

Freiwilliger Wehrdienst in Deutschland

Empirische Erkenntnisse zur Gestaltung
eines attraktiven Dienstmodells

HOCHSCHULE RHEINMAIN
FACHBEREICH Wiesbaden Business School

Autoren:

Prof. Dr. Jochen Eckert



Professor für Quantitatives Marketing / Data
Science

Prof. Dr. Rainer Wedde



Professor für Wirtschaftsrecht & seit über 30 Jah-
ren Reserveoffizier



Zusammenfassung:

Vor dem Hintergrund des wachsenden Personalbedarfs der Bundeswehr untersucht die vorliegende Studie, wie groß die grundsätzliche Bereitschaft junger Menschen zu einem freiwilligen Wehrdienst ist und wie dessen konkrete Ausgestaltung die Attraktivität und das Rekrutierungspotenzial beeinflusst. Hierzu werden eine Bevölkerungsbefragung deutscher Staatsangehöriger der Jahrgänge 2001 bis 2008, ein Choice-Based-Conjoint-Experiment sowie darauf aufbauende Kalibrierungen und Simulationen alternativer Wehrdienstangebote miteinander verbunden.

Die Ergebnisse zeigen, dass 49,7 % der Befragten einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließen. Die Bereitschaft unterscheidet sich dabei unter anderem nach Geschlecht, Bildungsabschluss, Migrationshintergrund und Religionszugehörigkeit. Für die Attraktivität konkreter Wehrdienstangebote sind neben der Besoldung, die Dauer der Reservistenverpflichtung, die Entfernung zur Ausbildungsstätte, die Wehrdienstdauer und das mögliche Einsatzprofil relevant. Auch Bildungs- und Qualifizierungsangebote, die Unterbringung während der Grundausbildung und eine Bevorzugung bei öffentlichen Ausbildungs- und Studienplätzen beeinflussen die Präferenzen. Die Ergebnisse zeigen, wie die Befragten unterschiedliche Merkmale eines freiwilligen Wehrdienstes gegeneinander abwägen. So bewerten die Befragten beispielsweise die Beschränkung eines möglichen Einsatzes auf die Bewachung von Infrastruktur in Wohnortnähe im Durchschnitt ähnlich wie eine um rund 536 Euro höhere monatliche Besoldung.

Die Ergebnisse sprechen zudem dafür, dass ein Rekrutierungsziel von etwa 20.000 jährlichen Dienstantritten grundsätzlich erreichbar erscheint. Zwar erlauben die vorliegenden Befragungsdaten aufgrund der zu erwartenden Differenz zwischen geäußelter Intention und tatsächlichem Verhalten keine belastbare Prognose. Die Daten und Modellierungen zeigen jedoch, dass die Zielmarke bereits erreicht würde, wenn rund 12,7 % der geäußerten Intentionen tatsächlich in einen Dienstantritt münden würden. Eine solche Größenordnung erscheint grundsätzlich realistisch. Zugleich zeigen Simulationen alternativer Angebotskonfigurationen deutliche Gestaltungsspielräume und Optimierungspotenziale: Zwei exemplarisch untersuchte Varianten weisen gegenüber einem am aktuell implementierten Wehrdienstangebot orientierten Referenzangebot ein um 26,9 % beziehungsweise 16,2 % höheres modelliertes Rekrutierungspotenzial auf.

Die Studie liefert eine präferenzbasierte empirische Grundlage für die Weiterentwicklung des freiwilligen Wehrdienstes. Sie ermöglicht, die Rekrutierungswirkungen unterschiedlicher Gestaltungsentscheidungen zu quantifizieren, alternative Dienstmodelle systematisch zu vergleichen und vielversprechende Angebotskonfigurationen zu identifizieren. In Verbindung mit militärischen, organisatorischen und finanziellen Anforderungen können die Ergebnisse einen empirisch gestützten Optimierungsprozess unterstützen, in dem Wehrdienstangebote systematisch entwickelt, simuliert, erprobt und evaluiert werden.

1 Einleitung

Die sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen in Europa haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Mit dem russischen Angriff auf die Ukraine ist die Landes- und Bündnisverteidigung wieder in den Mittelpunkt der deutschen Sicherheits- und Verteidigungspolitik gerückt. Die NATO reagierte auf die veränderte Sicherheitslage mit einer grundlegenden Stärkung ihrer Abschreckungs- und Verteidigungsfähigkeit (NATO, 2022). Inzwischen wurden auch die Fähigkeitsziele der Mitgliedstaaten deutlich angehoben. Für Deutschland resultiert daraus ein erheblicher personeller Aufwuchs der Bundeswehr: Nach den aktuellen Planungen soll die Personalstärke auf rund 260.000 aktive Soldatinnen und Soldaten sowie 200.000 Reservistinnen und Reservisten anwachsen (BMVg, 2025).

Das Erreichen dieser personellen Zielgrößen stellt die Bundeswehr vor erhebliche Rekrutierungsherausforderungen. Entscheidend ist, ob es gelingt, ausreichend junge Menschen für einen Dienst in den Streitkräften zu gewinnen. Die Bundeswehr konkurriert dabei in einem zunehmend angespannten Arbeits- und Ausbildungsmarkt unmittelbar mit Hochschulen, Ausbildungsbetrieben sowie öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Demografischer Wandel und veränderte Erwartungen junger Menschen an Ausbildung, Beruf und Lebensgestaltung verschärfen diesen Wettbewerb zusätzlich.

Vor diesem Hintergrund wird in Politik und Öffentlichkeit intensiv über den freiwilligen Wehrdienst diskutiert. Die Debatte konzentriert sich dabei häufig auf die Frage, ob junge Menschen grundsätzlich bereit sind, freiwillig Wehrdienst zu leisten (Brettfeld et al., 2025). Diese Frage ist zweifellos von hoher politischer Bedeutung. Für die konkrete Ausgestaltung eines erfolgreichen Dienstmodells reicht ihre Beantwortung jedoch nicht aus. Ebenso entscheidend ist, welche Merkmale eines Wehrdienstangebots dessen Attraktivität beeinflussen und wie stark sich unterschiedliche Ausgestaltungen auf die Bereitschaft zur Aufnahme eines freiwilligen Wehrdienstes auswirken.

Die bisherige Forschung liefert hierzu bislang nur teilweise Antworten. In den vergangenen Jahren sind empirische Erkenntnisse zur allgemeinen Wehrdienstbereitschaft in Deutschland sowie zu Einstellungen gegenüber unterschiedlichen Wehrdienstmodellen entstanden (Brettfeld et al., 2025; Burstedde et al., 2025). Bislang fehlt jedoch eine systematische empirische Analyse, die den Einfluss konkreter Ausgestaltungsmerkmale eines freiwilligen Wehrdienstes auf die Präferenzen potenzieller Freiwilliger quantifiziert und darauf aufbauend untersucht, wie sich alternative Angebotskonfigurationen auf das Rekrutierungspotenzial auswirken. Gerade diese Informationen sind erforderlich, wenn politische Entscheidungsträger einen freiwilligen Wehrdienst entwickeln möchten, der für junge Menschen attraktiv ist und zugleich die personellen Bedarfe der Bundeswehr berücksichtigt.

Die vorliegende Studie verfolgt daher einen bewusst anwendungsorientierten Ansatz. Ziel ist es nicht, die grundsätzliche Debatte über einen freiwilligen Wehrdienst erneut zu führen. Vielmehr wird untersucht, wie unterschiedliche Ausgestaltungsmerkmale die Attraktivität eines freiwilligen Wehrdienstes beeinflussen und welches Rekrutierungspotenzial sich aus alternativen Angebotskonfigurationen ergibt.

Die empirische Analyse gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil erfasst eine Bevölkerungsbefragung die grundsätzliche Bereitschaft junger Menschen, freiwillig Wehrdienst zu leisten, sowie personenbezogene Merkmale, die mit dieser Bereitschaft zusammenhängen. Berücksichtigt werden insbesondere Geschlecht, Alter, Bildungsniveau, Religionszugehörigkeit, Migrationshintergrund und eine zweite Staatsangehörigkeit.

Der zweite Untersuchungsteil richtet den Blick auf die konkrete Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes. Mithilfe eines Choice-Based-Conjoint-Experiments werden unterschiedliche Ausgestaltungen untersucht, um zu bestimmen wie einzelne Angebotsmerkmale – etwa Besoldung, Dienstdauer oder Entfernung zum Dienort – die Präferenzen potenzieller Freiwilliger beein-

flussen. Darauf aufbauend wird abgeleitet, wie sich unterschiedliche Ausgestaltungen auf das Rekrutierungspotenzial auswirken und welches Potenzial alternative Wehrdienstangebote im Vergleich zum aktuellen Angebot aufweisen.

Die Studie erweitert damit die bestehende Forschung in zwei Richtungen: Zum einen liefert sie aktuelle Erkenntnisse zur grundsätzlichen Wehrdienstbereitschaft und ihren personenbezogenen Determinanten. Zum anderen zeigt sie, welche konkrete Ausgestaltung eines freiwilligen Wehrdienstes dessen Attraktivität beeinflusst und wie sich daraus Unterschiede im Rekrutierungspotenzial ergeben. Damit verbindet sie die Frage, wer grundsätzlich für einen freiwilligen Wehrdienst erreichbar ist, mit der Frage, wie ein entsprechendes Angebot ausgestaltet sein muss, um dieses Potenzial möglichst gut zu erschließen.

Dieser Forschungsbericht richtet sich gleichermaßen an Entscheidungsträger in Politik und Bundeswehr sowie an Wissenschaft und Öffentlichkeit. Sein Ziel ist es, die aktuelle Diskussion um den freiwilligen Wehrdienst durch belastbare empirische Evidenz zu ergänzen und konkrete Anhaltspunkte für die Gestaltung attraktiver Wehrdienstangebote bereitzustellen.

2 Forschungsstand und Forschungsbedarf

Der Forschungsstand wird im Folgenden entlang der beiden Untersuchungsschwerpunkte betrachtet: der grundsätzlichen Wehrdienstbereitschaft (Kapitel 2.1) und der Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes (Kapitel 2.2).

2.1 Wehrdienstbereitschaft und personenbezogene Unterschiede

Die grundsätzliche Bereitschaft junger Menschen, freiwillig Wehrdienst zu leisten, bildet eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg eines freiwilligen Wehrdienstmodells. Entsprechend beschäftigt sich ein wachsender Teil der wissenschaftlichen Literatur mit der Frage, wie groß das Rekrutierungspotenzial eines freiwilligen Wehrdienstes ist und welche Be-

völkerungsgruppen hierfür besonders in Betracht kommen. Während internationale Arbeiten die Determinanten militärischer Rekrutierungsentscheidungen und die sogenannte *propensity to serve* bereits seit mehreren Jahrzehnten untersuchen (Bachman et al., 1998; Segal et al., 1999; Woodruff et al., 2025), ist auch die empirische Forschung zur Wehrdienstbereitschaft und zu verteidigungspolitischen Einstellungen in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich intensiviert worden. Neben den seit vielen Jahren durchgeführten sozialwissenschaftlichen Untersuchungen des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) sind insbesondere im Zuge der sicherheitspolitischen Zeitenwende mehrere Studien erschienen, die sich explizit mit Einstellungen zu einem freiwilligen Wehrdienst und alternativen Wehrdienstmodellen befassen (Brettfield et al., 2025).

