

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoG) des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg)

Berlin, 14.08.2025

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Wirtschaftspolitik

[REDACTED]
[REDACTED]

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

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 5,6 Millionen Beschäftigten und 350.000 Auszubildenden.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoG) vom 30. Juli 2025 Stellung nehmen zu können, wovon wir nachfolgend Gebrauch machen.

Leider war die Frist zur Stellungnahme sehr kurz und stand damit im Widerspruch zur Aussage im Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien, wonach in der Regel eine vierwöchige Beteiligungsfrist vorzusehen ist. Daher weisen wir bereits jetzt darauf hin, dass wir uns vorbehalten, weitere Anmerkungen im Laufe des Verfahrens einzubringen.

1. Allgemeine Anmerkungen

Mit dem Referentenentwurf eines WDMoG soll das Wehrrecht modernisiert werden. Dabei soll unter anderem ein neuer Wehrdienst und eine moderne Wehrerfassung in Anlehnung an das schwedische Wehrdienstmodell eingeführt werden. Ziel des Gesetzesvorhabens ist es, ein verbessertes Lagebild über den Personalumfang der Wehrpflichtigen zu erhalten, mehr Freiwillige und Reservisten für die Streitkräfte zu gewinnen und eine Verpflichtung zum Grundwehrdienst außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls einzuführen. Damit soll die Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr durch Personalzuwachs gestärkt werden.

Mehr aktive Soldaten in den Streitkräften einzusetzen, ist richtig angesichts der veränderten geopolitischen und sicherheitspolitischen Lage, kann jedoch den ohnehin angespannten Arbeitsmarkt weiter belasten, wenn das Militär mit der zivilen Nachfrage nach Personal konkurriert. Zwar wird im Referentenentwurf zunächst auf Freiwilligkeit gesetzt. Sollte es zu einer verpflichtenden Einberufung ganzer Jahrgänge durch eine Rechtsverordnung kommen, werden diese zwangsläufig auf dem Arbeitsmarkt fehlen. In diesem Fall ist es umso wichtiger, dass sich der Gesetzgeber um entlastende Maßnahmen zugunsten der Betriebe und Unternehmen bemüht, um diese zusätzliche Belastung des Arbeitsmarktes zu kompensieren.

Die vorliegenden Pläne der Bundesregierung, Reserve und Heimatschutz weiter zu stärken und sowohl strukturell als auch gesellschaftlich zu verankern, ist im Grundsatz zu begrüßen. Die Folgen, welche die damit verbundenen Maßnahmen für Handwerksbetriebe haben, dürfen dabei allerdings nicht außer Acht gelassen werden.

Im Handwerk spielt das ehrenamtliche Engagement sowohl der Betriebsinhaber selbst als auch der Mitarbeiter eine große Rolle. Dies betrifft nicht nur das Engagement bei den Blaulichtorganisationen, wie etwa der freiwilligen Feuerwehr oder dem Technischen Hilfswerk, sondern auch das im Rahmen von Reservistendienstleistungen bei der Bundeswehr. Vor allem letzteren haben die Arbeitgeber im Handwerk in der Vergangenheit stets positiv gegenübergestanden und ihren Mitarbeitern die dafür erforderliche Zustimmung zur Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer der Reservisten- und

Katastrophenhilfeübungen erteilt. Das Handwerk übernimmt damit Verantwortung – als Teil eines funktionierenden zivilen Rückgrats in der Gesamtverteidigung.

