

Starke Wirtschaft – Grundlage für eine starke Verteidigungsfähigkeit

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoG) vom 6. August 2025

14. August 2025

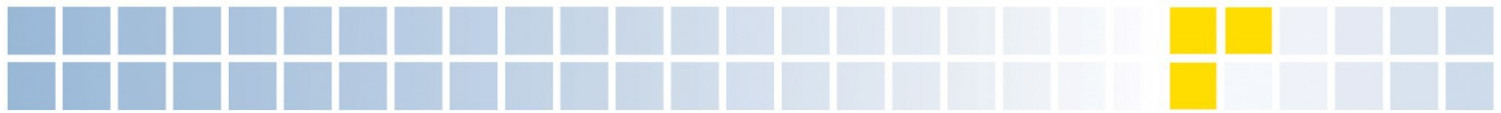
Zusammenfassung

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland unterstützen ausdrücklich die Maßnahmen der Bundesregierung, die Wehr- und Verteidigungsfähigkeit Deutschlands zu stärken. Die deutsche Wirtschaft ist bereit, ihren Beitrag am Konzept der „Gesamtverteidigung“ unseres Landes zu leisten. Eine starke Verteidigungsfähigkeit geht mit einer starken Wirtschaft Hand in Hand.

Die gegenwärtige Sicherheitslage macht einen tiefgreifenden Kurswechsel notwendig. Das stellt nicht nur die Politik, sondern auch die Unternehmen vor große Herausforderungen. Bereits heute ist die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage angespannt. Neben hohen Energiepreisen, neuen Herausforderungen in den amerikanisch-europäischen Handelsbeziehungen und Unterbrechungen in Liefer- und Wertschöpfungsketten ist auch der sich weiter verschärfende Fach- und Arbeitskräftemangel eine Belastung für die Unternehmen.

Um die Wirtschaft und die Verteidigungsfähigkeit zu stärken, muss der Arbeitsmarkt entlastet und zukünftige Personalengpässe abgemildert werden. Im Referentenentwurf sind gute Ansätze enthalten, wie Wehrdienst, Ausbildungs- und Berufsförderung und Eintritt in das Berufsleben gut miteinander abgestimmt werden. Wichtig ist auch, dass ein reibungsloser Übergang in den zivilen Arbeitsmarkt sichergestellt wird. Damit im Bedarfsfall das Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) durch die Agenturen für Arbeit gut umgesetzt werden kann, sind nicht nur Datenübermittlungsmöglichkeiten zwischen Bundeswehr und Bundesagentur für Arbeit notwendig, sondern auch zwischen Bundesagentur für Arbeit und den kommunalen Jobcentern nach SGB II. Nur dann können die Arbeitsagenturen wie im ASG vorgesehen vorrangig Menschen verpflichten, die nicht beschäftigt, sondern arbeitslos sind. Mit dem ASG verbundene Kosten dürfen dabei nicht aus Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung kommen, sondern müssen weiterhin wie im ASG vorgesehen vom Bund getragen werden.

Eine krisenfeste Personalplanung erfordert, dass die Unternehmen wissen, welche Beschäftigten als Reservisten oder im Zivildienst spontan im Betrieb fehlen können. Dafür bietet es sich an, eine Regelung zu schaffen, die eine Erhebung von Daten der Beschäftigten für die Unternehmen ermöglicht. Damit der Bedeutung des Unabkömmlichstellungsverfahrens für die Betriebe angemessen Rechnung getragen wird, sollten neben redaktionellen Änderungen im Referentenentwurf die Unabkömmlichstellungsverordnung dahingehend angepasst werden, dass Arbeitgeberinteressen bei Meinungsverschiedenheiten im Verfahren eingebracht werden können.



Im Einzelnen

Nur eine starke Wirtschaft kann einen effektiven Beitrag zur Gesamtverteidigung leisten. Sie ist auf vielfältige Art und Weise – auch auf der operativen Ebene – in die zivil-militärische Zusammenarbeit eingebunden und in einer Vielzahl von Branchen betroffen¹. Es ist u. a. im Krisen- und Verteidigungsfall Aufgabe der gewerblichen Wirtschaft den lebens- und verteidigungswichtigen Bedarf an Gütern und Leistungen für die Zivilbevölkerung und die Bundeswehr zu decken, die Energieversorgung sicherzustellen und Instandsetzungsarbeiten zu leisten. Zudem müssen Gerät und Infrastruktur bereitgestellt, Transport- und Logistikdienstleistungen gewährleistet und nicht zuletzt notwendige Personalbedarfe nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz zur Verfügung zu gestellt werden.