Die derzeit umfassendste wissenschaftliche Untersuchung zu diesem Themenfeld für Deutschland stammt aus dem Forschungsverbund MOTRA. Auf Basis einer approximativ repräsentativen Befragung von 2.430 Personen im Alter von 18 bis 69 Jahren analysieren Brettfield et al. (2025) sowohl die Einstellungen zu verschiedenen Wehr- und Dienstpflichtmodellen als auch das Interesse an einer sechsmonatigen militärischen Grundausbildung bei der Bundeswehr, wie sie im Konzept eines „Neuen Wehrdienstes“ vorgesehen war. Unter den Personen ohne vorherige militärische Dienstzeit äußerten 14 % ein klares Interesse an einer solchen Grundausbildung; bei den unter 30-Jährigen steigt dieser Anteil auf knapp 19 %. Weitere 24 % der Befragten – beziehungsweise 36 % der unter 30-Jährigen – lehnten eine militärische Grundausbildung nicht grundsätzlich ab, sondern gaben an, darüber zunächst nachdenken zu müssen. Damit schließen insgesamt rund 38 % der Befragten und sogar rund 55 % der unter 30-Jährigen eine freiwillige militärische Grundausbildung nicht grundsätzlich aus. Die Befunde weisen auf ein relevantes geäußertes Interesse hin, erlauben jedoch keine direkte Prognose tatsächlicher Dienstantritte. Für die tatsächliche Mobilisierung dieses

Potenzials seien nach Brettfield et al. (2025) neben der gesellschaftlichen Anerkennung des Soldatenberufs insbesondere eine geeignete persönliche Ansprache potenzieller Freiwilliger von zentraler Bedeutung.

Die Studie zeigt darüber hinaus, dass die Wehrdienstbereitschaft innerhalb der Bevölkerung keineswegs homogen verteilt ist. Unterschiede finden sich unter anderem nach Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und politischer Orientierung. Zudem steht die wahrgenommene sicherheitspolitische Bedrohung mit dem Interesse an einer militärischen Grundausbildung in Zusammenhang, wenngleich sie nur für einen Teil der Interessierten den ausschlaggebenden Beweggrund darstellt. Wehrdienstbereitschaft ist damit nicht als einheitliche Einstellung innerhalb der Bevölkerung zu verstehen, sondern wird durch das Zusammenwirken verschiedener individueller und gesellschaftlicher Faktoren geprägt.

Auch international ist gut belegt, dass sich die Bereitschaft zum Militärdienst zwischen Bevölkerungsgruppen systematisch unterscheidet. Längsschnittstudien aus den Vereinigten Staaten zeigen, dass die erklärte Wehrdienstbereitschaft (*propensity to serve*) den späteren tatsächlichen Eintritt in die Streitkräfte zuverlässig vorhersagt und unter anderem mit Geschlecht, Bildungsaspirationen und weiteren personenbezogenen Merkmalen zusammenhängt (Bachman et al., 1998, 2000). Darüber hinaus verändert sich die Wehrdienstbereitschaft sowohl zwischen Bevölkerungsgruppen als auch im Zeitverlauf (Segal et al., 1999). Neuere Arbeiten zur militärischen Dienstbereitschaft betonen das Zusammenspiel individueller Motive, institutioneller Bedingungen und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (Woodruff et al., 2025). Aufgrund erheblicher Unterschiede zwischen Wehrsystemen, Rekrutierungsmodellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen lassen sich diese Ergebnisse jedoch nur eingeschränkt auf Deutschland übertragen. Sie liefern daher vor allem theoretische und methodische Orientierung, ersetzen jedoch keine empirische Untersuchung im deutschen Kontext.

Neben wissenschaftlichen Bevölkerungsbefragungen entstehen im Rahmen des neuen Wehrdienstverfahrens erstmals auch administrative Daten zum Interesse an einem freiwilligen Wehrdienst. Seit 2026 erhalten alle wehrpflichtigen Männer einen standardisierten Fragebogen der Bundeswehr, mit dem unter anderem das grundsätzliche Interesse an einem freiwilligen Wehrdienst erhoben wird. Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung beantworteten bis Mitte Juni 2026 rund 96 % der angeschriebenen Männer den verpflichtenden Fragebogen. Mehr als jeder fünfte männliche Befragte signalisierte dabei Interesse an einem Wehrdienstverhältnis (BMVg, 2026). Diese Verwaltungsdaten liefern Einblicke in das Interesse eines vollständigen Geburtsjahrgangs im Rahmen eines realen Rekrutierungsverfahrens und stellen damit eine wertvolle Ergänzung wissenschaftlicher Bevölkerungsbefragungen dar. Beide Datenquellen tragen dazu bei, das Rekrutierungspotenzial eines freiwilligen Wehrdienstes besser zu verstehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich in den vergangenen Jahren eine zunehmend fundierte empirische Evidenz zur Wehrdienstbereitschaft in Deutschland entwickelt hat. Die bisherigen Arbeiten konzentrieren sich dabei überwiegend auf die Beschreibung allgemeiner Bereitschaftsniveaus sowie ausgewählter Unterschiede zwischen Bevölkerungsgruppen. Der erste empirische Teil der vorliegenden Studie versteht sich daher als Ergänzung des bestehenden Forschungsstands. Er ergänzt diesen durch eine aktuelle Analyse der Wehrdienstbereitschaft junger Menschen in Deutschland. Außerdem erweitert er diesen um eine differenzierte Betrachtung personenbezogener Merkmale. Zu diesen zählen Geschlecht, Bildungsniveau, Religionszugehörigkeit, Migrationshintergrund sowie weiterer individueller Charakteristika. Ziel ist dabei weniger eine Neubestimmung der allgemeinen Wehrdienstbereitschaft als vielmehr ein vertieftes Verständnis dafür, welche Personengruppen sich hinsichtlich ihrer Wehrdienstbereitschaft unterscheiden.

2.2 Ausgestaltung eines attraktiven Wehrdienstes

Während sich ein wachsender Teil der Forschung mit der grundsätzlichen Wehrdienstbereitschaft beschäftigt, ist der Erkenntnisstand zur konkreten Ausgestaltung eines attraktiven freiwilligen Wehrdienstes deutlich geringer. Zwar werden in Wissenschaft und Politik verschiedene Gestaltungsmerkmale als potenziell relevant diskutiert. Wesentlich weniger ist jedoch darüber bekannt, wie stark diese Merkmale die Attraktivität eines Dienstangebots tatsächlich beeinflussen, wie potenzielle Freiwillige zwischen ihnen abwägen und welche Kombination von Merkmalen die höchste Wehrdienstbereitschaft erwarten lässt.

Die bisherige deutsche Forschung beschäftigt sich vor allem mit übergeordneten Wehr- und Dienstmodellen. Brettfeld et al. (2025) untersuchen beispielsweise die Zustimmung zu unterschiedlichen Formen einer Wehr- beziehungsweise Dienstpflicht und zeigen, dass eine einjährige allgemeine Dienstpflicht, die wahlweise bei der Bundeswehr oder in einer zivilen Einrichtung absolviert werden kann, bei einem relevanten Teil der Bevölkerung Zustimmung findet. Solche Befunde geben wichtige Hinweise zur gesellschaftlichen Akzeptanz unterschiedlicher institutioneller Modelle. Sie beantworten jedoch nicht die davon zu unterscheidende Frage, wie ein konkret angebotener freiwilliger Wehrdienst innerhalb eines solchen institutionellen Rahmens ausgestaltet sein sollte.

Konkretere Hinweise hierzu liefern Burstedde, Risius und Bardt (2025). Die Autoren stellen die Attraktivität des Wehrdienstes explizit als zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Personalaufwuchs heraus und diskutieren verschiedene Ansatzpunkte für dessen Gestaltung. Dazu zählen unter anderem eine höhere Besoldung, kurze und flexible Dienstzeiten sowie eine zeitliche Gestaltung, die Übergänge in Ausbildung, Studium oder Erwerbstätigkeit möglichst wenig beeinträchtigt. Darüber hinaus betonen sie die Bedeutung einer flexibleren Nutzung und Bindung bereits gewonnener Soldatinnen und Soldaten. Die Analyse

identifiziert damit plausible Stellenschrauben für die Gestaltung eines attraktiven Wehrdienstes, basiert jedoch nicht auf einer experimentellen Präferenzmessung potenzieller Freiwilliger. Entsprechend lässt sich aus ihr nicht ableiten, wie wichtig einzelne Merkmale relativ zueinander sind oder wie stark eine konkrete Veränderung eines Merkmals die Wehrdienstbereitschaft verändert.

Für Deutschland konnten im Rahmen der vorliegenden Literaturrecherche keine veröffentlichten Studien identifiziert werden, die diese Frage umfassend anhand systematisch variiert vollständiger freiwilliger Wehrdienstangebote untersuchen. Internationale Arbeiten zeigen jedoch, dass ein solcher Ansatz grundsätzlich möglich ist und relevante zusätzliche Erkenntnisse liefert.

Eine frühe und besonders umfangreiche Untersuchung stammt von Asch, Du und Schonlau (2004). Im Auftrag des U.S. Department of Defense untersuchten die Autoren mit einer landesweiten Befragung junger Menschen, wie unterschiedliche Rekrutierungsangebote das Interesse an einem Eintritt in die US-Streitkräfte beeinflussen. Die hypothetischen Angebote variierten unter anderem die militärische Vergütung, Einstellungsboni, finanzielle Unterstützung während des Studiums, die Dauer entsprechender Leistungen sowie Anforderungen an Studium und spätere militärische Tätigkeit. Die Ergebnisse zeigen, dass nicht nur finanzielle Vergütung, sondern auch bildungsbezogene Leistungen die erklärte Eintrittsbereitschaft beeinflussen. Bei vergleichbaren finanziellen Veränderungen zeigte sich zudem, dass unterschiedliche Formen monetärer und bildungsbezogener Anreize unterschiedlich starke Wirkungen auf das Rekrutierungsinteresse entfalten können (Asch et al., 2004).

Diese Befunde sind aus zwei Gründen relevant. Erstens zeigen sie, dass die Attraktivität eines militärischen Dienstangebots nicht sinnvoll auf einen einzelnen Faktor – etwa die Höhe der Vergütung – reduziert werden kann. Zweitens verdeutlichen sie den Nutzen, die Wirkung verschiedener Angebotsmerkmale nicht isoliert

abzufragen, sondern innerhalb systematisch variiert Gesamtangebote zu untersuchen. Bereits frühere Untersuchungen für die U.S. Navy nutzten hierzu Choice-Based-Conjoint-Ansätze, um Präferenzen für Rekrutierungsangebote mit unterschiedlichen Tätigkeiten, finanziellen Anreizen, Verpflichtungszeiten und Bildungsleistungen zu untersuchen (Kraus, Griffis, & Golfin, 2000).

Eine besonders relevante Weiterentwicklung stellt die RAND-Studie von Hosek und Orvis (2023) für die U.S. Army dar. Die Autoren untersuchen explizit, wie potenzielle Rekrutinnen und Rekruten zwischen finanziellen und nichtfinanziellen Anreizen abwägen. Zu den untersuchten Optionen gehören neben klassischen Einstellungsboni unter anderem die Tilgung von Studienkrediten, die Wahl der Region des ersten Dienstortes, die Wahl bestimmter Tätigkeitsbereiche sowie garantierte Bewerbungsgespräche mit zivilen Arbeitgebern nach dem Ausscheiden aus der Army. Die Befragten mussten zwischen Angebotsbündeln wählen, in denen nichtfinanzielle Vorteile teilweise mit niedrigeren finanziellen Boni verbunden waren.

Die Ergebnisse zeigen, dass solche nichtmonetären Leistungen einen erheblichen eigenständigen Wert besitzen können. In den Befragungen entsprachen mehrere nichtfinanzielle Optionen in ihrer geschätzten Attraktivität ungefähr Einstellungsboni von 10.000 bis 15.000 US-Dollar. Kombinationen aus nichtfinanziellen Leistungen und reduzierten Boni konnten zudem ähnlich attraktiv sein wie deutlich höhere alleinige Bonuszahlungen. Damit zeigen die Ergebnisse unmittelbar, dass potenzielle Rekrutinnen und Rekruten bereit sind, finanzielle Vergütung gegen andere attraktive Eigenschaften des Dienstangebots einzutauschen (Hosek & Orvis, 2023). Gerade dieser Trade-off ist für die Gestaltung effizienter Rekrutierungsangebote von hoher Bedeutung: Ein attraktiveres Angebot muss nicht zwingend ausschließlich durch höhere finanzielle Leistungen entstehen.

