

## Wehrdienstmodernisierung arbeitsmarktgerecht gestalten

### Forderungen der Chemie-Arbeitgeber zu anschlussfähigem freiwilligen Wehrdienst

Der neue freiwillige Wehrdienst verschärft den Wettbewerb um junge Talente. Durch eine im Vergleich zur dualen Ausbildung deutlich höhere Vergütung und zusätzliche monetäre Anreize tritt die Bundeswehr faktisch in Konkurrenz zur Wirtschaft. Besonders betroffen sind MINT-nahe Ausbildungsberufe, in denen bereits heute strukturelle Fachkräfteengpässe bestehen. Ohne arbeitsmarktpolitische Flankierung drohen Fehlanreize, Ausbildungsabbrüche und verzögerte Bildungsbiografien.

#### Auf einen Blick

- **Militärisch erworbene Kompetenzen müssen zivil anerkenbar und anschlussfähig sein.** Qualifikationen aus dem Wehrdienst sollen modular aufgebaut, arbeitsmarktrelevant und konform mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sein. Standardisierte Teilqualifikationen, digitale Kompetenznachweise und ein systematischer Datenaustausch sind zentrale Voraussetzungen, damit der Wehrdienst nicht zur Sackgasse wird.
- **Der Wehrdienst muss als Brücke in Ausbildung, Studium oder qualifizierte Beschäftigung wirken.** Ziel ist eine klare Sequenzierung: entweder vor der Ausbildung oder als gezielt gestalteter Übergang danach. Dafür braucht es frühzeitige Berufsorientierung, verbindliche Übergangsplanung sowie rechtliche Klarheit für ruhende Ausbildungsverhältnisse, um Brüche in Bildungsbiografien zu vermeiden.
- **Sicherheitspolitik und Fachkräftesicherung müssen integriert gedacht werden.** Der neue Wehrdienst darf kein paralleles System werden, das dauerhaft qualifizierte Arbeitskräfte bindet. Er muss Teil eines integrierten Qualifizierungs- und Übergangssystems sein, das Belastungen für Unternehmen begrenzt, Synergien nutzt und den Erwerb eines zivilen Berufsabschlusses priorisiert.
- **Planungssicherheit ist die Voraussetzung für eine Mitwirkung der Wirtschaft.** Arbeitgeberverbände, Unternehmen und Bildungswerke sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. Erforderlich sind bundeseinheitliche Regelungen, verlässliche Übergangsstrukturen und eine klare politische Leitlinie. Deutschland braucht eine einsatzfähige Bundeswehr und eine leistungsfähige Wirtschaft.

## **Qualifizierung im freiwilligen Wehrdienst anschlussfähig gestalten**

Der freiwillige Wehrdienst sollte gezielt als Ort des Erwerbs von Kompetenzen positioniert werden, die nicht nur für das Militär, sondern auch für die Wirtschaft relevant sind: Neben überfachlichen Kompetenzen wie Disziplin, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, klarer Kommunikation und Verantwortungsübernahme erwerben Wehrdienstleistende auch fachlich verwertbare Handlungskompetenzen. Speziell für die Chemie- und Pharmabranche besteht fachliche Anschlussfähigkeit insbesondere dort, wo technische und sicherheitsbezogene Qualifizierungen erworben werden, etwa in den Bereichen Mechanik, Elektrik, Steuerungstechnik und IT-Systemintegration. Auch methodische Kompetenzen wie Planung, strategisches Denken und Risikobewertungen werden auf dem zivilen Arbeitsmarkt nachgefragt. Gerade in prozessgetriebenen Industrien mit hohen Sicherheitsanforderungen können die im freiwilligen Wehrdienst erworbenen Fähigkeiten einen echten Mehrwert darstellen. Beispielsweise ist die Bereitschaft, auch unter widrigen Bedingungen (Lärm, Kälte, Schmutz) präzise mechanische Arbeit zu leisten, auch in der chemischen Produktion ein großer Vorteil. Wichtig hierfür ist, dass die Kompetenzen systematisch dokumentiert und für die Wirtschaft verständlich beschrieben, d. h. in zivil anschlussfähige Kompetenzprofile übersetzt werden. Auch militärische Zertifikate und Beurteilungssysteme generell sollten daher für die Wirtschaft transparent und anschlussfähig ausgestaltet sein. Digitale Kompetenznachweise, Micro Credentials oder standardisierte Qualifikationsprofile bieten hierfür geeignete Instrumente.

