

Starke Wirtschaft – Grundlage für eine starke Verteidigung

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WModG) BT-Drs. 21/1853

3. November 2025

Zusammenfassung

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland unterstützen die Maßnahmen der Bundesregierung, die Wehr- und Verteidigungsfähigkeit Deutschlands zu stärken. Die deutsche Wirtschaft ist bereit, daran ihren Anteil zu tragen. Wichtig ist: Eine starke Verteidigungsfähigkeit geht mit einer starken Wirtschaft Hand in Hand.

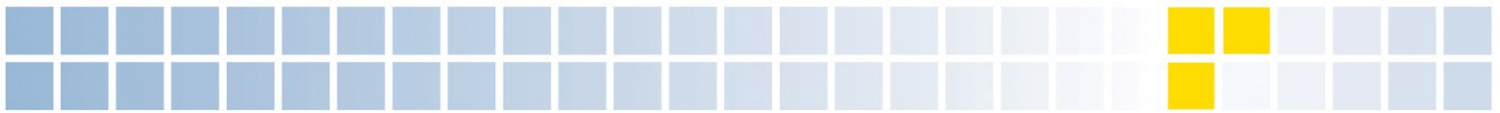
Deutschland braucht nicht nur eine sicherheitspolitische, sondern auch eine wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Zeitenwende. Unser Land muss sein ökonomisches Potenzial voll entfalten, um die Mittel zu erwirtschaften, die unsere Verteidigungsfähigkeit braucht. Gleichzeitig muss das Potenzial des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarktes gehoben werden. Wenn das gelingt, können wir beides ermöglichen: Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr steigern und gleichzeitig ausreichend Fachkräfte in den Unternehmen halten.

Im Gesetzesentwurf sind gute Ansätze enthalten, wie Wehrdienst, Ausbildungs- und Berufsförderung und Eintritt in das Berufsleben gut miteinander abgestimmt werden. Wichtig ist, dass ein transparentes und planbares Auswahlverfahren die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz einer potenziellen Wehrpflicht sichert und ein reibungsloser Übergang in den zivilen Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

Der Wehrdienst muss im engen Schulterschluss mit der Wirtschaft gestaltet werden. Ausbildungs- und Berufsförderung müssen berücksichtigt, Ausbildungen nicht unterbrochen werden.

Für eine krisenfeste Personalplanung sollten Unternehmen die Möglichkeit erhalten, den Reservisten- oder Zivilschutzstatus ihrer Beschäftigten erheben, speichern und verarbeiten zu dürfen. Zudem sollten Arbeitgeberinteressen bei Meinungsverschiedenheiten im Unabkömmlichstellungsverfahren berücksichtigt werden können.

Damit im Bedarfsfall das Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) durch die Agenturen für Arbeit gut umgesetzt werden kann, sind die geplanten Datenübermittlungsmöglichkeiten zwischen Bundeswehr, Meldebehörden und Arbeitsagenturen und zwischen den Arbeitsagenturen und den Jobcentern nach SGB II sinnvoll. Mit dem ASG verbundene Kosten müssen vom Bund und nicht von der Arbeitslosenversicherung getragen werden. Eine grundsätzliche Überarbeitung des ASG ist zeitnah erforderlich.



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 gestellt werden.

Verteidigung ist eine gesamtgesellschaftliche 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 liegt.² 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 mit der Implementierung des Neuen Wehrdienstes verstärkt als attraktiver Arbeitgeber auftritt. Sie gerät damit auch in Konkurrenz zum zivilen Arbeitsmarkt, der infolge des Fach- und Arbeitskräftemangels ohnehin angespannt ist. Folge der Attraktivitätssteigerung des neuen Wehrdienstes ist, dass eine große Anzahl junger Menschen und potenzielle Auszubildende zunächst zur Bundeswehr gehen und somit auf dem zivilen Arbeits- und Ausbildungsmarkt vorübergehend fehlen.

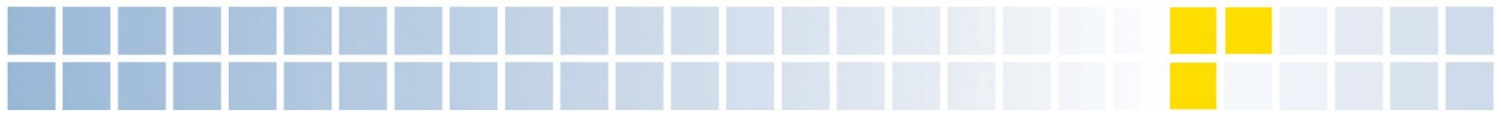
Maßnahmen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung, die ohnehin notwendig sind, um dem abnehmenden Erwerbspersonenpotenzial entgegenzuwirken, sollten daher weiter konsequent angegangen werden. Notwendig sind u. a. eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, ein bedarfsgerechter Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine effektive und unbürokratische Erwerbsmigration in den Arbeitsmarkt sowie ein flexiblerer Arbeitszeitrahmen. Frühverrentungsanreize sind abzubauen.