Besonders anschlussfähig an den deutschen freiwilligen Wehrdienst ist zudem eine aktuelle begutachtete Untersuchung aus Finnland. Grästen

(2026) analysiert mit einem Discrete Choice Experiment die Präferenzen von Frauen für alternative Ausgestaltungen des finnischen Militärdienstsystems. Dabei werden finanzielle Vergütung mit institutionellen und nichtmonetären Eigenschaften des Dienstes kombiniert. Die Ergebnisse zeigen erneut, dass finanzielle Anreize relevant sind, die Attraktivität eines Dienstmodells jedoch nicht allein erklären. Die Befragten waren teilweise bereit, auf einen erheblichen Anteil der finanziellen Vergütung zu verzichten, wenn dafür aus ihrer Sicht attraktive strukturelle Eigenschaften des Dienstsystems verbessert wurden. Gleichzeitig zeigen die Modelle eine ausgeprägte Heterogenität der Präferenzen zwischen den Befragten (Gråsten, 2026).

Aus den internationalen Studien ergibt sich ein vergleichsweise konsistentes Muster. Finanzielle Anreize beeinflussen die Attraktivität militärischer Dienstangebote. Sie sind aber nicht der einzige relevante Faktor. Bildungs- und Karriereleistungen, die Wahl oder Nähe des Dienstortes, die Dauer bzw. Verbindlichkeit militärischer Verpflichtungen sowie weitere institutionelle Eigenschaften können einen eigenständigen Wert besitzen. Gleichzeitig zeigen Choice- und Conjoint-Studien, dass diese Eigenschaften gegeneinander abgewogen werden und ihre Bedeutung deshalb nur eingeschränkt über direkte Wichtigkeitsfragen erfasst werden kann (Asch et al., 2004; Gråsten, 2026; Hosek & Orvis, 2023).

Die Übertragbarkeit dieser internationalen Ergebnisse auf Deutschland ist allerdings begrenzt. Die amerikanischen Untersuchungen beziehen sich überwiegend auf die Rekrutierung für eine Berufsarmee und auf mehrjährige militärische Verpflichtungen. Instrumente wie Signing Bonuses, Studienkredittilgung oder garantierte Anschlussbeschäftigung sind zudem eng mit dem US-amerikanischen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialsystem verbunden. Auch Finnland unterscheidet sich mit seinem auf allgemeiner männlicher Wehrpflicht und freiwilligem Militärdienst für Frauen basierendem System institutionell deutlich von dem in Deutschland geplanten freiwilligen Wehr-

dienst. Internationale Ergebnisse zeigen zwar, welche Art von Präferenzen und Abwägungen bzw. Kompromisse (nachfolgend „Trade-offs“) grundsätzlich relevant sein kann, sie erlauben jedoch keine belastbare Quantifizierung ihrer Bedeutung für junge Menschen in Deutschland.

Gerade an diesem Punkt besteht eine relevante Wissenslücke. Für zentrale Merkmale eines freiwilligen Wehrdienstes in Deutschland ist bislang nicht belastbar quantifiziert, welchen Beitrag sie jeweils zur Attraktivität eines konkreten Dienstangebots leisten. Ebenso fehlen Erkenntnisse darüber, welche Trade-offs potenzielle Freiwillige zwischen diesen Merkmalen eingehen.

Für politische Gestaltungsentscheidungen ist darüber hinaus nicht allein relevant, ob ein bestimmtes Merkmal positiv oder negativ bewertet wird. Entscheidend ist vielmehr, wie stark dessen Veränderung wirkt und wie sich verschiedene Merkmale innerhalb eines vollständigen Dienstmodells gegenseitig kompensieren oder verstärken. Erst auf dieser Grundlage lässt sich beispielsweise beurteilen, in welchem Umfang eine höhere Besoldung eine längere Verpflichtung kompensieren kann oder welchen zusätzlichen Rekrutierungseffekt Bildungsangebote im Verhältnis zu finanziellen Leistungen erwarten lassen.

Die vorliegende Studie setzt an dieser Forschungslücke an. Der Erkenntnisgewinn liegt nicht allein in der Identifikation relevanter Attraktivitätsmerkmale, sondern insbesondere darin, deren Wirkung quantitativ miteinander zu vergleichen und von einzelnen Merkmalen auf die erwartete Wirkung vollständiger Dienstangebote zu schließen. Damit entsteht eine empirische Grundlage, um alternative Gestaltungsoptionen des freiwilligen Wehrdienstes hinsichtlich ihres erwarteten Beitrags zur Personalgewinnung systematisch zu bewerten.

3 Methodisches Vorgehen

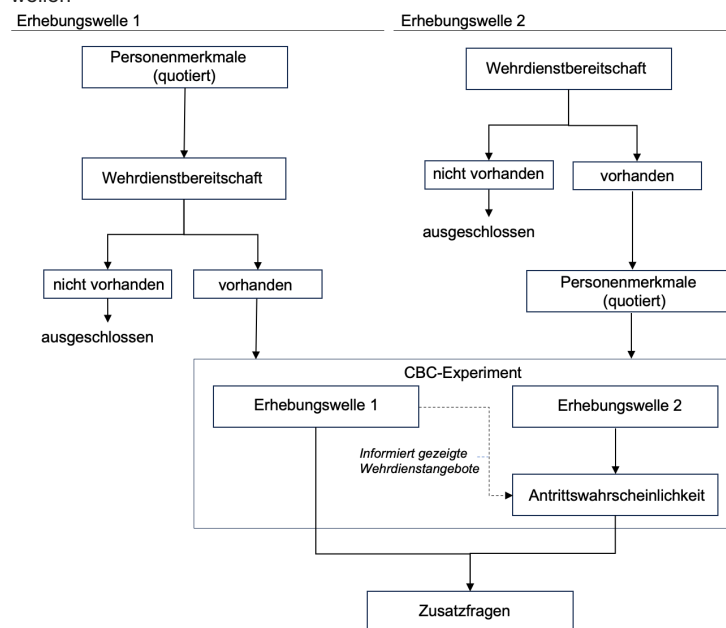
3.1 Studiendesign

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden zwei aufeinander aufbauende Erhebungswellen durchgeführt. Abbildung 3.1 gibt einen Überblick über das Studiendesign und das Zusammenspiel der beiden Erhebungswellen. Ein detaillierter Ablaufplan findet sich im Anhang in Abbildung A.1.

3.2 Stichprobe und Datenakquise

Die Datenerhebung erfolgte als standardisierte Onlinebefragung über kommerzielle Online-Access-Panels im November und Dezember 2025 für Welle 1 und im Februar 2026 für Welle 2. Die Rekrutierung der Teil-

Abbildung 3.1: Überblick über das Studiendesign und den Ablauf der beiden Erhebungswellen



Anmerkung: CBC= Choice-Based-Conjoint

nehmenden erfolgte durch den Panelanbieter anhand vorab definierter Einschlusskriterien. Eingeladen wurden ausschließlich Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und abgeschlossener Schulausbildung. Auch wurde die Stichprobe auf die Geburtsjahrgänge 2001 bis 2008 begrenzt. Die 2026 eingeführte Wehrerfassung begann mit dem Geburtsjahrgang 2008; im Zuge der Einführung des neuen Wehrdienstes wurde jedoch auch eine spätere Einbeziehung älterer Jahrgänge diskutiert (Bundesregierung, 2025). Zur Qualitätssicherung wurden die zentralen Einschlusskriterien – deutsche Staatsangehörigkeit, Geburtsjahr und abgeschlossene Schulausbildung – im Fragebogen erneut erhoben und überprüft. Personen, die diese Kriterien entgegen der Rekrutierungsvorgaben nicht erfüllten, wurden von den Analysen ausgeschlossen.

Die Stichproben der beiden Erhebungswellen werden nachfolgend beschrieben.

3.2.1 Stichprobe zur Analyse der Wehrdienstbereitschaft

Die erste Erhebungswelle umfasste insgesamt 1.092 gestartete Interviews. Zunächst wurden Befragte ausgeschlossen, die die vorab definierten Einschlusskriterien – deutsche Staatsangehörigkeit, Geburtsjahrgang 2001 bis 2008 und abgeschlossene Schulausbildung – entgegen der Rekrutierungsvorgaben nicht erfüllten ($n = 180$). Nach Anwendung dieser Einschlusskriterien verblieben 912 Personen. Anschließend wurden unvollständige Interviews sowie Datensätze ausgeschlossen, bei denen der integrierte Aufmerksamkeitstest nicht bestanden, oder der Fragebogen in auffällig kurzer Zeit bearbeitet wurde ($n = 127$). Die endgültige Analysestichprobe zur Untersuchung der grundsätzlichen Wehrdienstbereitschaft und derer Determinanten umfasste somit 785 Personen.

Tabelle 3.1 zeigt die soziodemografische Zusammensetzung der Analysestichprobe. Um eine möglichst repräsentative Abbildung der Zielpopulation deutscher Staatsangehöriger der Geburtsjahrgänge 2001 bis 2008 zu erreichen, erfolgte die Rekrutierung anhand von Quoten

Tabelle 3.1: Soziodemografische Zusammensetzung der Analysestichprobe zur Untersuchung der Wehrdienstbereitschaft ($N = 785$)

Merkmal	Kategorie	Stichprobe (%)	N	Referenzwert Zielpopulation (%)
Quotierte Merkmale				
Geschlecht	männlich	43	339	50*
	weiblich	57	446	50*
	divers	0	0	<1*
Bildungsabschluss	ohne Abitur	52	404	53*
	mit Abitur (FH/Allg.)	48	381	47*
Weitere Stichprobenmerkmale				
Migrationshintergrund	ja	33	261	–
	nein	66	515	–
	keine Angabe	1	9	–
Ethnische Zugehörigkeit*	deutsch	84	659	–
	türkisch	8	61	–
	arabisch	4	32	–
	osteuropäisch	3	26	–
	asiatisch	2	16	–
	afrikanisch	2	12	–
	sonstige	9	72	–
Religionszugehörigkeit	keine	32	249	–
	christlich	45	356	–
	muslimisch	15	121	–
		3	27	–
	keine Angabe	4	32	–

Anmerkung: * Die Referenzwerte für die Zielpopulation basieren auf Daten des Statistischen Bundesamtes. Die Geschlechterverteilung wurde aus der Bevölkerungsfortschreibung für deutsche Staatsangehörige der relevanten Altersjahrgänge abgeleitet (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2026a). Der Referenzwert für den Bildungsabschluss basiert auf dem Mikrozensus 2025 für 15- bis unter 25-Jährige mit abgeschlossener Schulausbildung; eigene Berechnung (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2026b).

für die Merkmale Geschlecht und höchster Bildungsabschluss (mit bzw. ohne Abitur). Für diese beiden Merkmale werden daher zusätzlich die angestrebten Referenzwerte der Zielpopulation ausgewiesen. Hinsichtlich des Bildungsabschlusses entspricht die Stichprobe den angestrebten Quoten nahezu vollständig. Beim Geschlecht zeigt sich dagegen eine leichte Überrepräsentation weiblicher Befragter. Für die übrigen Merkmale werden ausschließlich die Verteilungen innerhalb der Stichprobe berichtet, da hierfür keine unmittelbar vergleichbaren und belastbaren Referenzwerte für die Zielpopulation vorliegen.

