



## **Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

zum Referentenentwurf des  
Bundesministeriums für Verteidigung

### **Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoG)**

Berlin, 12.08.2025

Abt. V: fh; BJL

## I. - Vorbemerkung

Das Ziel, den Dienst in der Bundeswehr attraktiver zu gestalten und dadurch mehr Personal zu gewinnen, muss auch für die Polizei gelten, weil die **Gewährleistung der äußeren und der inneren Sicherheit** nicht zueinander in Konkurrenz gestellt werden dürfen. Es ist zu befürchten, dass durch den „Neuen Wehrdienst“ mehr interessierte und geeignete junge Menschen sich zunächst bei der Bundeswehr verpflichten und weniger einen Dienst bei der Polizei anstreben, obwohl gerade die Polizeien von Bund und Ländern aktuell und in den kommenden Jahren besonders stark von massiven **Altersabgängen** aufgrund der demografischen Situation betroffen sein werden. Die Bundeswehr erhält durch die Wiedereinführung der Erfassung und Musterung einen sehr frühzeitigen guten Überblick den gesamten potenziellen Nachwuchspool und kann diesen – anders als die Einstellungsberater der Polizeien – direkt ansprechen. Auch die Verpflichtungsprämie, das Entlassungsgeld die weiteren Prämien und der Fahrtkostenzuschuss sollen der Bundeswehr einen Startvorteil verschaffen, den die Polizei bei der Nachwuchsgewinnung nicht hat.

Die Polizei im Bund und in den Ländern leidet seit Jahren unter strukturellem **Nachwuchsmangel**. Zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft wird der Wettbewerb um Fachkräftebedarf aufgrund der demografischen Entwicklung weiter zunehmen. Seit der Föderalismusreform II stehen Bund, Länder und Kommunen in den Metropolregionen im Wettbewerb um Personal. Der sinkende Anteil geeigneter Bewerber führt dazu, dass bereits heute die Einstellungsraten in vielen Polizeien nicht mehr erreicht werden. Ohne gezielte und konkurrenzfähige Maßnahmen zur **Steigerung der Attraktivität des Polizeiberufs** droht dieser Trend, sich durch die Reform des Wehrdienstes zu verschärfen. Wenn nur der Dienst bei der Bundeswehr als Soldat:in auf Zeit (SaZ) durch eine bessere Besoldung sowie zusätzliche Leistungen in den Bereichen Fahrerlaubniswerb, Berufsförderung und der Dienstzeitversorgung attraktiv gestaltet wird, gerät die Polizei ins Hintertreffen. Zumindest die Polizeien des Bundes unterstehen indes dem gleichen Dienstherrn, weshalb unterschiedliche Attraktivitätsanreize zwischen zu gewinnenden Soldaten und zu gewinnenden Polizisten nicht hinnehmbar sind.

## II. - Forderungen

Deshalb fordert die GdP, gleichzeitig zum WDMoG

- die vorgesehenen **Attraktivitätsanreize** für zu werbende Soldat:innen in gleicher Art und Güte auch bei den Polizeien des Bundes umzusetzen;
- eine gezielte **Nachwuchsstrategie** zu entwickeln, die den Polizeiberuf bereits frühzeitig in Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Berufsorientierungsmaßnahmen sichtbar macht;
- endlich die **Alimentation** der Beamt:innen verfassungsgemäß auszugestalten und dabei insbesondere das Kaufkraftgefälle für Beamt:innen in Hochpreisregionen und Ballungsräumen angemessen auszugleichen;

- das **Ergebnis der Tarifrunde 2025** einschließlich der attraktiven Arbeitszeitregelungen für Langzeitkonten umgehend auf die Beamt:innen zu übertragen;
- ein **Polizeibesoldungsstatusgesetz** für Polizeibesoldete bei Bund und Ländern und Vollzugsbeamt:innen beim Zoll zu schaffen, um die gegenwärtigen inakzeptablen strukturellen Brüche bei der sachgerechten Ämterbewertung im Polizeidienst zwischen Bund und Ländern und den polizeispezifischen, zukünftig einheitlich zu dynamisierenden Amts-, Stellen- und Erschwerniszulagen zu beenden und gleiche Tätigkeiten im Dienst der inneren Sicherheit dienstherrenunabhängig gleich zu besolden

### III. - Grenzschutzdienstpflicht

Auf der Grundlage des Artikel 12a Absatz 1 Grundgesetz sieht § 48 BGG nach wie vor die Möglichkeit vor, Männer vom vollendeten 18. Lebensjahr alternativ zum Wehrdienst auch für die **Grenzschutzdienstpflicht** heranzuziehen, wenn der Bedarf an Polizeivollzugsbeamt:innen nicht ausreichend mit geeigneten Bewerbern gedeckt werden kann; Zahl, Berufsgruppen und Vorbildung bestimmt dabei das BMI im Einvernehmen mit dem BMVg. Die Bestimmung und Einziehung von Grenzschutzdienstpflichtigen gingen indes vollständig zu Lasten des Neuen Wehrdienstes, für die diese Personen nicht zur Verfügung stünden. Im Konfliktfall stünden die Personalbedarfe der Bundeswehr und der Bundespolizei in direkter Konkurrenz. Es muss daher im Interesse des gemeinsamen Dienstherrn Bund sein, kein **Attraktivitätsgefälle** zwischen der Bundeswehr und der Bundespolizei entstehen zu lassen, die zu einem (weiteren) Bewerbungsrückgang bei der Bundespolizei führt. Der Dienst bei der Bundespolizei ist so zu gestalten, dass die Behörde ausreichend Personal einstellen kann und nicht auf die Grenzschutzdienstpflicht zurückgreifen muss. Eine nachhaltige **Nachwuchsgewinnung** für die Bundespolizei muss denselben politischen Stellenwert haben wie die Personalgewinnung für die Bundeswehr.

### IV. - Zivile Verteidigung

Die besondere Rolle der Polizei im Bereich der zivilen Verteidigung, wie sie in Punkt 19.2.5 der Rahmenrichtlinie Gesamtverteidigung beschrieben ist, verlangt, dass die in §§ 42, 42a Wehrpflichtgesetz geltenden **Ausnahmen für Polizeivollzugsbeamt:innen** von der Wehrpflicht aufrecht erhalten bleiben. Nur so kann die innere Sicherheit gewährleistet werden.

### V. - Karriereübergang von Bundeswehr zur Polizei

Andererseits ist es wünschenswert, dass den **Soldat:innen auf Zeit** nach dem Ende ihres Dienstes bei der Bundeswehr ein einfacher, möglichst prüfungsfreier Weg in die Polizei- und Sicherheitsbehörden eröffnet wird. Verkürzte Ausbildungen und die Anerkennung bereits bei der Bundeswehr erworbener Fähigkeiten dienen nach dem Ende ihrer Dienstzeit sowohl den SaZ als auch der **Nachwuchsgewinnung** der Polizei. Der Bund sollte aus bestehenden Modellprojekten in einigen Bundesländern lernen und das Thema in der IMK aufgreifen.