Gesamtverteidigung ist eine gesamtwirtschaftliche Aufgabe

In den Rahmenrichtlinien für die Gesamtverteidigung wird zu Recht deutlich, dass aufgrund der starken Wechselwirkungen zwischen äußerer und innerer Sicherheit die Handlungsfähigkeit Deutschlands nach außen auch von seiner Resilienz im Inneren abhängt und dass dies in der gemeinsamen Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft liegt². Das unterstreicht, dass eine starke und stabile Wirtschaft für eine effektive Gesamtverteidigung essenziell ist. Um die Wirtschaft wieder zu stärken, braucht es Maßnahmen, die den Wirtschaftsstandort Deutschland voranbringen und von den Arbeitgeberverbänden schon lange gefordert werden.

Es ist richtig, dass die Bundeswehr verstärkt als attraktiver Arbeitgeber auftritt. Sie gerät damit jedoch auch in Konkurrenz zum zivilen Arbeitsmarkt. Sollte die Bundesregierung von ihrer Verordnungsermächtigung Gebrauch machen und eine generelle Wehrpflicht einführen, würde die Bundeswehr mit der zivilen Nachfrage nach Personal in noch stärkerem Maße konkurrieren. Maßnahmen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung, die ohnehin notwendig sind, um dem abnehmenden Erwerbspersonenpotenzial entgegenzuwirken, sollten daher weiter konsequent angegangen werden. Notwendig ist u.a. eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frühverrentungsanreize abzubauen, ein bedarfsgerechter Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine effektive und unbürokratische Erwerbsmigration und ein flexiblerer Arbeitszeitrahmen.

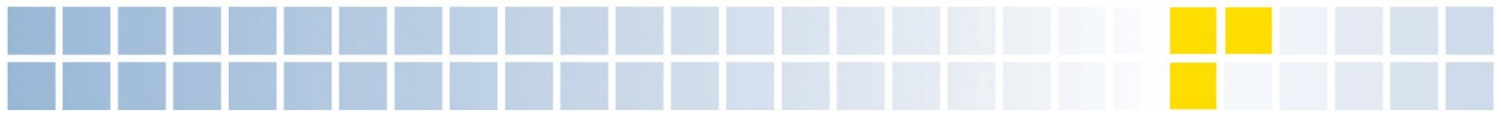
Belastung der Wirtschaft im Blick behalten

Es ist es positiv, dass im Referentenentwurf auf bürokratische Belastungen durch etwaige Melde- und Informationspflichten verzichtet wurde. Die angespannte Personalsituation in den Betrieben kann dadurch verstärkt werden, dass neben den freiwilligen Wehrdienstleistenden zusätzliche Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich in der Reserve oder im Zivilschutz engagieren, spontan zu Übungen oder Notfällen herangezogen werden. Unternehmen müssen sich dann mit Notfallplänen für Personalengpässe behelfen und kurzfristige Vertretungen organisieren. Das führt bei den Betrieben zu einem höheren Verwaltungsaufwand. Sie werden sich vermehrt mit Anfragen von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Wehrdienst und Beruf, oder durch interne HR-Prozesse zur Abwesenheitsplanung, konfrontiert sehen.

Da sich aktuell schon viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reserve engagieren, die in zivilen Arbeitsverhältnissen täglich Verantwortung für betriebliche Abläufe tragen, ist eine frühzeitige Kenntnis über mögliche Abwesenheiten dieser Personen notwendig, um die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr in sicherheitspolitischen Krisenfällen zu stärken und

¹ [Operationsplan Deutschland \(OPLAN DEU\)](#)

² [Rahmenrichtlinien für die Gesamtverteidigung \(RRGV\), Stand 5. Juni 2025, S. 5](#)