3.2.2 Stichprobe des Choice-Based-Conjoint-Experiments

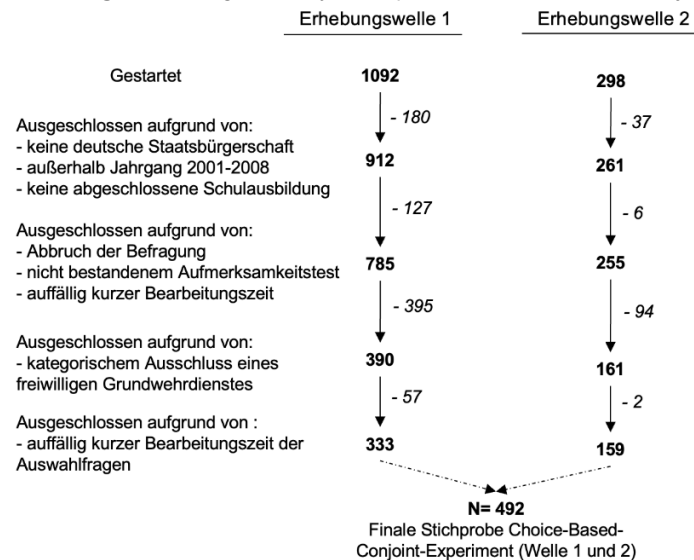
Abbildung 3.2 zeigt die Bildung der endgültigen Analysestichprobe des Choice-Based-Conjoint-Experiments über beide Erhebungswellen hinweg.

Die Analysestichprobe zur Untersuchung der grundsätzlichen Wehrdienstbereitschaft aus Welle 1 ($N = 785$) bildete den Ausgangspunkt für die Bildung der Analysestichprobe

des Choice-Based-Conjoint-Experiments. Von diesen Befragten schlossen 395 einen freiwilligen Wehrdienst kategorisch aus und nahmen daher nicht am Choice-Based-Conjoint-Experiment teil. Von den verbleibenden 390 Befragten wurden 57 Datensätze aufgrund einer auffällig kurzen Bearbeitung der Auswahlaufgaben ausgeschlossen, sodass 333 verwertbare Datensätze in die Präferenzanalyse eingingen.

Die zweite Erhebungswelle umfasste zunächst 298 gestartete Interviews. Nach Anwendung der Einschlusskriterien sowie der Qualitätsprüfung verblieben 255 Befragte. Von diesen schlossen 94 einen freiwilligen Wehrdienst kategorisch aus und wurden daher nicht in das Choice-Based-Conjoint-Experiment einbezogen. Nach dem Ausschluss weiterer zwei Datensätze aufgrund einer auffällig kurzen Bearbeitung der Auswahlaufgaben verblieben 159 verwertbare Datensätze.

Die endgültige Analysestichprobe des Choice-Based-Conjoint-Experiments setzt sich somit aus 333 verwertbaren Datensätzen der ersten sowie 159 Datensätzen der zweiten

Abbildung 3.2: Bildung der Analysestichprobe des Choice-Based-Conjoint-Experiments

Erhebungswelle zusammen und umfasst insgesamt 492 Befragte.¹

Die soziodemografische Zusammensetzung der endgültigen Analysestichprobe ist in Tabelle 3.2 dargestellt. Um für mögliche segmentspezifische Präferenzanalysen ausreichend große Teilstichproben zu erhalten, wurde auch in der zweiten Erhebungswelle ein aktives Quotenmonitoring für die Merkmale Geschlecht und höchster Bildungsabschluss für Probanden durchgeführt, die einen Wehrdienst nicht kategorisch ausschlossen. Anders als bei der ersten Erhebungswelle diente dieses Vorgehen jedoch nicht der Annäherung an die Verteilung der Grundgesamtheit, sondern ausschließlich zur Sicherstellung einer ausgewogenen Verteilung der Stichprobe über die quotierten Merkmale.² Da sich die Teilnehmenden zunächst über ihre grundsätzliche Einstellung zum freiwilligen Wehrdienst selbst für das Choice-Based-Conjoint-Experiment qualifizierten, ist die zugrunde liegende Zielpopulation unbekannt. Die in Tabelle 3.2 ausgewiesenen Merkmalsverteilungen dienen daher ausschließlich der Beschreibung der Analysestichprobe.

3.3 Analyse der Wehrdienstbereitschaft

Die Wehrdienstbereitschaft wurde anhand der Frage „*Welche Einstellung haben Sie zum freiwilligen Wehrdienst der Bundeswehr? Was trifft am ehesten auf Sie zu?*“ erhoben. Die Befragten konnten zwischen drei geordneten Antwortkategorien wählen: (1) „*Überhaupt kein Interesse – ich schließe eine Beteiligung meinerseits kategorisch aus.*“, (2) „*Ich wäre offen, mich zumindest mit Details zum Wehrdienst zu beschäftigen, um mich dann zu entscheiden.*“ sowie (3) „*Ich könnte mir das grundsätzlich gut vorstellen.*“ Diese ordinal skalierte Variable bildet die abhängige Variable der nachfolgenden Analysen.

Die grundsätzliche Wehrdienstbereitschaft wird zunächst anhand der Anteilswerte der drei Antwortkategorien einschließlich ihrer 95 %-Konfidenzintervalle beschrieben. Dadurch wird ein aktueller empirischer Datenpunkt zur Verteilung unterschiedlicher Ausprägungen der Wehrdienstbereitschaft in der Zielpopulation bereitgestellt. Die Konfidenzintervalle ermöglichen darüber hinaus eine Einschätzung der statistischen Unsicherheit der Anteilswerte und erleichtern deren Einordnung.

Zur Analyse der Determinanten der Wehrdienstbereitschaft wird anschließend ein ordinales Regressionsmodell (Proportional-Odds-Modell) geschätzt (McCullagh, 1980). Dieses Modell eignet sich, da die abhängige Variable aus drei geordneten Antwortkategorien besteht und somit das natürliche Rangverhältnis der Antwortoptionen berücksichtigt. Als potenzielle Einflussgrößen wurden Alter, Geschlecht, höchster Bildungsabschluss, Religionszugehörigkeit, Migrationshintergrund sowie das Vorliegen einer zweiten Staatsbürgerschaft berücksichtigt. Weitere erhobene Personenmerkmale wurden aufgrund inhaltlicher Überschneidungen beziehungsweise hoher Multikollinearität nicht zusätzlich in das Modell aufgenommen, um Verzerrungen der Parameterschätzungen zu vermeiden und eine stabile Modellschätzung zu gewährleisten.

Tabelle 3.2: Soziodemografische Zusammensetzung der Analysestichprobe des Choice-Based-Conjoint-Experiments (N = 492)

Merkmal	Kategorie	Anteil (%)	N
Geschlecht	männlich	50	243
	weiblich	49	248
	divers	<1	1
Bildungsabschluss	ohne Abitur	48	237
	mit Abitur	52	255
Migrationshintergrund	ja	29	142
	nein	70	346
	keine Angabe	1	4
Ethnische Zugehörigkeit*	deutsch	87	426
	türkisch	5	27
	arabisch	2	12
	osteuropäisch	3	14
	asiatisch	2	8
	afrikanisch	1	4
	sonstige / keine Angabe	9	42
Religionszugehörigkeit	keine (nicht religiös)	30	149
	christlich	52	258
	muslimisch	12	59
	andere Religion	2	10
	keine Angabe	3	16

¹ Vor der gemeinsamen Analyse der beiden Erhebungswellen wurde geprüft, ob sich die Präferenzstrukturen zwischen den Teilstichproben systematisch unterscheiden. Hierzu wurden Interaktionen zwischen der Erhebungswelle und sämtlichen Angebotsmerkmalen in ein geschätztes Entscheidungsmodell aufgenommen. Ein gemeinsamer Wald-Test der Interaktionseffekte ergab keinen signifikanten Unterschied zwischen den Präferenzstrukturen beider Wellen ($\chi^2(9) = 14,49$; $p = .106$). Die Daten beider Erhebungswellen wurden daher für die weiteren Präferenzanalysen zusammengeführt.

² Ein Vergleich der Zusammensetzung der Stichprobe zur Analyse der Wehrdienstbereitschaft (Gesamtpopulation) mit der Stichprobe für die Choice-Based-Conjoint Analyse (schließen einen Wehrdienst nicht kategorisch aus oder können sich diesen gut vorstellen) erlaubt deshalb keine Rückschlüsse einzelner soziodemografischer Merkmale auf die Wehrdienstbereitschaft.

Zur Modellierung der Wehrdienstbereitschaft wird das folgende ordinale Regressionsmodell geschätzt:

$$\log\left(\frac{P(Y \leq j)}{P(Y > j)}\right) = \theta_j - \sum_{k=1}^K \beta_k X_{kj}, \quad j=1, 2$$

Dabei bezeichnet Y die dreistufige Wehrdienstbereitschaft, θ_j die zu schätzenden Schwellenparameter und β_k die Regressionskoeffizienten der in das Modell aufgenommenen unabhängigen Variablen X_k .

3.4 Choice-Based-Conjoint-Experiment

Zur Quantifizierung der Präferenzen für alternative Ausgestaltungen eines freiwilligen Wehrdienstes wurde ein Choice-Based-Conjoint-Experiment durchgeführt. Diese Methode basiert auf wiederholten Wahlentscheidungen zwischen vollständigen Wehrdienstangeboten und ermöglicht es, den Beitrag einzelner Angebotsmerkmale zur Gesamtpräferenz zu quantifizieren (Louviere et al., 2000).

Das experimentelle Design umfasste acht Attribute, welche zentrale Ausgestaltungsmerkmale eines freiwilligen Wehrdienstes abbilden. Berücksichtigt wurden die Gesamtdauer des Wehrdienstes, die monatliche Besoldung, die Entfernung zum Wohnort der Ausbildungsstätte, die Dauer der Reservistenverpflichtung nach Abschluss des Wehrdienstes, die Unterbringung während der Grundausbildung, der mögliche Einsatzort im Ernstfall, Bildungsangebote während der Dienstzeit sowie eine bevorzugte Berücksichtigung bei Ausbildungs- und Studienplätzen im öffentlichen Dienst bzw. an öffentlichen Hochschulen. Die zugehörigen Ausprägungen der einzelnen Attribute sind in Tabelle 3.3 dargestellt.

Die Auswahl der Attribute und ihrer Ausprägungen erfolgte auf Grundlage einer umfassenden Analyse der wissenschaftlichen und praxisorientierten Literatur, der zum Erhebungszeitpunkt geführten gesellschafts- und sicherheitspolitischen Diskussionen über die zukünftige Ausgestaltung eines freiwilligen Wehrdienstes sowie der bereits veröffentlichten Konzepte und politischen Vorschläge zu dessen Ausgestaltung. Ziel war es, diejenigen

Merkmale zu berücksichtigen, die sowohl für potenzielle Freiwillige als auch für politische und militärische Entscheidungsträger bei der Ausgestaltung eines freiwilligen Wehrdienstes von besonderer Relevanz sind. Zugleich wurden die Attribute und ihre Ausprägungen so gewählt, dass sich die wesentlichen Ausgestaltungselemente des aktuell angelauten freiwilligen Wehrdienstes innerhalb des experimentellen Designs abbilden lassen. Dadurch kann dieses Angebot in den nachfolgenden Analysen als Richtwert herangezogen werden, um die Präferenz- und Rekrutierungseffekte alternativer Ausgestaltungen relativ zum bestehenden Wehrdienstangebot zu bewerten.

Das experimentelle Choice-Design wurde mithilfe der Software Ngene als effizientes Design erstellt (Johnson et al., 2013). Jeder Befragte bearbeitete zehn Choice-Sets, in denen jeweils zwei alternative Wehrdienstangebote einander gegenübergestellt wurden. Die Reihenfolge der Choice-Sets wurde randomisiert, wobei alle Befragten die gleichen zehn Choice-Sets sahen. Die Befragten bearbeiteten vor den eigentlichen Wahlaufgaben zusätzlich ein Trainings-Choice-Set. Dieses diente der Einführung in das Entscheidungsformat und wurde nicht

für die Schätzung der Präferenzparameter verwendet.

