

Sicherheits- und Wirtschaftswende zusammen- denken – Arbeitsmarkt stärken, Verteidigungsfähigkeit ausbauen

Vorschläge der Arbeitgeber zur Stärkung der Verteidigungsfähigkeit

Mai 2026

Zusammenfassung

Um die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands zu stärken, braucht es neben sicherheitspolitischen Maßnahmen auch eine Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Die sicherheitspolitische Lage Deutschlands hat sich verändert. Die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands nachhaltig zu stärken, ist richtig. Die Arbeitgeber tragen diesen Ansatz mit und übernehmen Verantwortung. Sicherheit, eine stabile industrielle Basis und wirtschaftliche Stärke gehören zusammen: Nur eine starke Wirtschaft macht Deutschland widerstandsfähig.

- Um Personalbedarfe von Wirtschaft und Bundeswehr zu decken, müssen bestehende Arbeitsmarktpotenziale konsequenter erschlossen werden. Maßnahmen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung inkl. flexiblerer Arbeitszeitmodelle werden daher noch wichtiger.
- Ein attraktiv ausgestalteter Wehrdienst muss Dienstzeit, Ausbildung und berufliche Perspektiven sinnvoll verbinden. Finanzielle Anreize dürfen nicht dazu führen, dass begonnene Ausbildungen unter- oder abgebrochen werden. Eine koordinierte Gestaltung der Eintritts- und Austrittszeitpunkte ist daher entscheidend. Bei der Nutzung von Qualifizierungsangeboten während der Dienstzeit muss der spätere Einsatz im zivilen Erwerbsleben mitgedacht werden.
- Damit die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Ernstfall den benötigten Arbeitskräftebedarf sichern kann, muss das Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) vorausschauend reformiert und mit anderen Sicherstellungs- und Vorsorgegesetzen sowie dem Zivil- und Katastrophenschutz abgestimmt werden. Die ausschließliche Verpflichtung von Frauen im zivilen Sanitäts- und Heilwesen sowie der Ausschluss von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sollten gestrichen werden.
- Arbeitgeber müssen Klarheit darüber haben, welche Beschäftigten in der Reserve oder im Zivil- und Katastrophenschutz aktiv sind. Kern eines solchen Ansatzes sollte eine klar begrenzte gesetzliche Mitteilungspflicht für Beschäftigte sein. Zumindest braucht es ein rechtlich abgesichertes Abfragerecht durch den Arbeitgeber. Die derzeitige Praxis der „doppelten Freiwilligkeit“ beim Engagement von Beschäftigten in der Reserve sollte beibehalten werden.
- Für reibungslose Meldeverfahren zur Sozialversicherung müssen Arbeitgeber frühzeitig über Heranziehung oder Einberufung informiert werden. Deshalb braucht es für die Bundeswehr auch in

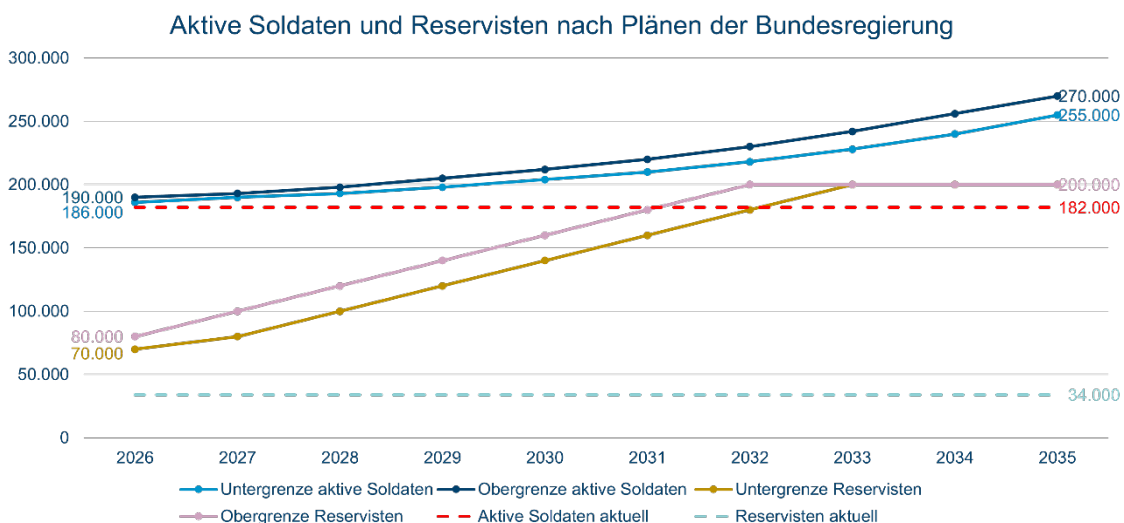
Friedenszeiten klare Fristen für Heranziehungs- und Einberufungsbescheide. Die unverzügliche Vorlage der Bescheide durch die betroffenen Beschäftigten bleibt notwendig.

