeit einer Wehrübung, die auch nur einige Wochen dauern kann, personellen Ersatz finden oder einstellen können. Daher sollte die Zusatzbedingung „Der Anspruch besteht für jeden Tag der Wehrübung ab dem 21. Tag, höchstens jedoch für 30 Tage“ im Gesetz gestrichen werden und der Lohn für Mitarbeitende, die eine Wehrübung absolvieren, kompensiert werden. Die zusätzliche Voraussetzung zur Einstellung einer fachlich gleichwertigen Ersatzkraft für den Zeitraum der Wehrübung sollte als Erstattungsvoraussetzung entfallen.

Im Artikel 4 des Referentenentwurfs ist die Neuformulierung der Erstattungsregelung vorgesehen (§ 16 Abs. 1 S. 2 ArbPISchG-E). Die bisherige Regelung sieht den Geltungsbereich der Erstattungswirkung auch im „Falle des unbefristeten Wehrdienstes im Spannungs- oder Verteidigungsfall“ vor. Der Referentenentwurf sieht eine Streichung dieser Regelung vor. Begründet wird dies mit „Im Falle des unbefristeten Wehrdienstes im Spannungs- oder Verteidigungsfall werden Anreize für Arbeitgebende und Dienstherren zur Freistellung ihrer Beschäftigten nicht gewährt.“ (S. 78 des Referentenentwurfs). Ein Spannungs- und Verteidigungsfall stellt auch für

die zivile Wirtschaft eine enorme Herausforderung und Belastung dar. Wesentlich ist dabei auch, dass ein erheblicher Teil der Erwerbstätigen für die Bundeswehr oder für zivile Hilfsorganisationen wie dem THW im Einsatz sein müsste. Es sollte daher geprüft werden, ob die in einem solchen Fall eintretende Belastung für die Unternehmen kompensiert werden könnte.

Zu Artikel 7 – Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) i. V. m. Artikel 10 – Änderung der Berufsförderungsverordnung (BFöV)

Mit einer Gewährung von Ansprüchen auf Bildungsförderung (schulisch und beruflich) für Soldaten/-innen auf Zeit (SaZ) mit einer Wehrdienstzeit von weniger als vier Jahren möchte die Bundesregierung den (Wieder-)Einstieg in das zivile Erwerbsleben für SaZs vereinfachen und die Attraktivität des Wehrdienstes erhöhen. Die Höhe der vorgeschlagenen Erstattungshöchstbeträge für die Bildungsleistungen ist gestaffelt nach der Dienstzeit.

Ein gezielter Kompetenzaufbau sowie die Anknüpfungspunkte zur beruflichen Aus- und Weiterbildung sind zentrale Ansatzpunkte, um die Attraktivität des freiwilligen Wehrdienstes, einer Wehrpflicht oder eines längerfristigen Engagements in der Bundeswehr spürbar zu erhöhen. Während oder am Ende einer Dienstzeit erworbene berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse nützen Wehrdienstleistenden oder SaZs bei ihrer Rückkehr ins zivile Erwerbsleben und sind damit auch vorteilhaft für den Wirtschaftsstandort. Ein geeigneter Weg dafür kann der schrittweise Erwerb beruflicher Kompetenzen über Teilqualifikationen sein. Sie sind auch ein Format der Nachqualifizierung, um nach dem Wehrdienst auf schnellstmöglichem Wege – also ohne eine zeitlich umfassende Ausbildung oder Umschulung – einen Berufsabschluss zu erwerben. Ein moderner Wehrdienst sollte daher jungen Menschen auch zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung dienen. Dazu gehören neben Führerscheinen auch praxisnahe, berufsabschlussorientierte Bildungsangebote, etwa in Form von anerkannten Zertifikaten, Berufsorientierungskursen oder digitalen Kompetenzen.

Die DIHK befürwortet es daher, dass der Gesetzesentwurf über die Einführung eines Zuschusses zur Fahrerlaubnis der Klasse B hinausgeht (siehe Anmerkungen zu Artikel 3, Seite 6 der Stellungnahme) und auch Aspekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung adressiert. Die vorgesehene Förderung von schulischen und beruflichen Qualifizierungen (§ 7 Abs. 5 SVG-E) ist aus Sicht der Wirtschaft ein wichtiger Schritt zur Erhöhung der Attraktivität des Wehrdienstes.

Die Herabstufung der notwendigen Wehrdienstzeit von mindestens vier Jahren auf zukünftig ein Jahr gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 SVG-E ist ebenfalls zu begrüßen (vgl. Art. 7 Nr. 6 Buchstabe a WModG-E). Hierdurch wird die Schwelle des Anspruchs auf Förderung der schulischen und beruflichen Bildung nach der Wehrdienstzeit für SaZ, die nicht Inhaberinnen oder Inhaber eines Eingliederungsscheins sind, herabgesetzt.

Verbindliche Kurzmodule zur Berufs-/Studienorientierung im Dienstjahr sollten in Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft und den zuständigen Stellen, wie den IHKs, organisiert werden. Das erleichtert den Anschluss an eine Ausbildung bzw. ein Studium, reduziert „Matching-Verluste“ und erhöht die regionale Bindung.