Die Schätzung der Präferenzen erfolgte auf Grundlage der Random-Utility-Theorie mithilfe eines binär-logistischen Entscheidungsmodells (Louviere et al., 2000). Dabei wird angenommen, dass sich der Nutzen U_{ijt} , den Person i aus Alternative j im Choice-Set t zieht, aus einem beobachtbaren systematischen und einem nicht beobachtbaren zufälligen Nutzenbestandteil zusammensetzt:

$$U_{ijt} = V_{ijt} + \varepsilon_{ijt}$$

Der systematische Nutzen einer Alternative ergibt sich aus ihren jeweiligen Attributsausprägungen:

$$V_{ijt} = \sum_{k=1}^K \beta_k x_{ijk t},$$

wobei $x_{ijk t}$ die Ausprägung des Attributs k der Alternative j im Choice-Set t und β_k den zu schätzenden Präferenzparameter bezeichnet. Für die beiden zur Wahl stehenden Alternativen ergibt sich die Wahrscheinlichkeit, dass Person i Alternative j auswählt, als

$$P_{ijt} = \frac{\exp(V_{ijt})}{\exp(V_{i1t}) + \exp(V_{i2t})}, \quad j \in \{1, 2\}.$$

Die ersten vier Attribute – Gesamtdauer des Wehrdienstes, monatliche Besoldung, Entfernung zum Wohnort und Dauer der Reservistenverpflichtung – wurden metrisch über ein Vektormodell in die Nutzenfunktion aufgenommen. Die geschätzten Koeffizienten geben damit die Veränderung des systematischen Nutzens bei einer Veränderung des jeweiligen Attributwertes um eine Einheit an. Für diese Attribute wird innerhalb des im Experiment untersuchten Wertebereichs ein linearer Zusammenhang zwischen Attributsausprägung und Nutzen unterstellt. Die übrigen vier Attribute wurden dummy-kodiert. Ihre geschätzten Koeffizienten geben entsprechend den Nutzenbeitrag einer Ausprägung relativ zum jeweils definierten Referenzlevel an. Die Referenzlevel sind in Tabelle 3.3 ausgewiesen.

Die Modellschätzung erfolgte auf Grundlage der Wahlentscheidungen der Befragten über alle zehn Choice-Sets. Die geschätzten Präferenzparameter quantifizieren den Einfluss

Tabelle 3.3: Attribute und Ausprägungen des Choice-Based-Conjoint-Experiments

Attribut	Ausprägungen
Gesamtdauer – davon 3 Monate Grundausbildung	4 Monate; 6 Monate; 12 Monate
Besoldung (netto pro Monat)	1.300 EUR; 2.300 EUR; 3.300 EUR
Entfernung zum Wohnort	50 km; 100 km; 300 km
Dauer der Reservistenverpflichtung (mit ca. einer dreitägigen Übung pro Halbjahr)	3 Jahre; 6 Jahre; 9 Jahre
Unterbringung während der Grundausbildung	Kaserne; wählbar – Kaserne oder außerhalb (privat) [Referenz]
Einsatzort im Ernstfall	Bewachung Infrastruktur (in Wohnortnähe); nach Bedarf (auch Front) [Referenz]
Bildungsangebote während der Dienstzeit	Führerschein; Sprachkurse + Zertifikate + Lizenzen (Fitnesstrainer, IT, Soft Skills); keine [Referenz]
Bevorzugung bei Ausbildungs-/Studienplätzen bei allen öffentlichen Einrichtungen	ja; nein [Referenz]

der jeweiligen Attributsausprägungen auf die Wahlentscheidung und ermöglichen zugleich die Berechnung des Gesamtnutzens unterschiedlicher Wehrdienstangebote. Diese Nutzenwerte bilden die Grundlage der im folgenden Abschnitt beschriebenen Kalibrierung der Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie der modellbasierten Simulation relativer Rekrutierungspotenziale.

3.5 Kalibrierung der Präferenzwerte und Simulation relativer Rekrutierungspotenziale

Die im Choice-Based-Conjoint-Experiment geschätzten Nutzenwerte bilden zunächst relative Präferenzen für unterschiedliche Ausgestaltungen eines freiwilligen Wehrdienstes ab. Sie erlauben damit Aussagen darüber, welche Angebote gegenüber anderen bevorzugt werden, lassen sich jedoch nicht unmittelbar als Wahrscheinlichkeit interpretieren, mit der ein freiwilliger Wehrdienst tatsächlich angetreten würde. Um eine entsprechende Verbindung herzustellen, wurden in der zweiten Erhebungswelle zusätzliche Daten zur Eintrittswahrscheinlichkeit erhoben.³

Hierzu wurde den Befragten nach Abschluss des Choice-Based-Conjoint-Experiments jeweils eines von zehn vordefinierten Wehrdienstangeboten zufällig vorgelegt. Die zehn Angebote wurden auf Grundlage der in der ersten Erhebungswelle geschätzten Präferenzparameter manuell konstruiert und so ausgewählt, dass sie ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher Gesamtnutzenwerte abdecken (siehe auch Abbildung 3.1). Für das jeweils gezeigte Angebot gaben die Befragten an, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie einen entsprechend ausgestalteten freiwilligen Wehrdienst tatsächlich antreten würden.

Für jedes der zehn Wehrdienstangebote wurde anschließend auf Grundlage der in Abschnitt 3.4 beschriebenen Nutzenfunktion und der geschätzten Präferenzparameter der systematische Gesamtnutzen be-

rechnet. Für jedes Angebot wurde zudem die mittlere angegebene Eintrittswahrscheinlichkeit derjenigen Befragten bestimmt, denen das jeweilige Angebot vorgelegt worden war. Auf Grundlage dieser zehn Angebotspunkte wurde der Zusammenhang zwischen dem Gesamtnutzen eines Wehrdienstangebots und der durchschnittlichen Eintrittswahrscheinlichkeit untersucht. Da sich innerhalb des untersuchten Nutzenbereichs ein annähernd linearer Zusammenhang zeigte, wurde dieser mittels einer linearen Regression modelliert:

$$\bar{A}_m = \alpha + \gamma V_m + \varepsilon_m, \quad m = 1, \dots, 10,$$

wobei $\bar{A}_m$ die mittlere angegebene Eintrittswahrscheinlichkeit für Wehrdienstangebot m , V_m dessen Gesamtnutzen, α den Achsenabschnitt und γ den Zusammenhang zwischen Gesamtnutzen und mittlerer Eintrittswahrscheinlichkeit bezeichnet. Die geschätzte Funktion ermöglicht es, die aus dem Choice-Based-Conjoint-Modell berechneten Nutzenwerte alternativer Wehrdienstangebote in erwartete Eintrittswahrscheinlichkeiten zu überführen.

Auf dieser Grundlage wurden anschließend die Rekrutierungspotenziale unterschiedlicher Ausgestaltungen des freiwilligen Wehrdienstes modellbasiert simuliert. Hierzu wurden für alternative Wehrdienstangebote zunächst deren Gesamtnutzenwerte anhand der geschätzten Präferenzparameter berechnet und mithilfe der Kalibrierungsfunktion in erwartete Eintrittswahrscheinlichkeiten überführt. Diese wurden anschließend mit der Größe der relevanten Geburtsjahrgänge sowie dem in der ersten Erhebungswelle ermittelten Anteil der Zielpopulation verknüpft, der einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließt. Das modellbasierte Rekrutierungspotenzial eines Wehrdienstangebots s ergibt sich damit als

$$R_s = N_{\text{Zielpopulation}} \cdot q_{\text{nicht ausgeschlossen}} \cdot \hat{A}_s,$$

wobei R_s das modellbasierte Rekrutierungspotenzial des Angebots s , $N_{\text{Zielpopulation}}$ die Größe der betrachteten Zielpopulation, $q_{\text{nicht ausgeschlossen}}$

den Anteil der Zielpopulation bezeichnet, der einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließt, und $\hat{A}_s$ die anhand der Kalibrierungsfunktion prognostizierte Eintrittswahrscheinlichkeit des jeweiligen Angebots darstellt. Das aktuell bestehende Wehrdienstangebot wurde anhand seiner Ausgestaltungsmerkmale innerhalb des Modells abgebildet und als Richtwert für die Bewertung alternativer Angebotskonfigurationen verwendet.

Die auf diesem Vorgehen basierenden Schätzungen sind als modellbasierte Rekrutierungspotenziale und nicht als Prognose tatsächlicher Eintritte zu interpretieren. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass zwischen geäußerten Einstellungen beziehungsweise Verhaltensabsichten und dem später tatsächlich realisierten Verhalten eine systematische Diskrepanz bestehen kann. Dieser in der Verhaltensforschung umfassend untersuchte Attitude–Behaviour bzw. Intention–Behaviour Gap zeigt, dass positive Einstellungen und selbst konkrete Verhaltensintentionen nicht zwangsläufig in entsprechendes tatsächliches Verhalten überführt werden (Ajzen, 1991; Conner & Norman, 2022). Für die vorliegende Untersuchung bedeutet dies, dass die in der Befragung angegebenen Eintrittswahrscheinlichkeiten die tatsächliche Zahl späterer Diensteantritte überschätzen können. Der Schwerpunkt der Simulation liegt daher auf dem relativen Vergleich unterschiedlicher Wehrdienstangebote und der Frage, in welchem Umfang alternative Ausgestaltungen das Rekrutierungspotenzial gegenüber dem bestehenden Wehrdienstangebot erhöhen oder verringern können.

4 Ergebnisse

4.1 Grundsätzliche Bereitschaft zu einem freiwilligen Wehrdienst

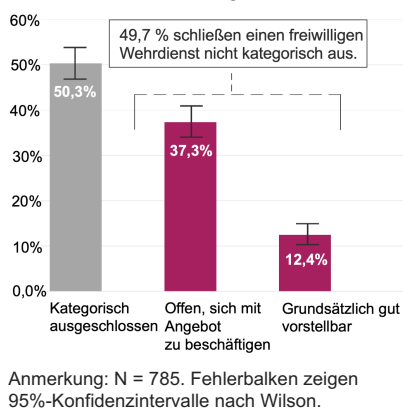
Abbildung 4.1 zeigt die grundsätzliche Bereitschaft der Befragten, einen freiwilligen Wehrdienst in Betracht zu ziehen. Rund die Hälfte der Befragten (50,3 %) schließt eine eigene Beteiligung kategorisch aus.

³ Alternativ zu diesem Vorgehen wäre die Integration einer Nichtwahloption in die Choice-Sets des Choice-Based-Conjoint-Experiments möglich gewesen. Auf eine solche dritte Wahloption wurde bewusst verzichtet, um die Komplexität der Choice-Sets und damit die kognitive Belastung der Befragten möglichst gering zu halten. Das Experiment wurde daher als Forced-Choice-Design mit jeweils zwei Wehrdienstalternativen umgesetzt. Die Verknüpfung der relativen Präferenzwerte mit der Eintrittswahrscheinlichkeit erfolgte stattdessen über die separate Kalibrierung anhand der zehn zusätzlich bewerteten Wehrdienstangebote.

Demgegenüber geben 37,3 % an, grundsätzlich offen dafür zu sein, sich näher mit einem entsprechenden Angebot zu beschäftigen und auf dieser Grundlage eine Entscheidung zu treffen. Weitere 12,4 % können sich einen freiwilligen Wehrdienst grundsätzlich gut vorstellen.