- Um glaubhaft Verantwortung in der Gesamtverteidigung übernehmen können, müssen die staatlichen Rahmenbedingungen hierfür stimmen. Dazu gehören klare Zuständigkeiten, verlässliche Kommunikationswege und eine frühzeitige Einbindung der Wirtschaft hinsichtlich ziviler Verteidigung.
- Damit grenzüberschreitende Arbeitsmobilität auch für die Verteidigungsfähigkeit besser funktioniert, müssen Meldepflichten bei Entsendungen auf EU-Ebene digitalisiert, vereinfacht und um praxistaugliche Ausnahmen für kurzfristige Einsätze ergänzt werden. Unternehmen brauchen zudem verlässliche Informationen über den anzuwendenden EU-Acquis: Die EU-Arbeitsbehörde muss ihren Unterstützungsauftrag besser erfüllen.

Im Einzelnen

Potenziale am Arbeitsmarkt voll ausschöpfen

Um Verteidigungsfähigkeit und Wirtschaft gleichermaßen zu stärken, müssen der Arbeitsmarkt entlastet und zukünftige Personalengpässe abgemildert werden. Die Bundesregierung geht davon aus, dass Deutschland im Falle der Landes- bzw. Bündnisverteidigung auf 460.000 Soldatinnen und Soldaten einschließlich Reservisten angewiesen ist. Bis zum Jahr 2035 soll die Zahl der aktiven Soldatinnen und Soldaten laut dem gesetzlichen Aufwuchspfad im Wehrdienst-Modernisierungsgesetz deutlich anwachsen, von aktuell ca. 180.000 um mindestens 75.000 auf 255.000 bis 270.000. Ein erheblicher Teil der Bundeswehr soll aus einer Reserve gestellt werden, die in Friedenszeiten nicht aktiv, aber im Ernstfall sofort einsatzbereit ist. Für die Reserve wird mit einer Zielgröße von mindestens 200.000 geplant.



Eigene Darstellung auf Basis von [BT-Drs. 21/3076, S. 35](#), 3. Dezember 2025, abgerufen am 22. Mai 2026

Angesichts der demografischen Entwicklung mit einem rückläufigen Erwerbspotenzial müssen bestehende Potenziale am Arbeitsmarkt vollständig ausgeschöpft werden. Für die deutsche Wirtschaft stellt der

Aufwuchs der Bundeswehr eine Herausforderung dar: Der Arbeitsmarkt ist bereits angespannt. Ab diesem Jahr sinkt erstmals das Erwerbspersonenpotenzial – also die Zahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Aktuell steigende Arbeitslosigkeit und weniger offene Stellen treffen auf gleichzeitigen Fachkräftemangel und Stellenbesetzungsprobleme. Viele Unternehmen finden auch derzeit nicht genug Fachkräfte oder Auszubildende. Der Mangel an Fachkräften führt zu Verzögerungen in betrieblichen Abläufen und Investitionen. Das erschwert den notwendigen Strukturwandel sowie eine zukunftsfeste Arbeitsmarkt- und Standortentwicklung. Tritt die Bundeswehr verstärkt als attraktiver Arbeitgeber auf, gerät sie automatisch in Konkurrenz zur Wirtschaft. Eine generelle Wehrpflicht würde die Auswirkungen am Arbeitsmarkt noch vergrößern.

Eine zeitgemäße Arbeitsmarktpolitik sollte Menschen schneller in Beschäftigung bringen und Anreize setzen, den individuellen Arbeitsumfang zu erhöhen. Maßnahmen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung gewinnen weiter an Bedeutung¹. Dazu zählen eine wirksam aktivierende Grundsicherung mit klaren Mitwirkungspflichten, der Abbau von Frühverrentungsanreizen sowie eine verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung, damit mehr Eltern in Vollzeit oder zumindest vollzeitnah arbeiten können. Ergänzend dazu ist auch eine effektive und unbürokratische Erwerbsmigration notwendig, da inländische Potenziale trotz aller Maßnahmen allein nicht zur Deckung der Personalbedarfe ausreichen werden.

Arbeits- und Fachkräftesicherung aktiv gestalten, Engpässe verhindern

Es ist wichtig, Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt gut in den Ausgleich zu bringen. Der Arbeitsmarkt verändert sich nicht nur durch den Aufwuchs der Bundeswehr. Auch die Nachfrage nach Fachkräften in der Rüstungsindustrie verschiebt die Prioritäten, z. B. im IT-Bereich, bei MINT-Fachkräften oder in der Logistik. Die Anzahl ausgeschriebener Stellen in der Rüstungsindustrie hat sich stark erhöht. Ebenso ist das Interesse gestiegen, hier zu arbeiten. Die Rüstungsindustrie zieht dabei auch Fach- und Arbeitskräfte aus Bereichen an, die aktuell unter Druck stehen und Stellen abbauen.