Sollte es zukünftig zur verstärkten Einziehung der außerbetrieblich bzw. ehrenamtlich engagierten Mitarbeiter von Handwerksbetrieben für derartige Maßnahmen kommen, hätte dies jedoch erhebliche Auswirkungen auf die ohnehin schon angespannte Personalsituation im Handwerk. Im Vergleich zu großen Unternehmen ist es vor allem den kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks angesichts des bestehenden Arbeits- und Fachkräftebedarf bereits gegenwärtig kaum möglich, eine Personalreserve aufzubauen, um zeitweilige Personalausfälle ihrer Mitarbeiter aufzufangen, wie sie beispielsweise durch Krankheit oder auch durch kurzfristige außerdienstliche bzw. ehrenamtliche Einsätze und Reservedienstleistungen entstehen. Eine noch stärkere Einbindung der Mitarbeiter für Reserve- und Heimatschutzübungen würde für die Betriebe erhebliche Belastungen bedeuten. Gerade den Kleinbetrieben des Handwerks dürfte es noch schwerer fallen, adäquaten Ersatz für die zu überbrückenden Zeiträume zu finden. Sogenannte „Springer“, die im Bedarfsfall Ausfallzeiten anderer Arbeitnehmer abdecken könnten, können in diesen Betriebsstrukturen nicht vorgehalten werden. Personalengpässe lassen sich daher regelmäßig nicht ad hoc überbrücken.

Erschwerend tritt hinzu, dass vielen Arbeitgebern oftmals gar nicht bekannt ist, ob ihre Mitarbeiter etwa Reservisten sind. Ob Arbeitgebern in Bewerbungsverfahren bzw. in laufenden Beschäftigungsverhältnissen ein diesbezügliches Fragerecht zusteht, ist fraglich. Da im Spannungs- oder Verteidigungsfall aber nicht nur Reservisten einberufen werden, sondern auch Beschäftigte, die sich in Blaulichtorganisationen engagieren, sollten Bund und Länder deshalb für die Betriebe einen rechtlichen Rahmen schaffen, der entsprechende betriebsinterne Abfragen ermöglicht. Es ist im Eigeninteresse der Unternehmen, anhand dieser Daten das Engagement der Belegschaft abschätzen und Krisen- sowie Notfallpläne entwickeln zu können. Erst dann ist es möglich, personelle Ausfälle realistisch einschätzen zu können und kritische Unternehmensbereiche frühzeitig abzuschern.

Zudem ist zu befürchten, dass freiwerdende Arbeitszeitvolumen durch mehr Reserve- und Heimatschutzdienste notfalls auf dem Rücken der übrigen Beschäftigten durch Mehrarbeit abgeladen werden. Vor diesem Hintergrund bedarf es aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks vor allem größerer Gestaltungsspielräume für diese Betriebe wie etwa eine wöchentliche anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit sowie mehr erleichterte Befristungsmöglichkeiten für Ersatzeinstellungen, um die im Wettbewerb notwendige Flexibilität aufrecht erhalten zu können.

Angesichts des verbreiteten Fachkräftemangels sollte zudem sichergestellt sein, dass etwa in Mangelberufen eine niederschwellige Freistellung möglich ist. Um negativen Auswirkungen eines verpflichtenden Wehrdienstes auf den Fachkräftemangel im Betriebsablauf der Unternehmen zu reduzieren, kommt auch der Gewinnung von ausländischen Fachkräften eine Bedeutung zu. Hier gilt es, insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks, die Auszubildende und Fachkräfte aus Drittstaaten beschäftigen wollen, unbürokratisch zu unterstützen.

Perspektivisch ist zudem anzumerken, dass mit „neuen Dienstpflichten“ dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt keine potentiellen Arbeitskräfte entzogen werden dürfen, die an anderer Stelle als Nachwuchskräfte ebenso dringend zur Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Infrastruktur und des gesellschaftlichen Zusammenhalts benötigt

werden: Die Lebensmittelhandwerke, die Gesundheitshandwerke, die elektro- und informationstechnischen Gewerke, die Textilreiniger, die Bekleidungs-, Textil- und Ledergerber, die Holzgewerke oder das Bau- und Ausbauhandwerk, um nur einige zu nennen, halten unser Land am Laufen. Die Bundeswehr darf nicht mit der Wirtschaft in Konkurrenz um Arbeitskräfte eintreten. Überdies ist dafür Sorge zu tragen, dass eine, wie auch immer geartete „Dienstpflicht“ zukünftig so ausgestaltet wird, dass sie arbeitsmarktnneutral bleibt. Gerade mit Blick auf potenzielle Zivildienstleistende ist sicherzustellen, dass diese reguläre Beschäftigung nicht verdrängen.