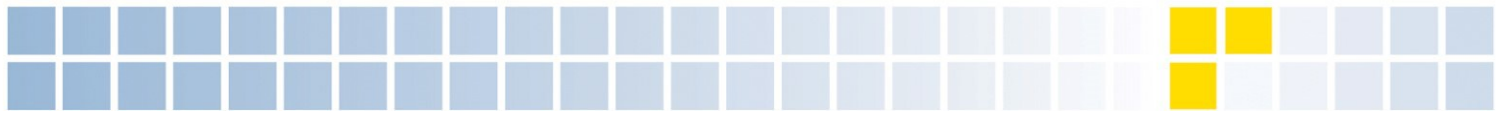
gleichzeitig die Handlungsfähigkeit von Unternehmen zu sichern. Insbesondere für Unternehmen der Kritischen Infrastruktur und solche, in die der Staat durch spezifische Sicherstellungs- und Versorgungsgesetze besondere Eingriffsrechte hat, ist Planbarkeit zur Sicherstellung kritischer Prozesse unerlässlich. Für eine datenschutzkonforme Personalplanung in den Unternehmen ist es sinnvoll, wenn das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr dem jeweiligen Unternehmen die erhobenen Daten über den Reservistenstatus im Wege einer einheitlichen Datenführung und -Übermittlung zur Verfügung stellen würde. Wenigstens sollten die Unternehmen gesetzlich ermächtigt werden, den Reservistenstatus ihrer Beschäftigten verbindlich abzufragen, diese Daten zu verarbeiten und speichern zu dürfen.

Es ist wünschenswert, dass die Bundeswehr hinsichtlich der Reserve an der bisher geübten Praxis einer „doppelten Freiwilligkeit“ festhält und Reservisten für Übungen mit Zustimmung des Arbeitgebers einberufen werden. Viele Arbeitgeber unterstützen ein Engagement ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reserve, sie brauchen aber auch Planungssicherheit, um einen reibungslosen Ablauf operativen Geschäft ihres jeweiligen Betriebes sicherzustellen. Bei der Überarbeitung der Unabkömmlichstellungsverordnung (UkV) sollten beim Ausgleich von Meinungsverschiedenheiten nach § 6 UkV deshalb auch die Interessen der Arbeitgeber einbezogen und angehört werden, wenn eine Unabkömmlichstellung durch die entscheidende Behörde abgelehnt wurde. In der Verordnung ist bislang unklar, ob auch Arbeitgebervertreter im Ausschuss vertreten sein können, wenn die zuständige Behörde eine Unabkömmlichstellung ablehnt oder widerruft und die vorschlagsberechtigte Behörde nach Zugang der Entscheidung einen bei dem Karrierecenter oder beim Personalmanagement der Bundeswehr gebildeten Ausschuss anruft. Deshalb sollte in der Verordnung klargestellt werden, dass die Ausschüsse zwingend mit Arbeitgebervertretern zu besetzen sind. Denn das Unabkömmlichstellungsverfahren trägt der zentralen Verantwortung der Arbeitgeber in sicherheitspolitischen Krisensituationen Rechnung und bringt wehrbedingte Personalausfälle mit der betrieblichen Umsetzbarkeit in Einklang.

Ausbildungs- und Berufsförderung gemeinsam mit der Wirtschaft denken

Positiv ist hervorzuheben, dass der Referentenentwurf in § 6 Soldatenversorgungsgesetz Maßnahmen zur Bildungsförderung von Wehrdienstleistenden vorsieht und auch zusätzliche Leistungen beim Erwerb der Fahrerlaubnis ermöglicht werden. Danach sollen Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit einer festgesetzten Wehrdienstzeit von unter vier Jahren erstmals gesetzliche Ansprüche auf Förderung der schulischen und beruflichen Bildung nach Dienstzeitende zustehen. Diese Anpassung ist sinnvoll, um einen Einstieg dieser Wehrdienstleistenden in den zivilen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Trotz des notwendigen Aufwuchses der Streitkräfte muss die berufliche Qualifikation und Bildung junger Menschen für einen reibungslosen Übergang in den zivilen Arbeitsmarkt wesentlich bleiben. Junge Menschen in Ausbildung und Studium zu halten und zu fördern ist essenziell, damit diese später in den Betrieben als gut qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Es muss verhindert werden, dass Wehrpflichtige ihre Ausbildung abbrechen oder die Ausbildung gar nicht anfangen. Dieses Risiko steigt mit der geplanten neuen Wehrerfassung und der vorgesehenen, verpflichtenden Bereitschaftserklärung für Männer ab dem 18. Lebensjahr (ab Jahrgang 2008) bzw. einer freiwilligen Erklärung für andere Geschlechter in § 15a Wehrpflichtgesetz. Das erschwert die Nachwuchsplanung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erheblich.