Es sollte eine Regelung geschaffen werden, die rechtssicher und unbürokratisch Erprobungsphasen in einem anderen Unternehmen ermöglicht. So lassen sich Potenziale zielgerichtet nutzen und Personalengpässe dort mildern, wo die Nachfrage entsteht. Anstrengungen, Menschen z. B. über Job-to-Job-Vermittlung in die Rüstungsindustrie zu vermitteln, sind arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und wichtig². Die gegenwärtige Dynamik auf dem Arbeitsmarkt zeigt, dass die Rüstungsindustrie für Beschäftigte aus konjunkturell geschwächten Branchen – etwa der Metall- und Elektroindustrie – eine wichtige Aufnahmekapazität bietet. Sie wirkt damit als kurzfristiger Puffer in Phasen struktureller Verwerfungen. Zugleich darf jedoch nicht übersehen werden, dass solche Übergänge nur dann nachhaltig funktionieren, wenn sie strategisch begleitet werden. Denn weder ist absehbar, wie lange die Nachfrage der Rüstungsindustrie auf dem heutigen Niveau bleibt, noch lässt sich verlässlich prognostizieren, in welchen klassischen Industriezweigen künftig wieder wachsender Personalbedarf entstehen wird.

¹ BDA-Positionspapier ["Damit uns die Arbeitskräfte nicht ausgehen: Wie wir eine der größten Herausforderungen der Zukunft bewältigen"](#), 15. Mai 2025

² BDA-Positionspapier ["Erprobungsphasen im Rahmen von sog. Arbeitsmarktdrehscheiben rechtssicher ermöglichen"](#), 22. August 2024

Um Beschäftigte aus schrumpfenden Industriezweigen verstärkt auch in sicherheitsrelevante Bereiche zu vermitteln, braucht es eng abgestimmte Aktivitäten der regionalen Netzwerkakteure. Strukturelle Umbauprozesse finden regional statt und können daher nicht zentral gesteuert werden. Die Arbeitsagenturen und auch die politischen Entscheidungsträger vor Ort sollten Wechsel in aufnehmende Branchen unterstützen, wenn dies erforderlich und von den Unternehmen gewünscht ist.

Damit diese Bemühungen nicht an administrativen Hürden scheitern, müssen gesetzliche Sicherheitsüberprüfungen von Beschäftigten modernisiert und deutlich beschleunigt werden. Heutige Wartezeiten von bis zu einem Jahr sind sowohl für die Unternehmen als auch für den Staat nicht tragbar. Sie wirken wie eine Bremse. Zudem führen Mehrfachprüfungen infolge fehlender Harmonisierung und mangelnder gegenseitiger Anerkennung von Prüfungsverfahren zwischen Behörden und föderalen Ebenen zu unnötigen Doppelbelastungen für Unternehmen und Beschäftigte. Verbindliche Fristen, vollständig digitalisierte und risikobasierte Verfahren sowie klar gebündelte Zuständigkeiten sind erforderlich, um den Personalzugang in sicherheitsrelevante Branchen effizient und vor allem schneller zu ermöglichen.

Wehrdienst und Wirtschaft zusammendenken

Wehrdienst, Berufsberatung sowie Ausbildungs- und Berufsförderung sollten gut miteinander abgestimmt werden, um Übergänge zwischen Bundeswehr und dem zivilen Arbeitsmarkt bestmöglich zu unterstützen. Ein Wehrdienst bietet auch die Chance, Menschen zu erreichen, deren Potenziale bislang nicht erkannt oder voll ausgeschöpft werden – etwa weil sie keinen Schulabschluss haben oder nur schwer Zugang zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt finden. Die praktischen Erfahrungen aus dem Freiwilligen Wehrdienst sollten gezielt festgehalten werden, damit sie später bei der Vermittlung in Ausbildung oder den zivilen Arbeitsmarkt als relevante berufliche Kompetenzen genutzt werden können. Das gilt besonders für Erfahrungen aus unterstützenden, dienstleistungs- oder organisationsnahen Tätigkeiten, die sich gut auf zivile Arbeitsfelder übertragen lassen. Die Bundeswehr bildet in vielfältigen Formen aus und weiter – nicht nur im militärischen, sondern auch im zivilen Bereich. Insbesondere für länger dienende Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ) gibt es zahlreiche Möglichkeiten der Qualifizierung – während und nach der Dienstzeit.