Umso wichtiger ist es daher, Wehrdienst, Berufliche Bildung und Arbeitswelt ganzheitlich zu denken – zum Vorteil von Gesellschaft, Staat und Wirtschaft. Eine tragfähige Verteidigungsstrategie sollte deshalb auch die langfristige Fachkräftesicherung und die wirtschaftlichen Auswirkungen in den Blick nehmen. Die Bundeswehr und das BMVg sind daher gefordert, die Interessen der Wirtschaft zu berücksichtigen – etwa durch eine vorausschauende langfristige Planung von Übungen. Unternehmen sollten jederzeit in der Lage sein, auf die Herausforderung eines temporären Ausfalls von Personal reagieren zu können.

Zudem ist die berufliche Weiterbildung ein zentraler Ansatzpunkt, um die Attraktivität des Wehrdienstes zu steigern. Denn auf diesem Weg können Wehrdienstleistende während ihrer Zeit bei der Bundeswehr Qualifizierungen erwerben, die sie später in ihrem beruflichen Alltag nutzen können. Zudem erfordert die Aufrüstung oder Neuausrüstung der Bundeswehr mit technischen Rüstungsgütern, Fahrzeugen und Anlagen neben der erheblichen personellen Aufstockung deren fortlaufende Ertüchtigung. Es bedarf mehr Personal und seiner Qualifizierung auch in vielen handwerklichen Qualifikationen.

Dazu bedarf es frühzeitiger Absprachen mit den Handwerksorganisationen, um planbar Kapazitäten in den Bildungszentren des Handwerks zu schaffen und bereitzuhalten. Dies gilt sowohl für Werkstattkapazitäten in den handwerklichen Bildungszentren als auch für Entsendungen von Ausbildern in Werkstätten der Bundeswehr. Denn die Kapazitäten vieler Handwerksorganisationen sind fast durchgehend stark ausgelastet. Darüber hinaus ist in vielen Bildungszentren auch die Ausbildersituation angespannt.

Darüber hinaus sind die in der Vergangenheit aufgebauten Hürden für eine Zusammenarbeit abzubauen: Erforderlich sind Änderungen im Vergabeverfahren für berufliche Bildung, die Zulassung von geförderten Bundeswehrmaßnahmen in geförderten Bildungszentren, Revitalisierungen von Bundeswehrstandorten für berufliche Bildungsmaßnahmen und die vorausschauende Anmeldung von Bedarfen in Bildungszentren des Handwerks.

So ließe sich die Dienstzeit nicht nur sicherheitspolitisch, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll nutzen – als Brücke zwischen Wehrdienst, Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung.

2. Zu den Regelungen des Gesetzentwurfs im Einzelnen

Artikel 1 Änderung des Wehrpflichtgesetzes (WPfLG)

Damit die Zielstellung Deutschland bis 2029 militärisch widerstandsfähig zu machen erreicht werden kann, bedarf es von Bundesregierung bzw. BMVg großer Anstrengungen, um ab 2027 eine ausreichende Zahl junger Menschen für den Neuen Wehrdienst zu gewinnen. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die Voraussetzungen für die Attraktivitätssteigerung des Dienstes in der Bundeswehr geschaffen. Inwieweit der freiwillige Wehrdienst trotz der zahlreichen finanziellen Anreize (u.a. Zuschuss bis 3.500 Euro zum Führerschein Klasse B bei 12-monatigem Wehrdienst) und der Marketingkampagne der Bundeswehr aber ausreichen wird, um über diesen Weg eine genügende Anzahl von Soldaten (bis zu 15.000 p.a.) zu gewinnen, ist derzeit mehr als offen. Mit der Wiedereinsetzung der Wehrpflicht sollte daher gerechnet werden.