Ein großer Teil der Zielgruppe – voraussichtlich jeder zweite Auszubildende³ – wird während der Berufsausbildung angeschrieben werden. Melden diese sich während der Ausbildung freiwillig, erlangen sie den Status von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und erhalten damit rund 2.700 € (ohne Zulagen) nach dem Bundesbesoldungsgesetz. Das ist mehr als doppelt so viel, wie Auszubildende im Durchschnitt aktuell als Ausbildungsvergütung erhalten⁴. Damit ist die Gefahr gegeben, dass Auszubildende ihre Ausbildung schon aufgrund dieses finanziellen Anreizes abbrechen. Diese Folge muss durch berufsfördernde Maßnahmen während des Wehrdienstes zwingend abgemildert werden. Darüber hinaus sollten bei der Befragung der Betroffenen neben der Angabe zu Bildungsabschlüssen auch Angaben zum aktuellen Status „in Ausbildung“ eingefordert werden. Dies sollte mit dem ausdrücklichen Hinweis verbunden werden, dass laufende Ausbildungen für den Wehrdienst nicht abgebrochen oder unterbrochen werden sollten.

Übergang in den zivilen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sicherstellen

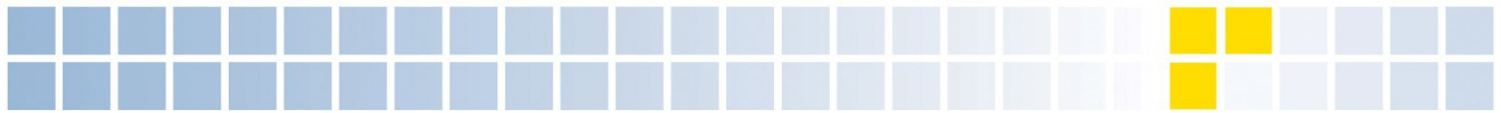
Wichtig ist, dass für Menschen im Wehrdienst der Übergang in den zivilen Ausbildungsmarkt bestmöglich geregelt wird. Ziel muss sein, dass jeder Wehrdienstleistende während oder nach seiner Dienstzeit eine Ausbildung (Berufliche Ausbildung oder Studium) absolviert. Bundeswehr und Bundesagentur für Arbeit müssen hier eng kooperieren. Denn durch die Änderung des Wehrdienstes gewinnt die Bundeswehr mehr Personal, das auf dem Ausbildungsmarkt fehlt. Die Lücke zwischen angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätzen und Bewerbern wird noch größer. Wehrdienstleistende im Status Soldatin oder Soldat auf Zeit nehmen zudem einen temporären finanziellen Rückschritt in Kauf, wenn sie nach dem Wehrdienst eine duale Ausbildung im Betrieb oder ein Studium beginnen. Der Umstieg junger Menschen vom Wehrdienst in den zivilen Arbeitsmarkt ohne zusätzliche Berufsausbildung könnte vielen deshalb zunächst als attraktive Alternative erscheinen. Eine fehlende Ausbildung geht mit dem Risiko von Arbeitslosigkeit und dem Verlust dauerhaft solider Verdienst- und Karrierechancen einher.

Um den vorhandenen Fachkräftenachwuchs angesichts des Bewerbermangels auf dem Ausbildungsmarkt einerseits und des steigenden Personalbedarfs der Bundeswehr andererseits optimal auszuschöpfen, sollten die Eintrittsdaten in den freiwilligen Wehrdienst, insbesondere bei kurzer Dienstdauer, bestmöglich auf den Übergang in den zivilen Arbeitsmarkt angepasst werden. Eine Option wäre z. B., dass der Dienst möglichst im Sommer oder im Herbst endet und anschließend unmittelbar eine duale oder schulische Berufsausbildung oder ein Studium ohne mehrmonatigen Leerlauf aufgenommen werden kann. Das bietet jungen Menschen gute Anschlusschancen und kann den negativen Anreiz vermeiden, in den Arbeitsmarkt als formal Unqualifizierte einzumünden.

An der Schnittstelle zwischen Bundeswehr und Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt sind gezielte Berufsorientierungs-Maßnahmen für freiwillig Wehrdienstleistende in Kooperation von Bundeswehr und BA zwingend. Synergien zwischen zivilem Ausbildungsmarkt und den Ausbildungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr müssen gleichzeitig gehoben werden. Hierzu sind auch erweiterte Austauschformate und Kooperationsmodelle notwendig.

³ Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes, Stand 2024

⁴ [Bundesinstitut für Berufsbildung \(BiBB\); Gesamtübersicht tarifliche Ausbildungsvergütung, Stand 1. Oktober 2024](#)



Datenübermittlungsmöglichkeiten zur Umsetzung des Arbeitssicherstellungsgesetz schaffen

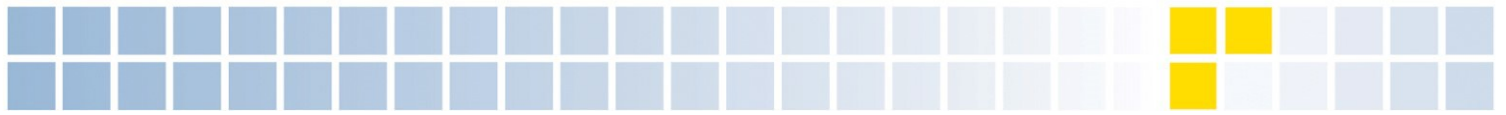
Die im Wehrpflichtgesetz mit § 15d neu und im Arbeitssicherstellungsgesetz in § 31a neu geschaffenen Rechtsgrundlagen für die Datenübermittlung und -verarbeitung zwischen Bundeswehr und der Bundesagentur für Arbeit erleichtern es, das Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) umzusetzen. Auch wenn das ASG als Notstandsgesetz erst im Spannungs- und Verteidigungsfall gilt, sollten dennoch vorausschauend notwendige Anpassungen vorgenommen werden. Um Wehrpflichtige verpflichten zu können, müssen die Agenturen für Arbeit wissen, wer wehrpflichtig ist. Es ist daher notwendig, dass sie von der Bundeswehr erhobenen Daten, wie Name, Adresse und Ausbildung bekommen und diese verarbeiten dürfen. Gleichzeitig muss die Bundeswehr diese Daten zu diesem Zweck übermitteln dürfen.

Damit die Agenturen für Arbeit nach den Vorgaben des ASG zunächst Menschen, die nicht erwerbstätig sind, verpflichten können, braucht es solche Datenübermittlungsbefugnisse und -verpflichtungen auch für die kommunalen Jobcenter nach SGB II. Wichtig ist, dass damit verbundene Kosten aus Steuermitteln und nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden, wie es § 35 Abs. 2 ASG regelt. Das ASG ist keine Aufgabe der Arbeitslosenversicherung.

Arbeitsmarkt entlasten

Der angespannte Arbeitsmarkt infolge des Fach- und Arbeitskräftemangels stellt eine der zentralen Herausforderungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dar. Sollte die Bundesregierung von ihrer Verordnungsermächtigung Gebrauch machen und eine generelle Wehrpflicht über eine Rechtsverordnung einführen, könnte diese das Problem für Unternehmen noch weiter verschärfen. Es würde darauf hinauslaufen, dass die Bundeswehr mit der zivilen Nachfrage nach Personal konkurriert und die Personalplanung und -beschaffung für die Unternehmen noch weiter erschwert. Dass die Bundeswehr verstärkt als attraktiver Arbeitgeber auftritt, ist richtig. Folge ist jedoch, dass beispielsweise Personal in Form von potenzieller Auszubildender und Studierende sowie Reservisten akquiriert wird, welches dann auf dem zivilen Arbeitsmarkt fehlt. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen es als ihre Aufgabe an, die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands zu stärken und die Bundeswehr beim Personalbedarf zu unterstützen, in dem z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reserve für Übungen freigestellt werden. Zur Unterstützung der Betriebe sollten dazu Maßnahmen eingeleitet werden, die das Arbeitsvolumen zumindest sicherstellen – am besten erweitern – wenn junge Menschen einberufen werden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine zentrale Stellschraube für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe, für eine Steigerung des Arbeitsvolumens, für Vereinbarkeitslösungen von Familie und Beruf und damit die Zufriedenheit der Beschäftigten, für die Wünsche von Kunden und letztlich für die Sicherheit von Arbeitsplätzen. Die Unternehmen und auch die Beschäftigten erhalten durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten mehr Planungsspielraum und ein Engagement von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reserve oder im Zivildienst ließe sich einfacher mit der Haupttätigkeit vereinbaren. Eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit über die Woche kommt Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen zugute. Auch eine wöchentliche Obergrenze stellt zum Schutz der Beschäftigten sicher, dass ein temporärer erhöhter Arbeitsanfall durch weniger Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen wird.



Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Abteilung Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Abteilung Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.