Der Übergang von freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL) in den zivilen Arbeitsmarkt muss gut begleitet und gefördert werden. Kooperationen mit anderen Akteuren sollten weiter ausgebaut und verlässlich ausgestaltet werden. Dabei ist der Berufsförderungsdienst (BFD) der Bundeswehr das zentrale Bindeglied. Der BFD begleitet sowohl Wehrdienstleistende als auch SaZ während und nach ihrer Dienstzeit auf dem Weg in eine zivile Beschäftigung. Im Zuge der Modernisierung des Wehrdienstes wurden Maßnahmen gestärkt, die eine Eingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt erleichtern. Dazu zählt insbesondere die Möglichkeit, bereits ab einer Verpflichtung von zwölf Monaten („SaZ kurz“) eine finanzielle Unterstützung beim Erwerb der Fahrerlaubnis und eine Förderung der schulischen oder beruflichen Bildung nach Dienstende zu erhalten. Auch berufsorientierende Maßnahmen und Bewerbungstrainings sind vorgesehen. Die Kooperation der Bundeswehr mit der BA bei Berufsorientierung, Personalgewinnung und beruflicher Eingliederung muss hier ebenfalls einen Beitrag leisten.

Sofern Schulungs- und Weiterbildungsangebote genutzt werden, muss eine mögliche spätere Verwendung beim Übergang in eine Ausbildung oder Anschluss­tätigkeit im zivilen Leben mitgedacht werden. Dies gilt auch, sofern Schnittmengen der vorgesehenen militärischen Ausbildung mit vergleichbaren zivilen Ausbildungen bzw. Tätigkeiten bestehen. FWDL haben im Vergleich zu SaZ zwar nur in geringerem Maß die Möglichkeit, Angebote in Anspruch zu nehmen. Auch für sie besteht aber im Rahmen ihrer Dienstzeit Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. zu IT-Schulungen oder Sprachkursen. Die Vermittlung von Teilqualifikationen gemeinsam mit Bildungsträgern könnte ebenfalls einen sinnvollen Beitrag leisten. Dies kann eine nahtlose Einmündung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt erleichtern und die Aufnahme bzw. Fortsetzung einer Ausbildung ermöglichen bzw. attraktiver gestalten.

Ausbildung stärken und Karrierewege sichern

Entscheidend ist, dass ein attraktiver freiwilliger Wehrdienst die berufliche oder akademische Ausbildung nicht schwächt. Finanzielle Anreize wie höhere Einstiegssoldzahlungen (2.700€ für SaZ, 2.600€ für FWDL) sind nachvollziehbar, um den Freiwilligen Wehrdienst attraktiver zu gestalten und mehr Freiwillige zu gewinnen. Für die Nachwuchssicherung der Unternehmen kann dies jedoch problematisch sein. Der Sold übersteigt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung um mehr als das Doppelte. Das kann Auszubildende dazu verleiten, eine begonnene Ausbildung vorzeitig zu beenden oder sich gegen eine Ausbildung zu entscheiden.

Wer bereits in einer betrieblichen oder hochschulischen Ausbildung ist, sollte diese auch in der Regelzeit zu Ende führen. Eine begonnene betriebliche oder akademische Ausbildung sollte nicht unterbrochen werden. Der freiwillige oder gegebenenfalls allgemein verpflichtende Wehrdienst sollte vor oder nach einer Ausbildung sein.

Positiv ist, dass die neue Bereitschaftserklärung nun auch erfasst, ob jemand sich in Ausbildung befindet. Die Karrierecenter der Bundeswehr sollten dies im Beratungsverfahren aufgreifen und darauf hinwirken, dass junge Menschen ihre Ausbildung oder ihr Studium nicht abbrechen. Dieses Vorgehen knüpft an die frühere Praxis der Wehrpflicht an, in der laufende Ausbildungsphasen durch Rückstellungen üblicherweise berücksichtigt wurden.

Übergänge koordinieren und optimieren

FWDL und SaZ sollten beim Wechsel nach dem Wehrdienst in eine duale Ausbildung oder ein Studium keine unnötigen Hürden überwinden müssen. Dies gilt im besonderen Maße auch für Personen, die den freiwilligen Wehrdienst bereits nach kurzer Zeit abbrechen. Da der Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums zunächst einen finanziellen Rückschritt gegenüber der Dienstzeit bedeutet, ist die Versuchung groß, ohne weitere Ausbildung direkt in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Das kann gravierende biografische Folgen haben: Wer ohne Berufsausbildung in den zivilen Arbeitsmarkt übergeht, ist über den gesamten Erwerbsverlauf einem deutlich erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit, Einkommenseinbußen und eingeschränkten Karrierechancen ausgesetzt.

Deshalb muss sichergestellt sein, dass Ausbildungs- und Studienverläufe zeitlich nahtlos anschließen können und FWDL keine Umwege zugemutet werden. Ein zentraler Hebel ist die Gestaltung der Eintritts- und Austrittszeitpunkte aus dem Wehrdienst. Insbesondere bei kürzeren Dienstzeiten dürfen die Termine für das Dienstzeitende nicht unkoordiniert liegen. Sie müssen so ausgerichtet werden, dass sie mit dem Beginn des Ausbildungs- und Studienjahres im Herbst zusammenfallen.