Gerade 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. Aktuell sprechen sich z. B. zwei Drittel der abhängigen Beschäftigten für die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit aus.³ Auch eine wöchentliche Obergrenze

¹ Bundeswehr, [Operationsplan Deutschland \(OPLAN DEU\)](#), abgerufen am 31.10.2025.

² Bundesministerium des Innern, [Rahmenrichtlinien für die Gesamtverteidigung \(RRGV\)](#), 5. Juni 2025, S. 5, abgerufen am 31.10.2025.

³ BDA-Agenda 21/2025, [Mehrheit der Beschäftigten für Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit](#), abgerufen am 31.10.2025.



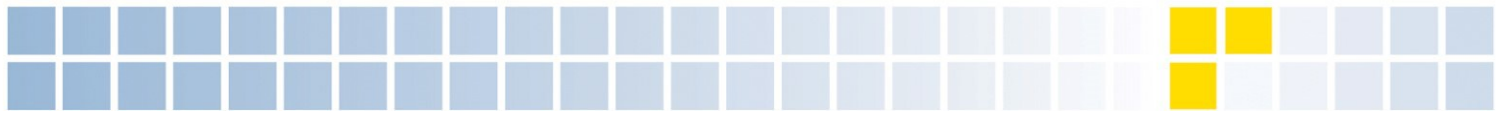
stellt zum Schutz der Beschäftigten sicher, dass ein temporärer erhöhter Arbeitsanfall durch weniger Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen wird.

Belastung der Wirtschaft im Blick behalten

Es ist positiv, dass im Gesetzesentwurf 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 konfrontiert sehen, oder durch interne HR-Prozesse zur Abwesenheitsplanung belastet sein.

Da sich aktuell schon viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reserve oder im Zivilschutz 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 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 Reservisten- oder Zivilschutzstatus 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 des operativen Geschäfts 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 auch 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.



Ausbildung- und Berufsförderung gemeinsam mit der Wirtschaft denken: Ausbildung stärken und Karrierewege sichern

Positiv ist, dass der Gesetzesentwurf in § 6 SVG-E (Soldatenversorgungsgesetz) richtige Akzente bei der Abstimmung von Wehrdienst, Ausbildungs- und Berufsförderung setzt. Es ist gut, dass den Wehrdienstleistenden von den Karrierecentern der Bundeswehr Module zum Erwerb beruflich verwertbarer digitaler und sprachlicher Kompetenzen sowie Kurzzertifikate angeboten werden (z. B. Erste Hilfe, Staplerführerschein). Auch berufsorientierende Maßnahmen und Bewerbungstrainings sind vorgesehen. Richtig ist auch, dass den Wehrdienstleistenden bei einer Dienstzeit von mindestens zwölf Monaten Unterstützung beim Erwerb der Fahrerlaubnis sowie eine Förderung der schulischen und beruflichen Bildung nach Diensten zustehen. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt, um die Eingliederung von Wehrdienstleistenden in den zivilen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

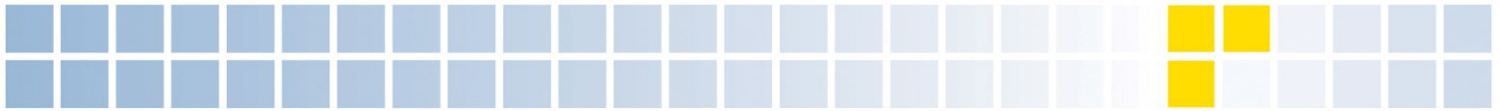
Dafür ist es zwingend erforderlich, dass Bundeswehr und Bundesagentur für Arbeit eng zusammenarbeiten. Die vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten der Bundeswehr sind stärker mit den Bedarfen und Formaten des zivilen Ausbildungsmarktes zu verzahnen. Auch die Vermittlung von Teilqualifikationen ist zu prüfen, an die eine zivile Ausbildung im Betrieb nahtlos anknüpfen kann. 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 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 WPfIG-E (Wehrpflichtgesetz). Das erschwert die Nachwuchsplanung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erheblich.

Ein großer Teil der Zielgruppe – voraussichtlich jeder zweite Auszubildende⁴ – wird altersbedingt während der Berufsausbildung angeschrieben werden. Bei freiwilliger Meldung 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 erhalten.⁵ Damit ist die Gefahr gegeben, dass Auszubildende ihre Ausbildung schon aufgrund dieses finanziellen Anreizes abbrechen könnten. Deshalb sollten bei der Befragung der Betroffenen neben der Angabe zu Bildungsabschlüssen auch Angaben zum aktuellen Status „in Ausbildung“ eingefordert werden. Dies sollte im Fragebogen und in den mit der Musterung verbundenen Beratungsgesprächen mit dem ausdrücklichen Hinweis verbunden werden, dass laufende Ausbildungen für den Wehrdienst nicht abgebrochen oder unterbrochen werden sollten. Ein freiwilliger Wehrdienst sollte vor einer Ausbildung oder nach Abschluss einer Ausbildung angetreten werden.

⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), [Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes](#), 30. September 2024, abgerufen am 31.10.2025.

⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), [Gesamtübersicht tarifliche Ausbildungsvergütung](#), 30. September 2024, abgerufen am 31.10.2025.



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 vor 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 zunächst 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 Berufsausbildung könnte vielen deshalb zunächst als attraktive Alternative erscheinen. Eine fehlende Ausbildung geht jedoch mit dem Risiko von Arbeitslosigkeit und dem Verlust dauerhaft solider Verdienst- und Karrierechancen einher.

Um den vorhandenen Fachkräftenachwuchs optimal auszuschöpfen, sollten die Austrittsdaten aus dem freiwilligen Wehrdienst, insbesondere bei kurzer Dienstdauer, bestmöglich auf den Übergang in den zivilen Ausbildungsmarkt ausgerichtet 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 unqualifiziert 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.

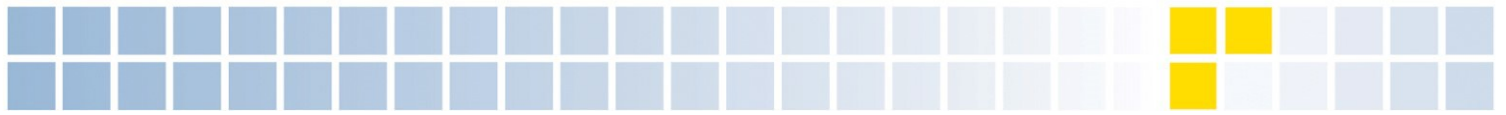
Datenübermittlungsmöglichkeiten zur Umsetzung des Arbeitssicherstellungsgesetzes schaffen und Arbeitssicherstellungsgesetz grundlegend überarbeiten

Die im Wehrpflichtgesetz mit §§ 15b, 15c und 15d und im Arbeitssicherstellungsgesetz in §§ 31a, 31b, 31c geschaffenen Rechtsgrundlagen für die Datenübermittlung und -verarbeitung zwischen Bundeswehr und der Bundesagentur für Arbeit sowie den Meldebehörden erleichtern es, das ASG umzusetzen. Auch wenn das ASG erst im Spannungs- und Verteidigungsfall gilt, ist es richtig, vorausschauend notwendige Anpassungen vorzunehmen. Um Wehrpflichtige verpflichten zu können, müssen die Agenturen für Arbeit wissen, wer wehrpflichtig ist. Es ist daher notwendig, dass sie von der Bundeswehr erhobene Daten, wie Name, Adresse und Ausbildung bekommen und diese verarbeiten dürfen. Gleichzeitig muss die Bundeswehr diese Daten zu diesem Zweck übermitteln dürfen.

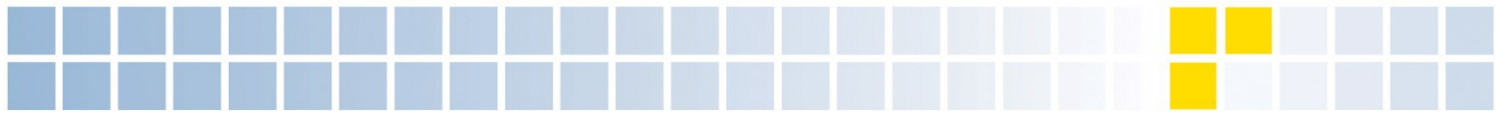
Da die Agenturen für Arbeit nach den Vorgaben des ASG zunächst Menschen, die nicht erwerbstätig sind, verpflichten sollen, ist es richtig, dass § 31b ASG-E Datenübermittlungsbefugnisse und -verpflichtungen auch für die gemeinsamen und kommunalen Jobcenter nach SGB II vorsieht.

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.

Über diese Anpassungen hinaus muss das ASG, wenn nicht in diesem, dann in anschließenden Gesetzgebungsverfahren, grundsätzlich überarbeitet werden. Das ASG ist seit 1968 im Wesentlichen unverändert und ist in dieser Form heute überholt. Richtigerweise ist im



Koalitionsvertrag vereinbart, die Vorsorge- und Sicherstellungsgesetze und damit auch das ASG umfassend zu novellieren. Weitere offene Fragen beim ASG sind z. B., ob zukünftig auch Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und ob Frauen zu mehr als nur im zivilen Sanitäts- oder Heilwesen und in der Lazarettorganisation in ein Arbeitsverhältnis verpflichtet werden können. Auch bei den im ASG genannten bedarfstragenden Bereichen, in die verpflichtet werden kann, bestehen Unklarheiten. So ist z. B. bisher nicht klar, welche Gesellschaften, die zur Versorgung der Bundeswehr und der verbündeten Streitkräfte dienen, sich nach § 4 Abs. 1a ASG mehrheitlich im Eigentum des Bundes befinden. Darüber hinaus muss geklärt werden, ob festgestellte Unabkömmlichkeit und Zurückstellung auch im Rahmen des ASG anerkannt 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.