Die Ergebnisse weisen damit auf eine vergleichsweise große Gruppe hin, die für einen freiwilligen Wehrdienst grundsätzlich erreichbar erscheint, deren Bereitschaft jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Insbesondere für die 37,3 % der Befragten, die zunächst offen für eine nähere Beschäftigung mit einem konkreten Angebot sind, dürfte dessen konkrete Ausgestaltung für die weitere Entscheidungsbildung von Bedeutung sein.

Abbildung 4.1: Grundsätzliche Bereitschaft zu einem freiwilligen Wehrdienst



4.2 Determinanten der Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst

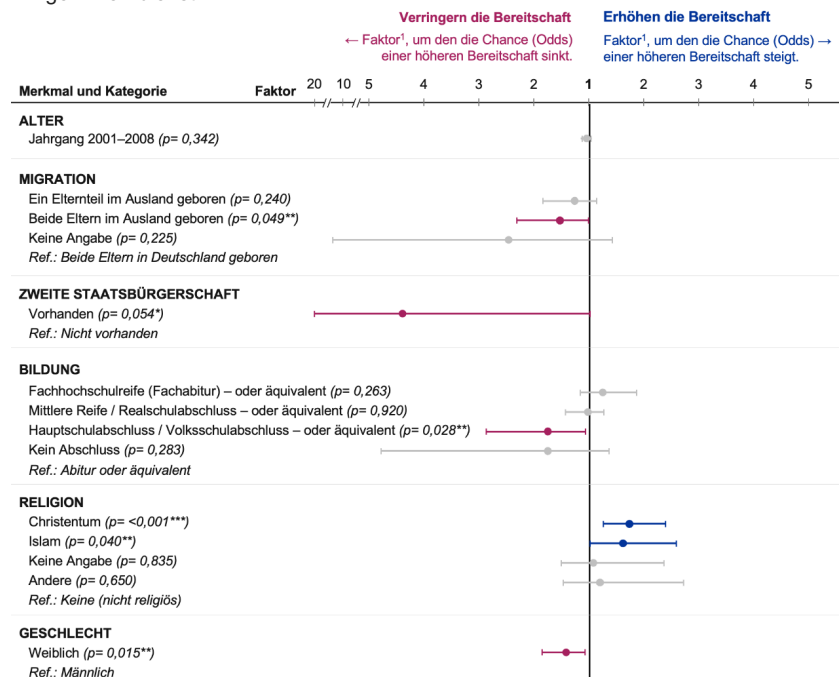
Zur Untersuchung der Determinanten der grundsätzlichen Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst wurde das in Abschnitt 3.3 beschriebene ordinale Regressionsmodell geschätzt. Abbildung 4.2 fasst die Ergebnisse grafisch zusammen. Die vollständigen Schätzergebnisse sind am Ende des Abschnitts ergänzend in Tabelle 4.1 dargestellt.⁴

Die Stärke der Zusammenhänge wird anhand von Odds Ratios (OR) ausgewiesen. Ein Odds Ratio beschreibt, wie sich die Odds (Chance) für eine höhere Wehrdienstbereitschaft zwischen einer betrachteten

Gruppe und der jeweiligen Referenzgruppe unterscheiden (bei kategorialen Variablen) bzw. wie sie sich bei einer Erhöhung einer metrischen Merkmalsvariable um eine Einheit verändern. Ein Wert von $OR = 1$ bedeutet, dass zwischen beiden Gruppen kein Unterschied besteht. Werte

Referenzkategorie steigen. Für Odds Ratios kleiner als 1 wird auf der linken Seite der Kehrwert $1/OR$ dargestellt. Die Kehrwertbildung ist erforderlich, da Odds Ratios unterhalb von 1 auf einer Skala zwischen 0 und 1 liegen und ihre numerische Größe daher nicht unmittelbar mit Odds Ratios

Abbildung 4.2: Sozioökonomische Einflussfaktoren auf die Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst



Anmerkung: Ausgangspunkt sind die geschätzten Odds Ratios (OR) der ordinalen Regression. $OR < 1$ werden als reziproke OR ($= 1/OR$) dargestellt. * $p =$ Irrtumswahrscheinlichkeit mit $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$. Die Linienbreite entspricht den 95%-Konfidenzintervallen. Punkte entsprechen Faktorwerten. Graue Markierungen zeigen nicht signifikante Unterschiede. ¹ Faktor, um den die Chance (Odds) einer höheren Bereitschaft bei Merkmalsveränderung um +1 (im Vergleich zur Referenzkategorie) sinkt/steigt.

größer als 1 zeigen höhere, Werte kleiner als 1 geringere Odds einer höheren Bereitschaft gegenüber der Referenzgruppe an. Ein $OR = 1,5$ bedeutet beispielsweise, dass die Odds einer höheren Bereitschaft in der betrachteten Gruppe um den Faktor 1,5 höher sind als in der Referenzgruppe. Ein $OR = 0,5$ bedeutet entsprechend, dass die Odds nur halb so hoch sind.

Um Richtung und Stärke der Effekte in Abbildung 4.2 unmittelbar vergleichbar zu machen, werden positive und negative Zusammenhänge auf unterschiedlichen Seiten der Referenzlinie dargestellt. Odds Ratios größer als 1 erscheinen auf der rechten Seite und geben den Faktor an, um den die Odds einer höheren Bereitschaft gegenüber der jeweiligen

Referenzkategorie steigen. Für Odds Ratios kleiner als 1 wird auf der linken Seite der Kehrwert $1/OR$ dargestellt. Die Kehrwertbildung ist erforderlich, da Odds Ratios unterhalb von 1 auf einer Skala zwischen 0 und 1 liegen und ihre numerische Größe daher nicht unmittelbar mit Odds Ratios

Für das Alter zeigt sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst ($p = 0,342$). Beim Migrationshintergrund sind die Unterschiede teilweise statistisch signifikant. Befragte, deren beide Eltern im Ausland geboren wurden, weisen

⁴ Für die final aufgenommenen unabhängigen Variablen lassen sich keine statistisch bedenklichen Korrelationen feststellen. Die VIF-Werte eines als Robustheitsprüfung geschätzten linearen Regressionsmodells weisen durchgängig Ausprägungen unterhalb der Bedenklichkeitsschwelle von 5 aus.

⁵ Die Odds beziehen sich im ordinalen Regressionsmodell auf die Chance, einen höheren statt eines niedrigeren Skalenbereichs der Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst zu erreichen.

eine signifikant geringere Bereitschaft auf als Befragte, deren beide Eltern in Deutschland geboren wurden ($p = 0,049$). Die Odds einer höheren Bereitschaft fallen bei ihnen um den Faktor 1,52 geringer aus. Für Befragte mit nur einem im Ausland geborenen Elternteil zeigt sich dagegen kein statistisch signifikanter Unterschied ($p = 0,240$).

Ein vergleichsweise starker negativer Zusammenhang zeigt sich für das Vorliegen einer zweiten Staatsbürgerschaft. Gegenüber Befragten ohne zweite Staatsbürgerschaft fallen die Odds einer höheren Bereitschaft um den Faktor 4,39 geringer aus. Dieser Zusammenhang verfehlt mit $p = 0,054$ das 5 %-Signifikanzniveau knapp und weist lediglich auf dem 10 %-Niveau auf statistische Evidenz hin. Aufgrund des breiten Konfidenzintervalls ist die geschätzte Effektstärke zudem mit vergleichsweise hoher Unsicherheit verbunden.

Hinsichtlich der Bildung zeigt sich insbesondere für Befragte mit Haupt- bzw. Volksschulabschluss ein signifikanter Unterschied. Im Vergleich zu Befragten mit Abitur oder einem äquivalenten Abschluss fallen die Odds einer höheren Bereitschaft bei ihnen um den Faktor 1,74 geringer aus ($p = 0,028$). Für Fachhochschulreife, mittlere Reife sowie Befragte ohne Schulabschluss lassen sich dagegen keine statistisch signifikanten Unterschiede gegenüber der Referenzgruppe Abitur oder einem äquivalenten Abschluss feststellen.

Deutliche positive Zusammenhänge zeigen sich bei der Religionszugehörigkeit. Gegenüber Befragten ohne Religionszugehörigkeit weisen Personen mit christlicher Religionszugehörigkeit um den Faktor 1,74 höhere Odds einer höheren Bereitschaft auf ($p < 0,001$). Für Befragte muslimischen Glaubens beträgt der entsprechende Faktor 1,63 ($p = 0,040$). Für andere Religionszugehörigkeiten sowie Befragte ohne Angabe zur Religion ergeben sich hingegen keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Schließlich zeigt sich auch beim Geschlecht ein signifikanter Unterschied. Gegenüber Männern fallen die Odds einer höheren Bereitschaft

Tabelle 4.1: Ergebnisse der ordinalen Regression zur Erklärung der Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst

Merkmal / Ausprägung	<i>b</i>	<i>p</i>	OR	95 %-KI
Jahrgang				
2001–2008	–0,038	0,342	0,962	[0,889; 1,042]
Migrationshintergrund				
Beide Eltern in Deutschland geboren (<i>Referenz</i>)	0	–	1	–
Ein Elternteil im Ausland geboren	–0,228	0,240	0,796	[0,544; 1,165]
Beide Eltern im Ausland geboren	–0,420	0,049**	0,657	[0,433; 0,997]
Keine Angabe	–0,900	0,225	0,407	[0,095; 1,742]
Zweite Staatsbürgerschaft				
Nicht vorhanden (<i>Referenz</i>)	0	–	1	–
Vorhanden	–1,480	0,054*	0,228	[0,050; 1,026]
Bildungsabschluss				
Allgemeine Hochschulreife (Abitur) oder äquivalent (<i>Referenz</i>)	0	–	1	–
Fachhochschulreife (Fachabitur) oder äquivalent	0,228	0,263	1,256	[0,843; 1,871]
Mittlere Reife / Realschulabschluss oder äquivalent	–0,017	0,920	0,983	[0,702; 1,377]
Hauptschulabschluss / Volksschulabschluss oder äquivalent	–0,556	0,028**	0,574	[0,349; 0,943]
Kein Abschluss	–0,555	0,283	0,574	[0,209; 1,581]
Religionszugehörigkeit				
Keine / nicht religiös (<i>Referenz</i>)	0	–	1	–
Christentum	0,554	< 0,001***	1,741	[1,266; 2,395]
Islam	0,486	0,040**	1,626	[1,022; 2,587]
Keine Angabe	0,083	0,835	1,086	[0,499; 2,367]
Andere	0,188	0,650	1,207	[0,535; 2,722]
Geschlecht*				
Männlich (<i>Referenz</i>)	0	–	1	–
Weiblich	–0,343	0,015**	0,710	[0,539; 0,935]

Anmerkungen: *b* = Regressionskoeffizient; *p* = *p*-Wert; OR = Odds Ratio; KI = Konfidenzintervall. Referenzkategorien sind kursiv gekennzeichnet. * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$. Modell: Likelihood Ratio (LR) $\chi^2 = 334,457$, prob $\chi^2 < 0,001$, Pearson Goodness-of-Fit = 0,1742, Deviance Goodness-of-Fit = 0,211. Geschlecht= divers konnte auf grund niedriger Inzidenzen nicht berücksichtigt werden.

bei Frauen um den Faktor 1,41 geringer aus ($p = 0,015$).

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst mit einzelnen soziodemografischen Merkmalen systematisch zusammenhängt. Auf dem 5 %-Signifikanzniveau zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Migrationshintergrunds, des Bildungsabschlusses, der Religionszugehörigkeit und des Geschlechts. Die Effektstärken liegen dabei überwiegend in einer moderaten Größenordnung. Einen numerisch besonders ausgeprägten negativen Zusammenhang zeigt das Vorliegen einer zweiten Staatsbürgerschaft; dessen Punktschätzung ist jedoch mit größerer statistischer Unsicherheit verbunden und verfehlt das 5 %-Signifikanzniveau knapp.