Zur Frage, ob noch in Ausbildung befindliche Personen für einen Wehrdienst herangezogen werden sollten, kann aufgrund der knappen Stellungnahmefrist von der IHK-Organisation keine abschließende Position formuliert werden. Einerseits könnte ein Wehrdienst während der beruflichen Ausbildung Vorteile haben, wenn Wehrdienstleistende mit einem Tätigkeitsprofil betraut werden, das ihrer beruflichen Ausbildung entspricht (z. B. Mechatroniker in der Wartung und Instandhaltung). Weitere positive Effekte auf die Qualifikation dieser Wehrdienstleistenden können sich ergeben, wenn die Weiterbildungsangebote der Bundeswehr auch die zuvor genannten Bildungsangebote beinhalten. So könnten weitere Qualifikationen für die Rückkehr in den eigentlichen Ausbildungsbetrieb vermittelt werden, die ein Betrieb nicht mehr vermitteln müsste. Andererseits fordern Teile der Wirtschaft eine Härtefall- oder Ausnahmeregelung für Wehrdienstleistende, die sich in einer laufenden Berufsausbildung befinden. Bei einer Ausbildungsdauer von zwei bis drei Jahren könnte eine Unterbrechung die Ziele der Ausbildung und somit zugleich das gemeinsame Ziel der Wirtschaft und der Bundeswehr nach benötigten Fachkräften gefährden. Bisher sieht der Referentenentwurf keine solche Regelung für Personen mit laufender Berufsausbildung vor. Das gilt auch für Personen, die sich in einer Umschulung oder in einer Prüfungsphase befinden. Aus Sicht dieser Unternehmen würde eine Ausnahmeregelung die Ausbildungsinvestition wirtschaftlich besser rechtfertigen. Auch für die Betroffenen selbst würden Brüche im Lebenslauf vermieden und der Prüfungsverlauf könnte beibehalten werden. Eine Ausnahmeregelung würde dann auch einen Antrag der Auszubildenden über eine Unabkömmlichkeit obsolet machen. Der Wehrdienst sollte dann zeitnah nach dem Abschluss der Berufsausbildung erfolgen, um Übergangszeiten möglichst zu vermeiden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Sicherstellung, dass Wehrdienstleistende mit abgeschlossener Berufsausbildung die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch während des Wehrdienstes nutzbringend für die Bundeswehr einsetzen können. Zugleich erwerben die Wehrdienstleistenden wichtige berufsnahen Erfahrungen nach der Ausbildung, die später im zivilen Erwerbsleben Vorteile bringen.

Über die Artikel 7 und 10 des Referentenentwurfs hinausgehender Regelungsbedarf im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Für eine stärkere Vereinbarkeit zwischen Wirtschaft und den Anforderungen der Bundeswehr sollte die Zusammenarbeit zwischen dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr und den IHKs gezielt ausgebaut werden. Denkbar wäre beispielsweise eine freiwillige Verlängerung der Dienstzeit im Gegenzug für weiterführende Qualifizierungsangebote, bei denen auch IHK-zertifizierte Bildungsmaßnahmen einbezogen werden, z. B. in den Bereichen der Informationstechnik, Sicherheitsgewerbe oder Lagerlogistik.

Konkret könnten solche Weiterbildungsmaßnahmen dazu beitragen, den Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken, das im Friedensfall in der Wirtschaft und im Spannungs- oder Verteidigungsfall für Aufgaben wie Versorgung, Evakuierung oder Truppenverlegung benötigt wird.

So kann die Wirtschaft ihre strategische Funktion bei der Unterstützung staatlicher Handlungsfähigkeit im Krisenfall wirksam erfüllen.

Um gezielt passgenaue und zukunftssichere Weiterbildungsangebote für Wehrdienstleistende zu entwickeln, könnten die Karrierecenter der Bundeswehr zudem in regelmäßigen Abständen in den Austausch mit den IHKs gehen. Durch ihre regionale Vernetzung verfügen die IHKs über genaue Kenntnisse zu Ausbildungszyklen, Prüfungsterminen und branchenspezifischen Besonderheiten. Die IHKs können zudem zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und die DIHK Service GmbH bezüglich der Teilqualifikation in Richtung Berufsabschluss beraten.

