

Stellungnahme des VBB zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes (Wehrdienst-Modernisierungsgesetz – WDMoG)



I. Einleitung

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) vertritt die dienstlichen, rechtlichen und sozialen Interessen des zivilen Personals in der Bundeswehr. Vor diesem Hintergrund nehmen wir aus Sicht aller betroffenen Angehörigen des Zivilpersonals Stellung zum Referentenentwurf des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes (WDMoG) und danken für die Möglichkeit, unsere Sichtweise zu den geplanten Änderungen darlegen zu können.

Wir begrüßen die Zielsetzung des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes, die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu stärken und die Wehrpflicht an die veränderte sicherheitspolitische Lage in Europa anzupassen. Die vorgesehenen Regelungen betreffen insbesondere Wehrpflichtige, Soldatinnen und Soldaten sowie die Strukturen der Bundeswehrverwaltung. Gleichwohl ist festzustellen, dass die mit dem WDMoG verbundenen organisatorischen, administrativen und verfahrensrechtlichen Maßnahmen erhebliche Auswirkungen auf das zivile Personal der Bundeswehr haben können. Diese betreffen sowohl die Zuständigkeitsverteilung als auch die personelle und organisatorische Belastung der Dienststellen. Vor diesem Hintergrund halten wir es für unerlässlich, die Interessen des zivilen Personals bei der Umsetzung des Gesetzes deutlich stärker zu berücksichtigen.

1. Neue Zuständigkeiten und Arbeitsbelastung

Mit der Übertragung zentraler Aufgaben wie der Wehrerfassung (§ 15 WPfIG), der Aufforderung zur Abgabe der Bereitschaftserklärung (§ 15a WPfIG) und der Durchführung der Musterungen (§ 17 WPfIG) auf das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) und die Karrierecenter der Bundeswehr wird das Zivilpersonal in erheblichem Maße in die Umsetzung des Gesetzes eingebunden:

Wehrerfassung (§ 15 WPflG): Die Erfassung von jährlich rund 300.000 Wehrpflichtigen stellt eine erhebliche organisatorische und administrative Herausforderung dar. Das Zivilpersonal wird maßgeblich an der Verarbeitung der Meldedaten und der Erstellung eines Lagebildes beteiligt sein.

Bereitschaftserklärung (§ 15a WPflG): Die Aufforderung zur Abgabe der Bereitschaftserklärung und die Verarbeitung der dabei erhobenen Daten erfordern eine erhebliche personelle Kapazität. Die Bearbeitung von Rückmeldungen und die Verwaltung der Daten müssen effizient und fehlerfrei erfolgen. Dies stellt eine zusätzliche Belastung für das Zivilpersonal dar.

Musterungen (§ 17 WPflG): Die Durchführung von Musterungen ab dem 1. Juli 2027 wird eine logistische und personelle Herausforderung. Das Zivilpersonal wird in die Organisation, Terminierung und Durchführung der Musterungen, sowie in die Bereitstellung der Infrastruktur eingebunden, sodass mit erheblicher Mehrbelastung zurechnen ist.

Wir halten eine angemessene Aufstockung der personellen und finanziellen Ressourcen im zivilen Bereich für unabdingbar, um die mit dem Gesetz verbundenen zusätzlichen Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können. Ohne eine ausreichende personelle Ausstattung drohen Überlastung und Qualitätseinbußen.

2. Notwendigkeit gezielter Qualifizierungsmaßnahmen

Die Einführung neuer digitaler Verfahren, wie der elektronischen Erfassung und Verarbeitung von Daten (§ 15b WPflG) sowie der Datenaktualisierung (§ 15c WPflG), erfordert gezielte Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen für das Zivilpersonal, damit betroffene Beschäftigte rechtzeitig, systematisch und praxisbezogen auf die neuen Aufgaben vorbereitet werden. Die Nutzung IT-gestützter Verfahren zur Datenverarbeitung und -aktualisierung ist ein zentraler Bestandteil des Gesetzes. Das mit der Umsetzung betraute Zivilpersonal muss in die Lage versetzt werden, die vorgesehenen Systeme effizient und datenschutzkonform zu bedienen. Insbesondere die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten im Rahmen der digitalen Bereitschaftserklärungen und Musterungsverfahren unterliegt den strengen

Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und erfordert ein hohes Maß an Sorgfalt, Fachkenntnis und technischer Sicherheit.

Aus Sicht des VBB ist daher ein umfassendes Schulungs- und Qualifizierungskonzept zwingend erforderlich. Es ist sicherzustellen, dass alle betroffenen Beschäftigten rechtzeitig und bedarfsgerecht fortgebildet werden. Ohne entsprechende Maßnahmen drohen Fehlanwendungen, Verzögerungen in der Verfahrensdurchführung und mögliche Datenschutzverstöße.

3. Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen

Die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen erfolgt in einem zivilen Verwaltungsbereich, der bereits strukturell unterbesetzt ist. Die Übernahme zusätzlicher Aufgaben – insbesondere im Rahmen der Musterungsverfahren (§ 17 WPflG) und der Bearbeitung digitaler Bereitschaftserklärungen (§ 15a WPflG) – ohne gleichzeitigen personellen Ausgleich oder eine Anpassung der arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen birgt das Risiko einer dauerhaften Überlastung.

Die Durchführung von Musterungen für jährlich rund 300.000 Wehrpflichtige wird erhebliche organisatorische und personelle Ressourcen binden. Besonders kritisch ist dabei die Einführung des Ein-Tages-Prinzips bei Musterungen zu betrachten, bei dem ärztliche Untersuchung, Assessment und persönliches Gespräch an einem einzigen Tag stattfinden sollen. Diese Verfahrensdichte reduziert die Flexibilität der Mitarbeitenden erheblich und erhöht den zeitlichen Druck auf die Abläufe. Ohne eine strukturelle Kompensation dieser zusätzlichen Belastung drohen qualitative Einbußen, Mehrarbeit, steigende Fehlzeiten sowie eine langfristige Schwächung der Personalbindung und Arbeitszufriedenheit.

Aus unserer Sicht sind klare und verbindliche Regelungen erforderlich, um eine Überlastung des zivilen Personals zu vermeiden. Dazu zählen insbesondere angepasste Arbeitszeitregelungen, die systematische Vermeidung von Überstunden sowie eine leistungsgerechte und faire Vergütung. Die Bewertung der Dienstposten und Stellen muss aufgabengerecht erfolgen. Unter Beteiligung der betroffenen Dienststellen soll dies in einem transparenten und anerkannten Verfahren geschehen.

II. Fazit

Der VBB unterstützt die Zielsetzung des WDMoG, die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu stärken. Gleichzeitig fordern wir, dass die Interessen des Zivilpersonals bei der Umsetzung des Gesetzes stärker berücksichtigt werden. Dies umfasst insbesondere:

- eine ausreichende personelle Ausstattung,
- gezielte Qualifizierungsmaßnahmen,
- die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen.

Nur durch eine angemessene Berücksichtigung des Zivilpersonals kann gewährleistet werden, dass die neuen Aufgaben erfolgreich und nachhaltig bewältigt werden.