Arbeitssicherungsgesetz (ASG) aktualisieren, notwendigen Datenaustausch ermöglichen und praktische Umsetzungsfragen klären

Das ASG muss dringend aktualisiert und überarbeitet werden. Dabei darf das Gesetz nicht isoliert, sondern muss im Zusammenhang mit den anderen Sicherstellungs- und Vorsorgegesetzen sowie Regelungen des Zivil- und Katastrophenschutzes überarbeitet werden. Es ist wichtig, sich auf einen Ernstfall vorzubereiten. Das zeigen die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie.

Infobox: Was ist das Arbeitssicherungsgesetz?

Das ASG soll im Spannungs- und Verteidigungsfall sicherstellen, dass für die Verteidigung des Bundesgebiets und zum Schutz der Zivilbevölkerung die Streitkräfte, Behörden und wichtige zivile Versorgungsgebiete über ausreichend Personal verfügen. Es ermöglicht, Beschäftigte aus ihrem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus in ein anderes Arbeitsverhältnis zu verpflichten und stellt zu diesem Zweck die Beendigung von Arbeitsverhältnissen unter den Zustimmungsvorbehalt der BA. Das Gesetz stammt aus den 1960er Jahren und ist in weiten Teilen unverändert geblieben.

Darüber hinaus sind weitere offene Fragen beim ASG politisch zu klären. Dazu zählen insbesondere Fragen zum persönlichen Anwendungsbereich. Alle in Deutschland dauerhaft lebenden Personen – unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Geschlecht – sollten gleichermaßen berücksichtigt werden. Um ein größeres und planbareres Personenpotenzial nutzen zu können, sollte daher auf das Merkmal der Wehrpflicht in § 2 Nr. 2 ASG bei der Einbeziehung in den Anwendungsbereich verzichtet werden. Dann wären auch Personen erfasst, die beispielsweise vom Wehrdienst befreit sind.

Da viele Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit dauerhaft in Deutschland leben und arbeiten, muss das ASG auch sie umfassen, solange sie ihren gewöhnlichen Wohnsitz hier haben. Frauen aller Staatsangehörigkeiten sind bereits heute vollständig nach § 2 Nr. 3 ASG erfasst.

Frauen sollten zudem nicht nur im zivilen Sanitäts- oder Heilwesen und in der Lazarettorganisation zu einem Arbeitsverhältnis verpflichtet werden können. Veraltete Rollenbilder müssen weiter abgebaut werden. Frauen sind in allen sicherungsrelevanten Bereichen gleichermaßen qualifiziert und unverzichtbar. Für die Durchführung der meisten Arbeitsleistungen spielt das Geschlecht keine Rolle.

Zudem sollten die in § 5 ASG geregelten Befreiungstatbestände überprüft und auf das notwendige Maß zurückgeführt werden, um die Einsatzfähigkeit im Krisen- und Verteidigungsfall nicht unnötig einzuschränken. Das würde dazu beitragen, den verfügbaren Personenkreis weiter zu vergrößern.

Wichtig ist, das Zusammenspiel von Bundeswehr, Wirtschaft und BA beim ASG praktisch zu erproben. Die Verfahren des ASG sind komplex und unterscheiden sich deutlich vom regulären Geschäft der BA. Ohne praktische Übungen besteht das Risiko, dass Abläufe im Ernstfall zu langsam sind, Fehler verursachen oder nicht funktionieren. Dafür müssen entsprechende Mittel im Bundeshaushalt vorgesehen werden. Notwendige Aufwände der BA müssen auch in Zukunft aus Steuermitteln (§ 35 Abs. 2 ASG) und nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden. Das ASG ist eindeutig eine versicherungsfremde Aufgabe.

Die verschiedenen Sicherstellungsgesetze müssen miteinander abgestimmt werden, da sie gleichzeitig in betriebliche Bereiche eingreifen können und dabei unterschiedliche staatliche Ziele verfolgen. Ohne Abstimmung können so gegenläufige Ergebnisse entstehen. Ein Unternehmen kann etwa Vorgaben des Wirtschaftssicherstellungsgesetzes (WiSiG) erfüllen müssen, während gleichzeitig Energiezuteilungen nach dem Energiesicherungsgesetz (EnSiG) oder Maßnahmen der Transportlenkung nach dem Verkehrssicherstellungsgesetz (VerkSiG) gelten. Auch Maßnahmen des Katastrophenschutzes können parallel den betrieblichen Personaleinsatz beeinflussen. Das ASG stellt in diesen Situationen die personelle Einsatzfähigkeit sicher und ergänzt damit die übrigen Sicherstellungsgesetze, die überwiegend auf Sachmittel, Versorgung und Produktionsprozesse ausgerichtet sind. Dennoch bleibt das ASG ein eigenständiges Instrument. Zivile und militärische Aufgaben der Gesamtverteidigung müssen daher gemeinsam betrachtet und koordiniert werden.