Im Referentenentwurf soll „die Gewährung einer Freistellung vom militärischen Dienst erst bei Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit mit einer Verpflichtungszeit von mindestens vier Jahren erfolgen, da ansonsten der Freistellungszeitraum nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Dienstzeit stehen würde“ (§ 7 Abs. 12 S. 1 SVG-E, Art. 7 Nr. 6 Buchstabe c WDMoG-E). Aus Sicht der DIHK sollten auch Wehrdienstleistende unterhalb einer Mindestwehrdienstzeit von vier Jahren die Möglichkeit erhalten, für Bildungsleistungen vom militärischen Dienst freigestellt zu werden. Die DIHK plädiert daher für die Einführung von Abstufungen, durch die in Abhängigkeit der Dienstzeit auch Freistellungen für Bildungsleistungen möglich wären. Denkbar ist auch ein Optionsmodell, mit dem Wehrdienstleistende eine Bildungsleistung während ihrer Dienstzeit in Anspruch nehmen können und sich die Dienstzeit um die Zeit der Freistellung für diese Bildungsleistung verlängert. Dadurch könnten Wehrdienstleistende und SaZs mit einer Verpflichtungszeit von mindestens vier Jahren sich für ihre zivile Erwerbstätigkeit fortbilden. Bei Einführung eines solchen Optionsmodells sollten Arbeitgebende zwingend zeitnah über die geänderte Verpflichtungszeit ihrer wehrdienstleistenden Arbeitnehmenden informiert werden, damit sie ihre Personalplanung entsprechend anpassen können.

Zu Artikel 9 – Änderung der Unabkömmlichstellungsverordnung (UkV)

Die Bundesregierung schlägt im Referentenentwurf vor, den Wortlaut der UkV an die heutigen Strukturen der Bundeswehrverwaltung anzupassen. So wird beispielsweise der Begriff „Kreiswehersatzamt“ durch den Begriff „Karrierecenter“ ersetzt (§§ 3 und 5f. UkV-E). Bis 2011 haben die IHKs im Zusammenhang mit Einberufungen der allgemeinen Wehrpflicht jedes Jahr Tausende gutachtliche Stellungnahmen zur Unabkömmlichkeit von Arbeitnehmenden ihrer Mitgliedsunternehmen ausgestellt (§ 2 Abs. Nr. 2 UkV).

Bereits zu Zeiten der allgemeinen Wehrpflicht bestand eine gute und konstruktive Zusammenarbeit von Kreiswehersatzämtern und IHKs. Diese Verbindungen und Netzwerke sollten reaktiviert werden. In regelmäßigen Austauschformaten können die IHKs die Anforderungen und Tätigkeiten der regionalen Wirtschaft mit den heutigen Karrierecentern der Bundeswehr teilen. Das würde dann auch das Verständnis für die Unabkömmlichkeit von Mitarbeitenden in bestimmten Branchen und Tätigkeit fördern. Die vorgesehene Anpassung an die heutigen Strukturen der Bundeswehrverwaltung ist richtig, allerdings sollte die UkV grundlegend modernisiert werden.

Derzeit können Vorschläge zur Unabkömmlichkeitsstellung erst nach Anordnung des Bereitschaftsdienstes oder nach Feststellung von Spannungs- und Verteidigungsfall eingereicht werden (§ 3 Abs. 1 UkV). Das dürfte in der Praxis jedoch dazu führen, dass Kreiswehrrersatzämter bzw. die Karrierecenter der Bundeswehr und Wirtschaftsorganisationen wie die IHKs bei Eintreten des Spannungs- und Verteidigungsfalls kurzfristig eine sehr hohe Anzahl an Anträgen respektive Stellungnahmen zu bearbeiten haben. Auch für eine kurzfristige Reaktivierung des Grundwehrdienstes (Art. 1 Nr. 2 WDMoG-E, siehe Seite 5 dieser Stellungnahme) sind eine hohe Anzahl an Anträgen respektive Stellungnahmen zur Unabkömmlichkeit zu erwarten. Daher sollten das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr bereits jetzt im gemeinsamen Austausch mit den Vertretern der gewerblichen Wirtschaft, wie den IHKs, praktikable Lösungen entwickeln – insbesondere für Fälle von Wehrdienstleistenden aus Mangelberufen, aus Schlüsselpositionen oder allgemein aus kleinen oder noch jungen Unternehmen. Um sich auf diese Anknüpfungspunkte vorzubereiten, wären regelmäßige „Jour fixes“ mit den relevanten Ansprechpartner/innen vor Ort sinnvoll.

Aus Sicht der IHKs braucht ein modernes Verfahren zur Unabkömmlichkeit von Arbeitnehmenden ein klares, schlankes und digitales Verfahren. Das könnte folgende Punkte beinhalten: Standardisierte digitale Antragsstrecken (z. B. Formblätter, Nachweiskategorien, Begründungshilfen, Upload, Status-Tracking) und verbindliche Fristen (z. B. Eingangsbestätigung tagesgleich, Vorprüfung binnen 5 Werktagen, Bescheid binnen 15 Werktagen, Richtwerte).

Zudem sollte geprüft werden, ob das Vorschlagsrecht für Beisitzer in Ausschüssen zur Unabkömmlichkeit generell Wirtschaftsorganisationen wie den IHKs zugeordnet werden kann. Das wäre ein Beitrag zur Transparenz des Prozesses der Unabkömmlichkeit und würde zu einer höheren Akzeptanz bei den Unternehmen führen, bei denen Bescheide und Stellungnahmen zur Unabkömmlichkeit ihrer Mitarbeitenden negativ ausfallen.

C. Ergänzende Informationen

a. Ansprechpartner mit Kontaktdaten



b. Beschreibung DIHK

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.