Zentral ist eine früh einsetzende Entwicklungs- und Berufsorientierung. Coaching, strukturierte Entwicklungsgespräche und transparente Perspektiven für die Zeit nach dem Dienst erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass der Wehrdienst als Brücke in Ausbildung, Studium oder qualifizierte Beschäftigung wahrgenommen wird.

Berufsförderung, zivile Qualifizierungsstrukturen und Bundeswehr müssen dabei systematisch zusammengedacht und verzahnt werden. Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) ist hierbei ein zentraler Akteur, da er insbesondere Soldat\*innen auf Zeit beim Übergang in zivile Ausbildung, Studium und Beschäftigung unterstützt und hierfür über etablierte Instrumente und Weiterbildungsressourcen verfügt. In der betrieblichen Praxis sind Umfang und Fördermöglichkeiten des BFD jedoch häufig nicht ausreichend bekannt. Transparente Informationen, standardisierte Schnittstellen zur Wirtschaft und eine frühzeitige Einbindung von Unternehmen können die Anschlussfähigkeit des freiwilligen Wehrdienstes deutlich stärken.

Qualifizierung im Wehrdienst darf kein isoliertes militärisches Angebot sein, sondern muss von Beginn an in bestehende zivile Qualifizierungs- und Berufsorientierungsstrukturen eingebettet werden. Nur so entstehen durchgängige Bildungsbiografien, planbare Übergänge und ein Mehrwert sowohl für die Bundeswehr als auch für Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

### **Teilqualifikationen während des Wehrdienstes systematisch nutzen**

Teilqualifikationen (TQ) sind ein zentraler Hebel zur Fachkräftesicherung. Da eine vollständige Berufsausbildung in der Dauer des freiwilligen Wehrdienstes nicht realistisch ist, bieten BBiG-konforme Teilqualifikationsmodule eine praktikable Alternative. Beispiele reichen von technischen Grundlagen in Mechanik, Elektrik und Steuerungstechnik über (lager-)logistische Kompetenzen bis hin zu IT-bezogenen Qualifizierungen.

Diese Module müssen zivil zertifiziert und anschlussfähig sein. Ein Wehrdienstleistender sollte nach dem Dienst nahtlos in eine verkürzte zivile Ausbildung einmünden können, wobei absolvierte Module anerkannt werden. Voraussetzung ist, dass militärische Lehrgänge systematisch an bestehende TQ-Standards angepasst werden.

Ein dreistufiges Modell ist realistisch: Zunächst werden militärische Basiskompetenzen zivil übersetzt, darauf aufbauend sodann anerkannte TQ-Module integriert. Abschließend wird der Übergang in betriebliche Ausbildung gesichert, sodass mehrere TQs den Zugang zur Abschlussprüfung eröffnen.

### **Übergänge in längere Verpflichtungen und zivile Anschlusswege sichern**

Für eine mögliche Weiterverpflichtung als Soldat\*in auf Zeit müssen bereits in den ersten Monaten des Wehrdienstes realistische Einblicke in Fachverwendungen erfolgen. Wenn Wehrdienstleistende beispielsweise frühzeitig erkennen, dass sie hochwertige technische oder administrative Qualifikationen erwerben können, steigt die Bindungswirkung erheblich. Die im Wehrdienstmodernisierungsgesetz (WModG) verankerte Öffnung interner Bildungsmaßnahmen auch für kürzere Dienstzeiten ist daher ein richtiger und notwendiger Schritt.

Entscheidend ist zudem zeitliche Flexibilität. Beginn und Ende des Wehrdienstes müssen so gestaltbar sein, dass Übergänge in Studium und Ausbildung nahtlos möglich sind und es nicht zu Friktionen kommt. Die Berufsförderung darf zudem nicht erst am Ende der Dienstzeit einsetzen: Eine frühzeitige, kontinuierliche Beratung durch den BFD ist erforderlich, um Brüche nach Ende des Wehrdienstes zu vermeiden.

Übergänge müssen zudem planbar sein. Besonders problematisch ist hier die derzeit fehlende rechtliche Klarheit zum Ruhen von Ausbildungsverhältnissen während des Wehrdienstes. Weder das WModG noch das BBiG enthalten hierzu bundeseinheitliche Regelungen. Diese Lücke schafft Unsicherheit für Unternehmen und junge Menschen gleichermaßen und sollte politisch dringend geschlossen werden.