4.3 Präferenzen für die Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes

Nachdem die vorangegangenen Analysen die grundsätzliche Bereitschaft für einen freiwilligen Wehrdienst und deren Zusammenhang mit soziodemografischen Merkmalen untersucht haben, richtet sich der Blick im Folgenden auf die konkrete Ausgestaltung des Wehrdienstangebots. Grundlage hierfür sind die im Choice-Based-Conjoint-Experiment beobachteten Entscheidungen zwischen unterschiedlich ausgestalteten Wehrdienstangeboten. Mithilfe des in Abschnitt 3.4 beschriebenen Logit-Modells lässt sich bestimmen, wie die einzelnen Angebotsmerkmale die Präferenz für ein Wehrdienstangebot beeinflussen.

Tabelle 4.2 zeigt die aggregierten Schätzergebnisse des Modells. Für die metrisch modellierten Merkmale Dauer des Wehrdienstes, Besoldung,

Entfernung zur Ausbildungsstätte und Dauer der Reservistenverpflichtung geben die Koeffizienten an, wie sich der Nutzen eines Angebots bei einer Erhöhung des jeweiligen Merkmals um eine Einheit verändert. Bei den kategorialen Merkmalen beziehen sich die Koeffizienten dagegen jeweils auf die in Tabelle 4.2 ausgewiesene Referenzkategorie.

Die Ergebnisse zeigen für alle vier metrisch modellierten Angebotsmerkmale statistisch signifikante Zusammenhänge mit der Präferenz für ein Wehrdienstangebot. Mit zunehmender Dauer des Wehrdienstes, zunehmender Entfernung zur Ausbildungsstätte und längerer Reservistenverpflichtung nimmt der Nutzen eines Angebots jeweils ab ($p < 0,001$). Eine höhere monatliche Besoldung wirkt sich dagegen positiv auf die Präferenz für ein Angebot aus ($p < 0,001$). Da sich die Maßeinheiten der vier Merkmale deutlich unterscheiden – Monate, Euro, Kilometer und Jahre –, können die Größen der geschätzten Parameter nicht unmittelbar miteinander verglichen werden.

Auch für die kategorial modellierten Angebotsmerkmale zeigen sich durchgängig statistisch signifikante Präferenzunterschiede. Eine frei wählbare Unterbringung während der Grundausbildung wird gegenüber einer verpflichtenden Kasernenunterbringung bevorzugt ($b = -0,193$; $p < 0,001$). Für den Einsatzort im Ernstfall zeigt sich eine Präferenz für die Bewachung von Infrastruktur in Wohnortnähe gegenüber einem Einsatz nach Bedarf, der auch einen Fronteinsatz einschließen kann ($b = 0,368$; $p < 0,001$).

Auch Bildungsangebote während der Dienstzeit erhöhen die Attraktivität eines Angebots. Sowohl Führerscheinangebote ($b = 0,209$) als auch Sprachkurse, Zertifikate und Lizenzen ($b = 0,312$) werden gegenüber keinem Bildungsangebot bevorzugt (jeweils $p < 0,001$). Der Nutzenbeitrag fällt dabei für Sprachkurse, Zertifikate und Lizenzen höher aus. Eine Bevorzugung bei Ausbildungs- und Studienplätzen wirkt sich ebenfalls positiv auf die Präferenz aus ($b = 0,173$; $p < 0,001$).

Die einzelnen Präferenzparameter zeigen damit, in welche Richtung

Tabelle 4.2: Präferenzparameter für die Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes

Angebotsmerkmal	Ausprägung / Veränderung	<i>b</i>	SE	<i>p</i>
Dauer des Wehrdienstes	je zusätzlichem Monat	-0,065	0,009	< 0,001
Besoldung	je zusätzlichem Euro pro Monat	0,00069	0,00008	< 0,001
Entfernung zur Ausbildungsstätte	je zusätzlichem Kilometer	-0,00218	0,00022	< 0,001
Dauer der Reservistenverpflichtung	je zusätzlichem Jahr	-0,118	0,007	< 0,001
Unterbringung während der Grundausbildung	Kaserne	-0,193	0,035	< 0,001
	Wählbar: Kaserne oder privat (<i>Referenz</i>)	0	–	–
Einsatzort im Ernstfall	Bewachung von Infrastruktur in Wohnortnähe	0,368	0,033	< 0,001
	Nach Bedarf, auch Front (<i>Referenz</i>)	0	–	–
Bildungsangebote während der Dienstzeit	Führerschein	0,209	0,046	< 0,001
	Sprachkurse, Zertifikate und Lizenzen	0,312	0,071	< 0,001
	Keine (<i>Referenz</i>)	0	–	–
Bevorzugung bei Ausbildungs-/Studienplätzen	Ja	0,173	0,049	< 0,001
	Nein (<i>Referenz</i>)	0	–	–

Anmerkung: *b* = geschätzter Präferenzparameter; SE = Standardfehler; *p* = p-Wert. Modell: Likelihood Ratio (LR) $\chi^2 = 565,620$, prob $\chi^2 < 0,001$, $-2 \times \text{Log likelihood} = 6914,587$. Referenzkategorien sind kursiv gekennzeichnet. Die Merkmale Dauer des Wehrdienstes, Besoldung, Entfernung zur Ausbildungsstätte und Dauer der Reservistenverpflichtung wurden metrisch modelliert.

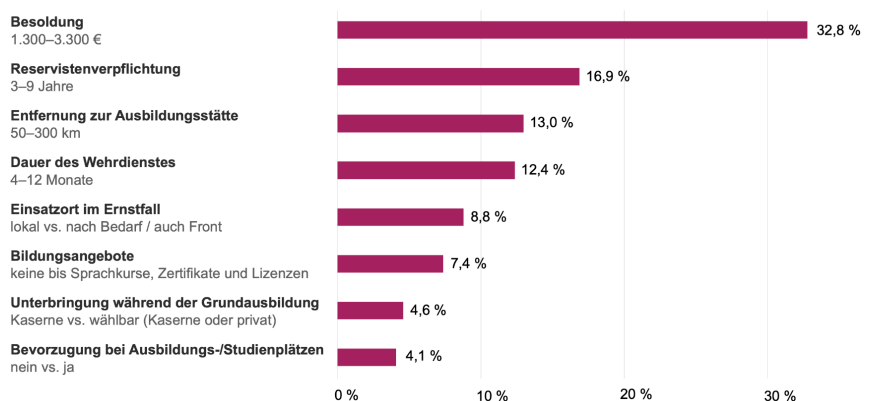
sich Veränderungen der Angebotsmerkmale auf die Attraktivität eines Wehrdienstangebots auswirken. Aufgrund der unterschiedlichen Skalierung der Merkmale erlauben die Koeffizienten jedoch keinen unmittelbaren Vergleich ihrer relativen Bedeutung. Um ergänzend zu untersuchen, welche der innerhalb des Experiments betrachteten Merkmalsvariationen besonders stark zur Nutzenvariation zwischen den Angeboten beitragen, werden im Folgenden relative Attributwichtigkeiten betrachtet.

Zur vergleichenden Einordnung der Angebotsmerkmale wurden aus

den geschätzten Teilnutzenwerten relative Attributwichtigkeiten berechnet – siehe Abbildung 4.3. Sie geben an, wie stark ein Attribut zur Nutzenvariation zwischen den Wehrdienstangeboten beiträgt, wenn es zwischen den im Experiment untersuchten Ausprägungen variiert wird.

Innerhalb der untersuchten Spannweiten weist die Besoldung mit 32,8 % den größten Anteil an der Nutzenvariation auf. Es folgen die Dauer der Reservistenverpflichtung mit 16,9 %, die Entfernung zur Ausbildungsstätte mit 13,0 % und die Dauer des Wehrdienstes mit 12,4 %. Auf den

Abbildung 4.3: Relative Bedeutung der Angebotsmerkmale innerhalb der im Experiment untersuchten Spannweiten



Anmerkung: Die relative Bedeutung basiert auf der Spannweite der geschätzten Teilnutzenwerte eines Attributs über die im Experiment untersuchten Ausprägungen. Die Werte summieren sich zu 100 % und sind ausschließlich innerhalb der jeweils untersuchten Attributspannweiten zu interpretieren.

Einsatzort im Ernstfall entfallen 8,8 % und auf die Bildungsangebote 7,4 %. Geringere Anteile ergeben sich für die Unterbringung während der Grundausbildung (4,6 %) und die Bevorzugung bei Ausbildungs- und Studienplätzen (4,1 %).

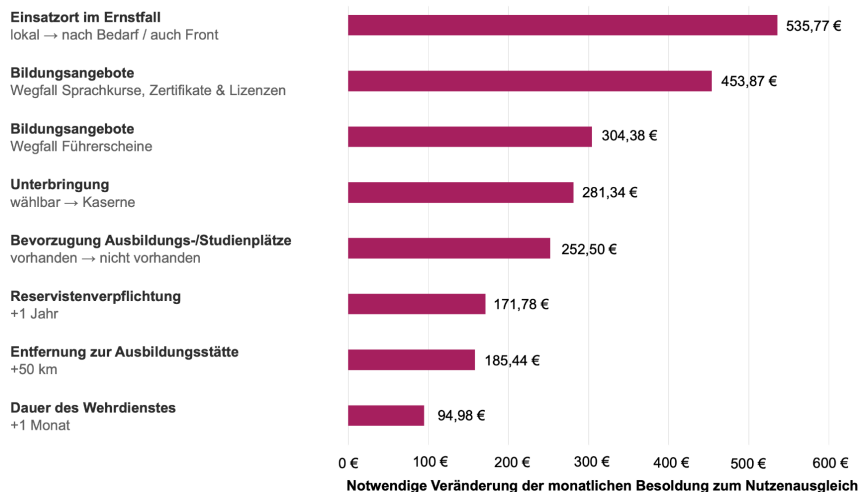
Die hohe relative Bedeutung der Besoldung ist dabei vor dem Hintergrund ihrer vergleichsweise großen experimentellen Spannweite zu interpretieren. Aus dem Wert von 32,8 % lässt sich insbesondere nicht ableiten, dass die Besoldung unabhängig vom Umfang einer Veränderung grundsätzlich das wichtigste Merkmal eines Wehrdienstangebots ist. Die Attributwichtigkeiten zeigen vielmehr, dass eine Variation der Besoldung über die im Experiment untersuchte Spanne von 1.300 bis 3.300 Euro einen besonders großen Einfluss auf den Nutzen der zur Wahl stehenden Angebote ausübt. Entsprechend sind auch die Bedeutungsgewichte der übrigen Attribute stets auf deren jeweils untersuchte Spannweite zu beziehen.

4.4 Monetäre Äquivalente der Angebotsmerkmale

Die relativen Attributwichtigkeiten ermöglichen damit einen Vergleich der im Experiment insgesamt untersuchten Merkmalsvariationen, erlauben jedoch keine unmittelbare Aussage darüber, wie stark konkrete Veränderungen einzelner Merkmale gegeneinander zu gewichten sind. Für eine stärker standardisierte und praktisch interpretierbare Einordnung werden die geschätzten Präferenzparameter daher im nächsten Schritt in monetäre Äquivalente übersetzt.