Die im Wehrdienst-Modernisierungsgesetz vorgesehenen Datenübermittlungsbefugnisse zwischen BA und Bundeswehr sowie zwischen BA und den kommunalen Jobcentern sind erste Schritte zu einer rechtssicheren Umsetzung des ASG. Unternehmen müssen frühzeitig und verlässlich planen können, welche Arbeitskräfte ihnen im Ernstfall zur Verfügung stehen. Nur dann kann das ASG im Spannungs- und Verteidigungsfall gewährleisten, dass Streitkräfte, Behörden und wichtige zivile Versorgungsbereiche über ausreichend Personal verfügen.

Statusabfrage rechtssicher ermöglichen

Für Unternehmen wird es künftig noch relevanter zu wissen, welche Beschäftigten als Reservisten der Bundeswehr oder im Zivil- und Katastrophenschutz aktiv sind. Betriebsabläufe können erheblich beeinträchtigt werden, wenn Beschäftigte spontan zu Übungen oder Notfällen herangezogen werden. Auch hier muss nach Lösungen gesucht werden, die beides gewährleisten: Auf der einen Seite muss die Einsatzfähigkeit staatlicher und ehrenamtlicher Akteure in Krisensituationen – von der Bundeswehr bis zu Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes – gewährleistet sein. Auf der anderen Seite muss aber auch die Handlungsfähigkeit von Unternehmen sichergestellt bleiben.

Es braucht ein wirksames Frühwarnsystem, das eine vorausschauende Einsatz- und Vertretungsplanung ermöglicht, ohne unverhältnismäßig in die Rechte der Beschäftigten einzugreifen.

Die betriebliche Praxis zeigt, dass rein freiwillige Angaben von Beschäftigten oder ausschließlich kurzfristige Mitteilungen im Einzelfall nicht ausreichen, um eine belastbare Personalplanung sicherzustellen. Aus Arbeitgebersicht ist dabei entscheidend, dass Beschäftigte diese Mitteilung nicht erst im konkreten

Einzelfall machen, sondern bereits dann, wenn Einsätze im Zivil- oder Katastrophenschutz bzw. Reservendienstleistungen absehbar sind und mit hinreichender Wahrscheinlichkeit innerhalb eines überschaubaren Zeitraums zu Abwesenheiten dieser Beschäftigten führen können.

Kern eines solchen Ansatzes sollte eine klar begrenzte gesetzliche Mitteilungspflicht für Beschäftigte sein, bestehende Verpflichtungen aus Reserve- sowie Zivil- und Katastrophenschutzdiensten anzuzeigen, sofern diese regelmäßig oder kurzfristig zu Abwesenheiten im Betrieb führen können. Zumindest sollten Unternehmen gesetzlich ermächtigt werden, den Reservistenstatus oder ein Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz verbindlich abzufragen, sowie die entsprechenden Daten zu verarbeiten und zu speichern. Dies würde Unternehmen Planungssicherheit geben, ein verlässliches Lagebild schaffen und eine vorausschauende Personalplanung ermöglichen.

Personalplanung erleichtern, Praxis der „doppelten Freiwilligkeit“ beibehalten

Die Bundeswehr sollte bei der Reserve an der bewährten Praxis einer „doppelten Freiwilligkeit“ festhalten und Reservisten und Reservistinnen für Übungen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers einberufen. Das bietet den Unternehmen, die ein Engagement ihrer Beschäftigten in der Reserve und im Zivil- und Katastrophenschutz schon heute aktiv unterstützen, genügend Handlungsspielraum. Die Praxis der doppelten Freiwilligkeit sollte dabei nicht durch landesrechtliche Sonderregelungen ausgehöhlt werden.

Wenn Arbeitgeber während einer Wehrübung eine Ersatzkraft benötigen, muss die Erstattung durch den Bund unkompliziert erfolgen. Dafür braucht es bundesweit einheitliche und vollständig digitale Antragsverfahren. Sie verringern den Verwaltungsaufwand und ermöglichen eine schnellere Bearbeitung.

Infobox: Was ist das Unabkömmlichstellungsverfahren?

Das Unabkömmlichstellungsverfahren ist ein behördeninternes Verfahren für den Spannungs- oder Verteidigungsfall, durch das Personen ausnahmsweise vom Wehrdienst oder von (Wehr-)Dienstleistungen unabkömmlich gestellt (=freigestellt) werden können. Rechtsgrundlagen sind die Unabkömmlichstellungsverordnung (UkV) sowie die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen. Unabkömmlich sind Personen, die nach § 13 Abs. 1 Wehrpflichtgesetz (WPfG) oder § 68 Abs. 1 Soldatengesetz (SG) unentbehrliche Tätigkeiten im öffentlichen Interesse ausüben. Arbeitgeber können solche Beschäftigten bei den vorschlagsberechtigten Behörden benennen. Anschließend schlagen diese Behörden die benannten Beschäftigten bei den entscheidungsbefugten Karrierecentern der Bundeswehr für eine Unabkömmlichstellung vor.