### **Berufsorientierung, Qualifizierungsplanung und Wiedereinstieg institutionalisieren**

Erforderlich ist eine institutionalisierte Drehscheibe für den Übergang aus dem Wehrdienst. Bereits zu Beginn des Dienstes sollte freiwillig erfasst werden, welche Perspektive für die Zeit danach besteht. Fehlt ein Plan, muss eine verbindliche Beratung durch den BFD und die Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Wehrdienstleistende müssen frühzeitig wissen, welche Bildungswege passen, welche Förderinstrumente existieren und welche Branchen Bedarfe haben. Der BFD ist hierfür zentral, derzeit jedoch strukturell unterausgestattet. Eine politische Stärkung ist notwendig.

Die verbesserten datenschutzrechtlichen Grundlagen müssen so genutzt werden, dass ausscheidende Wehrdienstleistende ohne Berufsabschluss unmittelbar an die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter angebunden werden. Regionale Netzwerke, etwa über Landeskommandos und Wirtschaftsbeiräte, können lokale Kooperationen zwischen Bundeswehr und Wirtschaft stärken.

### **Ausbildungsabbrüche konsequent vermeiden und Ausbildung priorisieren**

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber besteht ein von Bundeswehr und Wirtschaft gemeinsam getragenes Interesse daran, Ausbildungs- und Studienabbrüche zu vermeiden. Die derzeitige Einkommensdifferenz zwischen Wehrdienst und dualer Ausbildung kann jedoch Fehlreize setzen. Die Gefahr besteht, dass junge Menschen kurzfristig den finanziell attraktiveren Weg wählen und langfristig ohne Berufsabschluss verbleiben. Auch wenn Vergütung nicht das alleinige Berufswahlkriterium ist, kann die Kombination aus attraktiver Vergütung, Sinnstiftung und Zugehörigkeit bei bestimmten technischen Engpassprofilen Verdrängungseffekte auslösen, nicht zuletzt etwa bei für die Chemie- und Pharmabranche relevanten technischen (Elektroniker\*in oder Anlagenmechaniker\*in) sowie sicherheitsrelevanten Ausbildungsberufen (Werkfeuerwehrmann/-frau). Gerade deshalb ist sicherzustellen, dass der Wehrdienst nicht als kurzfristig attraktive Alternative ohne qualifizierenden Abschluss wirkt, sondern als Baustein innerhalb einer tragfähigen Bildungsbiografie.

Dem ist aktiv zu begegnen: Der Wehrdienst sollte als Ergänzung oder Brücke zur Ausbildung verstanden werden, nicht als Ersatz. Ziel muss sein, dass jede\*r Wehrdienstleistende ab einer bestimmten Dienstzeit ein Ausbildungsangebot erhält.

Im Musterungs- und Einberufungsprozess ist zudem Sensibilität erforderlich: Befindet sich eine Person bereits in Ausbildung oder Studium, sollte eine Einberufung zurückgestellt oder so terminiert werden, dass der Abschluss nicht gefährdet ist. Arbeitgeber können dies unterstützen, indem sie Rückkehrprogramme und transparente Perspektiven anbieten.

### **Berufsförderungsdienst der Bundeswehr und Bildungswerke der Wirtschaft als zentrale Übergangsakteure stärken**

Der BFD nimmt eine Schlüsselrolle ein, weshalb dieser zusammen mit der Wirtschaft operativ eng verzahnt agieren muss. Der im Wehrdienstmodernisierungsgesetz verbesserte Datenaustausch sollte dabei genutzt werden, um ausscheidende Wehrdienstleistende frühzeitig in Ausbildung oder Qualifizierung zu vermitteln. Insbesondere duale Ausbildungswege und Teilqualifikationen müssen systematisch koordiniert werden.

Bildungswerke der Wirtschaft sowie Ausbildungszentren von Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche können als Brücke zwischen militärischer Praxis und zivilen Qualifikationsstandards wirken. Für die Wirtschaft sollten die zur Verfügung stehenden Mittel des BFD, die für eine Weiterqualifizierung von ausscheidenden Soldat\*innen genutzt werden können, transparenter gemacht werden als bislang. Auf diese Weise ergäbe sich ein erheblicher Mehrwert sowohl für das Militär als auch für die Chemie- und Pharmaindustrie.

### **Fazit**

Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen die sicherheitspolitische Neuausrichtung ausdrücklich. Gleichzeitig gilt: Der neue Wehrdienst darf keine Sackgasse sein, die junge Menschen vom Erwerb eines zivilen Berufsabschlusses abhält. Sicherheitspolitik und Fachkräftesicherung sind keine Gegensätze. Sie müssen gemeinsam gedacht und gestaltet werden. Ziel bleibt eine starke Bundeswehr und eine leistungsfähige Wirtschaft. Beide brauchen qualifizierte Menschen mit tragfähigen Bildungsbiografien.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.700 Unternehmen und 585.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.