Beide Rekrutierungssysteme konkurrieren mit den Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftsbereichen um die begrenzte Alterskohorte der 18- bis 24-Jährigen für eine Ausbildung oder ein Studium. Aber auch die bereits bestehenden Möglichkeiten der Soldatenlaufbahnverordnung, wie z.B. die Einstellung mit einem höheren Dienstgrad als Feldwebelanwärter bei Vorliegen eines Berufsabschlusses (vgl. § 19 Soldatenlaufbahnverordnung (SLV)), sind durchaus attraktive Nachwuchsgewinnungsinstrumente. Ebenfalls sind bestehende Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse trotz der Möglichkeit der Zurückstellung gem. § 12 Abs. 4 WPfLG von dem neuen Wehrdienstmodell einschließlich der verpflichtenden Mobilmachungsübungen bei Reservedienstleistenden betroffen. Es besteht die Sorge, dass der Entzug der potentiellen Auszubildenden vom Ausbildungsmarkt (zumal es sich um leistungsstarke junge Menschen handeln dürfte) und der betrieblichen Fachkräfte sich negativ auf die Leistungsfähigkeit der Handwerksbetriebe auswirken dürfte.

§ 2a Verordnungsermächtigung

Die Einführung eines verpflichtenden Wehrdienstes für ungediente Wehrpflichtige gem. § 2a WPfLG ist nachvollziehbar, aber gleichfalls problematisch, da die voraussetzende „verteidigungspolitische Lage“ unbestimmt und für die Öffentlichkeit im Vorfeld nicht einzuschätzen ist, wann eine solche Lage eintreten könnte und mit welcher Dauer des Grundwehrdienstes zu rechnen ist. Die Planungssicherheit der Betriebe für eine vorausschauende Personalplanung ist erschwert.

Daher plädieren wir dafür, dass den Betrieben die Möglichkeit eingeräumt wird, zur Verfügbarkeit ihrer Beschäftigten angehört zu werden. Zu vermeiden sind „Härtefälle“. Bei zu leistenden Abstellungen nach einer solchen Rechtsverordnung sind die Betriebsgröße und die bisherigen und künftigen Abstellungen der Mitarbeiter des Betriebes für die Bundeswehr aber auch an andere Blaulichtorganisationen im Bevölkerungsschutz zu berücksichtigen.

§ 23 Heranziehung von gedienten Wehrpflichtigen

Auch hier plädieren wir aus den oben genannten Gründen dafür, in § 23 WPfLG eine Regelung aufzunehmen, wonach Betriebe anzuhören sind, wenn bereits in der

Bundeswehr gediente Wehrpflichtige zum Wehrdienst einberufen werden. Bei der Prüfung der Verfügbarkeit sollten betriebliche Interessen Vorrang haben.

Artikel 3 Änderung des Soldatengesetzes (SG)

§ 31b Zuschuss zum Erwerb einer Fahrerlaubnis Klasse B

Wir begrüßen diesen neuen aufgenommenen Paragraphen, da durch den gewährten Zuschuss zum Erwerb einer Fahrerlaubnis Klasse B auch dem Engagement des Einzelnen Rechnung getragen wird, für sich arbeitsmarkt- und beschäftigungsrelevante Qualifikationen anzueignen. Im Sinne der Ertüchtigung von Fachkräften würden wir jedoch dafür plädieren, dass auch die Führerscheinklasse C1 unter diese Zuschussmöglichkeit fällt. Die Führerscheinklasse C1 erlaubt das Führen von Kraftfahrzeugen, deren zulässige Gesamtmasse mehr als 3.500 kg, aber nicht mehr als 7.500 kg beträgt. Es handelt sich dabei um Fahrzeuge, die zur Beförderung von Gütern oder zur Beförderung von Personen (mit nicht mehr als acht Sitzplätzen außer dem Fahrersitz) gebaut sind. Typische Fahrzeuge, die unter die Klasse C1 fallen, sind dabei größere Transporter oder Lieferwagen für Handwerksbetriebe oder gewerbliche Unternehmen. Eine solche Einbeziehung des „C1“ ist zudem auch sinnvoll für den internen Gebrauch in der Bundeswehr und trägt dem Umstand Rechnung, dass die früherer Führerscheinklasse 3, die auch das Führen von Fahrzeugen bis zu einer zulässigen Gesamtmasse von nicht mehr als 7.500 kg umfasste, weggefallen ist.

./.



Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 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 5,6 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