Das Unabkömmlichstellungsverfahren muss stärker berücksichtigen, dass es im Spannungs- und Verteidigungsfall zu wehrbedingten Personalausfällen kommen kann und dadurch Betriebsabläufe gestört werden. Eine moderne Unabkömmlichstellungsverordnung (UkV) muss deshalb auch die Interessen der Arbeitgeber stärker berücksichtigen – besonders dann, wenn Anträge auf Unabkömmlichstellung abgelehnt werden. Dies kann durch eine klare Regelung im Verordnungstext erreicht werden, die eine verpflichtende Beteiligung von Arbeitgebern in den Ausschüssen vorsieht.

Bisher können Arbeitgeber nur Beschäftigte bei der vorschlagsberechtigten Behörde benennen. Sie haben ansonsten keine Möglichkeit, auf eine Unabkömmlichstellung hinzuwirken oder gegen eine Ablehnung vorzugehen. Gutachterliche Stellungnahmen – etwa durch Industrie- und Handelskammern – können ebenfalls nur von der vorschlagsberechtigten Behörde eingeholt werden.

Das Unabkömmlichstellungsverfahren muss grundlegend modernisiert und klarer ausgestaltet werden. Arbeitgeber müssen bereits in Friedenszeiten abschätzen können, wer unabkömmlich ist, damit sie gezielt Beschäftigte benennen können und das Verfahren im Spannungs- und Verteidigungsfall reibungslos und zügig abläuft. Dafür braucht es präzise gesetzliche Kriterien, die klar definieren, wann eine Unabkömmlichkeit vorliegt. Da unter den unabkömmlichen Beschäftigten auch nichtdeutsche EU-Staatsangehörige sein dürften, sollte über eine Koordinierung auf EU-Ebene nachgedacht werden.

Weil in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall mit einer Vielzahl von Anträgen in kurzer Zeit zu rechnen ist, sollte das Verfahren effizienter und digitaler ausgestaltet werden. Die bisherigen Abläufe sind veraltet: Formulare entsprechen teilweise nicht mehr aktuellen Anforderungen, und viele Verfahrensschritte sind weiterhin papiergebunden. Nur ein zeitgemäßes, digital organisiertes Verfahren ermöglicht eine schnelle und verlässliche Bearbeitung großer Fallzahlen im Ernstfall. Dazu gehört auch, dass entsprechend geschultes und qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, das Unternehmen bei Rückfragen zum Unabkömmlichstellungsverfahren unterstützen kann.

Zudem sollte geprüft werden, inwieweit bereits in Friedenszeiten Maßnahmen und Entscheidungen zur Unabkömmlichstellung vorbereitet oder sogar durchgeführt werden können. Das würde die Verwaltung bzw. die Bundeswehr in einem Ernstfall entlasten und für mehr Planbarkeit in den Betrieben sorgen. Dabei könnte ein stärker funktions- oder tätigkeitsorientierter Ansatz verfolgt werden, statt primär auf einzelne Personen abzustellen.

Um zugleich das derzeitige Geflecht unterschiedlicher Zuständigkeiten in der UkV zu entwirren, sollten die Befugnisse der vorschlagsberechtigten Behörden gebündelt und landesrechtliche Unterschiede – soweit möglich – reduziert werden. Derzeit müssen Arbeitgeber zahlreiche Verweisungen auf landesrechtliche Regelungen und Ausführungsverordnungen prüfen, bevor sie die zuständige Stelle finden. Dieser unübersichtliche Zustand muss dringend verbessert werden.

Melderecht klar und verbindlich definieren

Für ein reibungsloses Meldeverfahren ist es notwendig, Arbeitgeber rechtzeitig vor Einsatzbeginn zu informieren. Arbeitgeber sind bereits heute verpflichtet, Beginn und Ende des Wehr bzw. Reservedienstes unverzüglich der zuständigen Krankenkasse zu melden – auch dann, wenn Beschäftigte nicht mehr krankenversicherungspflichtig, aber renten- oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind.

Von zentraler Bedeutung ist dabei, gesetzliche Fristen einzuhalten. Heranziehungs- und Einberufungsbescheide müssen im Regelfall innerhalb von vier Wochen zugestellt werden. Die Einhaltung dieser Frist ist dringend notwendig, damit Betriebe Personalverschiebungen planen und die gesetzlich vorgeschriebenen

Meldungen fristgerecht auslösen können. Wichtig bleibt dabei auch weiterhin, dass die betroffenen Personen den Bescheid unverzüglich ihrem Arbeitgeber vorlegen.

Europäische Spielräume bei der Arbeitszeit nutzen, Vereinbarkeiten verbessern

Der deutsche Gesetzgeber sollte die Spielräume der Arbeitszeitrichtlinie nutzen, um unsere Wirtschaft widerstandsfähig und unsere Streitkräfte wehrfähig zu machen.

Grundsätzlich gilt für die Unternehmen: Flexible Arbeitsbeziehungen, etwa bei der Arbeitszeit, sind ein Schlüssel, um das Engagement in der Reserve oder im Zivil- und Katastrophenschutz besser mit dem Berufsalltag zu vereinbaren. Sie schaffen Planungssicherheit für Unternehmen, stärken die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Beschäftigten.

Außerdem verdeutlicht die Rechtsansicht der EU-Kommission in der Mitteilung im Zuge des Omnibus-V-Pakets, wie wichtig es ist, die Spielräume der Arbeitszeitrichtlinie auch in Deutschland voll auszuschöpfen³. Die Verteidigungsbereitschaft zu stärken, ist eine gesamtwirtschaftliche Aufgabe. Wer Arbeitszeit flexibel denkt, stärkt nicht nur die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, sondern auch die Sicherheit von Arbeitsplätzen und die Resilienz unseres Landes.

Zivile Verteidigung strukturell stärken, klare Zuständigkeiten schaffen

Damit Arbeitgeber glaubhaft Verantwortung in der Gesamtverteidigung übernehmen können, müssen die staatlichen Rahmenbedingungen hierfür stimmen. Dazu gehören klare Zuständigkeiten, verlässliche Kommunikationswege und eine frühzeitige Einbindung der Wirtschaft in Planungen zur zivilen Verteidigung. Das erhöht nicht nur die staatliche Krisen- und Verteidigungsfähigkeit, sondern auch die Resilienz von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt. Ohne diese strukturellen Grundlagen besteht die Gefahr, dass die vorhandene Bereitschaft in den Betrieben ins Leere läuft.

Dazu braucht es im ersten Schritt eine klare politische Führung und institutionelle Bündelung der zivilen Verteidigung im Bundesinnenministerium. Während mit dem O-PLAN ein militärisches Führungs- und Planungsinstrument etabliert ist, fehlt bislang ein entsprechendes ziviles Pendant. Für Unternehmen ist derzeit vielfach unklar, welche Rolle sie in der zivilen Gesamtverteidigung konkret einnehmen sollen und an wen sie sich mit Fragen wenden können. Zuständigkeiten sind oftmals fragmentiert, Ansprechstrukturen unterscheiden sich je nach Rechtsgebiet, föderaler Ebene oder Krisensituation. Eine übergreifende Koordination findet bislang nicht ausreichend statt. Das erschwert Planung, Vorsorge und praktische Vorbereitung in den Betrieben erheblich.

³ [Omnibus-Paket für die Verteidigungsbereitschaft](#), Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat, 17. Juni 2025, abgerufen am 21. Mai 2026

EU-Binnenmarkt weiterentwickeln, Arbeitnehmermobilität stärken

Der EU-Binnenmarkt muss so weiterentwickelt werden, dass Unternehmen reibungslos grenzüberschreitend arbeiten können. Lange bekannte Schwächen des EU-Binnenmarktes werden in der Verteidigungsindustrie besonders offenkundig. Für die Wettbewerbsfähigkeit schädliche EU-Gesetzgebung beeinflusst jede Branche. Grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten sind weiterhin schwach ausgeprägt, sodass wichtige Potenziale ungenutzt bleiben. Das notwendige schnelle Hochfahren der Verteidigungsfähigkeit macht diese strukturellen Defizite deutlich sichtbar.

Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Meldepflichten bei Entsendungen müssen dringend digitalisiert und vereinfacht werden. Für kurzfristige grenzüberschreitende Einsätze, Notfälle und Dienstreisen braucht es klare Ausnahmen. Unternehmen werden weiterhin durch bürokratische Vorgaben bei der Entsendung von Beschäftigten, durch komplizierte Dienstreiseregeln innerhalb der EU und durch nicht digitalisierte Meldewege ausgebremst.

Die EU-Arbeitsbehörde (ELA) muss ihren gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben endlich nachkommen. Unternehmen finden derzeit nur schwer verlässliche Informationen zum anzuwendenden EU-Acquis, und die ELA unterstützt sie dabei bislang nicht ausreichend.

Auch das grenzüberschreitende Matching bei Arbeitskräftemangel muss verbessert werden. Langwierige Verfahren und Mobilitätshürden verzögern die grenzüberschreitende Besetzung offener Stellen. Damit Menschen ihre Fähigkeiten leichter über Grenzen hinweg einbringen können und Europa für Fachkräfte aus Drittstaaten attraktiver wird, müssen die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen vereinfacht und Kompetenzen transparenter gemacht werden. Alle Anerkennungsverfahren müssen schneller, digitaler und unbürokratischer werden.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@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.