Hierzu wird die Nutzenveränderung, die durch eine Veränderung eines Angebotsmerkmals entsteht, ins Verhältnis zum geschätzten Präferenzparameter der monatlichen Besoldung gesetzt. Das monetäre Äquivalent gibt damit an, um welchen Betrag die monatliche Besoldung verändert werden müsste, um die durch eine Veränderung des jeweiligen Angebotsmerkmals verursachte Nutzenveränderung auszugleichen. Die Werte sind folglich als kompensierende Besoldungsänderungen und nicht als unmittelbar erforderliche oder tatsächlich zu zahlende Beträge

Abbildung 4.4: Monetäre Äquivalente ausgewählter Veränderungen von Angebotsmerkmalen



Anmerkung: Monetäre Äquivalente geben die kompensierende monatliche Besoldungsänderung für die jeweils dargestellte Angebotsverschlechterung an.

zu verstehen. Bei den metrisch modellierten Attributen beziehen sich die ausgewiesenen monetären Äquivalente jeweils auf die in Abbildung 4.4 angegebene Veränderung – einen zusätzlichen Monat Wehrdienstdauer, ein zusätzliches Jahr Reservistenverpflichtung bzw. 50 zusätzliche Kilometer Entfernung zur Ausbildungsstätte. Aufgrund der linearen Modellierung dieser Attribute lassen sich innerhalb des untersuchten Wertebereichs auch größere Veränderungen ableiten, indem das monetäre Äquivalent entsprechend vervielfacht wird. Die ausgewiesenen monetären Äquivalente der kategorialen Attribute beziehen sich jeweils auf den Unterschied zum Vorliegen des Referenzmerkmals.

Die Ergebnisse verdeutlichen zunächst die Bedeutung der zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen des freiwilligen Wehrdienstes. Eine Verlängerung der Reservistenverpflichtung um ein Jahr müsste demnach durch eine um rund 172 Euro höhere monatliche Besoldung kompensiert werden. Für eine Erhöhung der Entfernung zur Ausbildungsstätte um 50 Kilometer ergibt sich ein monetäres Äquivalent von rund 158 Euro pro Monat. Ein zusätzlicher Monat Wehrdienst entspricht einer notwendigen Kompensation von rund 95 Euro monatlich.

Noch höhere monetäre Äquivalente ergeben sich für mehrere kategoriale Angebotsmerkmale. Der Wegfall der Möglichkeit, während der

Dienstzeit Führerscheine zu erwerben, entspricht einem monatlichen Besoldungsäquivalent von rund 304 Euro. Für den Wegfall von Sprachkursen, Zertifikaten und Lizenzen beträgt der entsprechende Wert rund 454 Euro. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied hinsichtlich des Einsatzortes im Ernstfall: Ein Einsatz nach Bedarf, der auch einen Fronteinsatz einschließen kann, müsste gegenüber der Bewachung von Infrastruktur in Wohnortnähe durch eine um rund 536 Euro höhere monatliche Besoldung kompensiert werden.

Auch die Unterbringung und die Bevorzugung bei Ausbildungs- und Studienplätzen weisen substantielle monetäre Äquivalente auf. Eine verpflichtende Kasernenunterbringung während der Grundausbildung anstelle einer frei wählbaren Unterbringung entspricht einer monatlichen Kompensation von rund 281 Euro. Der Wegfall einer Bevorzugung bei Ausbildungs- und Studienplätzen entspricht einem monetären Äquivalent von rund 253 Euro pro Monat.

Wie bereits bei den relativen Attributwichtigkeiten hängt auch der Vergleich der monetären Äquivalente davon ab, welche konkrete Veränderung eines Angebotsmerkmals betrachtet wird. Die monetären Äquivalente ermöglichen zwar die Überführung unterschiedlich skalierten Attribute auf eine gemeinsame monetäre Skala, stellen jedoch keine vom Umfang der jeweiligen Merkmalsveränderung unabhängige Rangfolge der

Bedeutung der Attribute dar. So entspricht beispielsweise eine Verlängerung der Reservistenverpflichtung um ein Jahr einer monatlichen Kompensation von rund 172 Euro; bei einer Verlängerung um drei Jahre erhöht sich dieser Wert aufgrund der linearen Modellierung auf rund 515 Euro. Entsprechend können sich die relativen Unterschiede zwischen den Angebotsmerkmalen je nach betrachteter Veränderungsgröße verschieben.

Die monetären Äquivalente ergänzen damit die zuvor dargestellten Attributwichtigkeiten um eine stärker auf konkrete Angebotsveränderungen ausgerichtete Perspektive. Während die Attributwichtigkeiten die Nutzenvariation über die jeweils gesamte im Experiment untersuchte Spannweite eines Merkmals abbilden, ermöglichen die monetären Äquivalente die Bewertung konkreter definierter Veränderungen unterschiedlicher Angebotsmerkmale auf einer gemeinsamen monetären Skala. Die Ergebnisse verdeutlichen zugleich, dass neben der Besoldung auch nichtmonetäre Merkmale des Wehrdienstangebots substantielle Präferenzwirkungen entfalten können.

4.5 Antrittswahrscheinlichkeit und Rekrutierungspotenziale unterschiedlicher Wehrdienstangebote

Die im Choice-Based-Conjoint-Experiment geschätzten Nutzenwerte zeigen, wie attraktiv unterschiedliche Wehrdienstangebote re-

lativ zueinander sind, erlauben jedoch für sich genommen noch keine Aussage über die Wahrscheinlichkeit eines tatsächlichen Antritts. Um diese Verbindung herzustellen, wurden die Nutzenwerte – wie in Abschnitt 3.5 beschrieben – mit den zusätzlich erhobenen Antrittswahrscheinlichkeiten kalibriert. Abbildung 4.5 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Gesamtnutzen der zehn zur Kalibrierung verwendeten Wehrdienstangebote und der jeweils durchschnittlich angegebenen Antrittswahrscheinlichkeit. Mit zunehmendem Gesamtnutzen steigt die Antrittswahrscheinlichkeit deutlich an. Innerhalb des untersuchten Nutzenbereichs lässt sich der Zusammenhang näherungsweise linear beschreiben:

$$\hat{p}_{\text{Antritt}} = 44,749 + 10,581 \cdot V.$$

Dabei bezeichnet V den aus dem CBC-Modell abgeleiteten Gesamtnutzen eines Wehrdienstangebots. Mit $R^2 = 0,885$ erklärt die lineare Beziehung einen hohen Anteil der Unterschiede in den mittleren angegebenen Antrittswahrscheinlichkeiten der zehn Angebote.

Die Kalibrierungsfunktion ermöglicht es, für weitere innerhalb des untersuchten Merkmalsraums liegende Wehrdienstangebote eine erwartete Antrittswahrscheinlichkeit abzuleiten. Diese bezieht sich auf Personen, die einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließen. Da diese Gruppe nach Abschnitt 4.1 49,7 % der untersuchten Population umfasst,

wird dieser Anteil bei der anschließenden Übertragung auf die Gesamtpopulation berücksichtigt.

Das aktuelle Wehrdienstangebot als Referenz

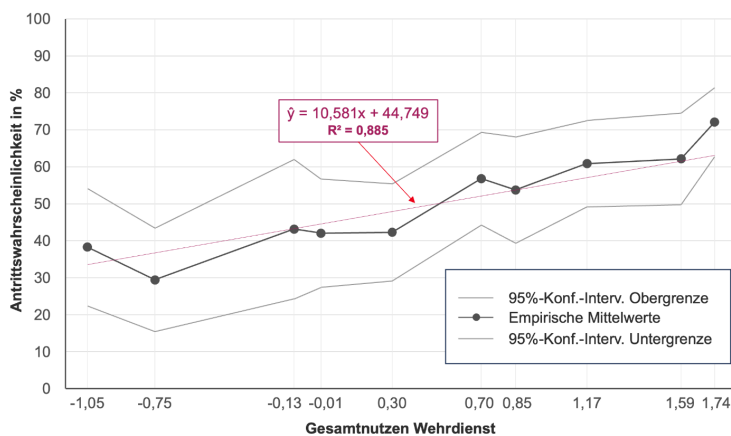
Als Ausgangspunkt für die nachfolgenden Simulationen dient die aktuelle Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes. Das Referenzangebot umfasst eine sechsmonatige Wehrdienstdauer mit einer monatlichen Nettobesoldung von rund 2.300 Euro, einer sechsjährigen Reservistenverpflichtung und einer geschätzten Entfernung zur Ausbildungsstätte von 100 Kilometern. Die angesetzte Nettobesoldung von 2.300 Euro entspricht näherungsweise den aktuellen Nettobezügen im freiwilligen Wehrdienst; der Wehrsoldgrundbetrag beträgt derzeit 2.600 Euro brutto (Bundeswehr, o. J.). Während der Grundausbildung wird eine Unterbringung in der Kaserne und für den Einsatzort ein flexibler Einsatz nach Bedarf zugrunde gelegt. Für die betrachtete sechsmonatige Verpflichtung werden keine zusätzlichen Bildungs- und Qualifizierungsangebote oder Bevorzugungen bei Ausbildungs- und Studienplätzen angesetzt. Der Führerscheinzuschuss der Bundeswehr setzt beispielsweise eine Dienstzeit von mindestens zwölf Monaten voraus (Bundeswehr, 2026a). Die Bundeswehr weist zudem darauf hin, dass mit zunehmender Verpflichtungsdauer die Bandbreite möglicher Verwendungen und Qualifikationen steigt (Bundeswehr, 2025).

Für das aktuelle Referenzangebot ergibt sich ein Gesamtnutzen von $V = 0,070$ und daraus eine erwartete Antrittswahrscheinlichkeit von 45,48 % innerhalb der Gruppe, die einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließt. Bezogen auf die Gesamtpopulation entspricht dies unter Berücksichtigung des Anteils von 49,7 % einer modellierten Antrittsintention von

$$45,48 \% \times 49,7 \% = 22,61 \, \%.$$

Damit bilden die 22,61 % den modellierten Ausgangswert für die nachfolgenden Szenarioanalysen.

Abbildung 4.5: Zusammenhang zwischen Gesamtnutzen eines Wehrdienstangebots und angegebener Antrittswahrscheinlichkeit



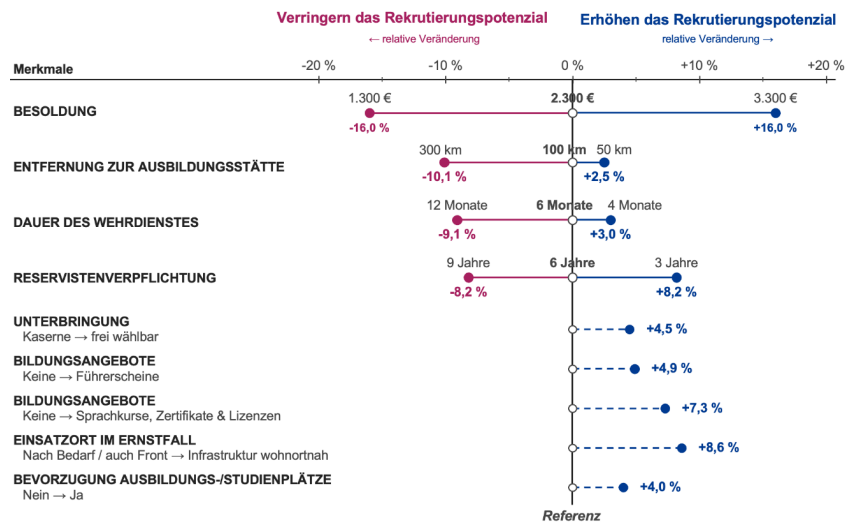
Anmerkung: Dargestellt sind die durchschnittlich angegebenen Antrittswahrscheinlichkeiten der zehn Kalibrierungsangebote sowie deren 95%-Konfidenzintervalle. Die Angaben beziehen sich auf Personen, die einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließen.

Einordnung des absoluten Rekrutierungspotenzials

Wie in Abschnitt 3.5 erwähnt, ist bei der Übertragung von Antrittsintentionen auf tatsächliche Dienstantritte der in der Verhaltensforschung gut dokumentierte Intention–Behaviour Gap zu berücksichtigen: Ein relevanter Teil intendierten Verhaltens wird später nicht umgesetzt. So ermitteln Rhodes und de Bruijn (2013) in einer Meta-Analyse zur körperlichen Aktivität einen Intention–Behaviour Gap von rund 46 %. Auch neuere Forschung zeigt, dass Intentionen tatsächliches Verhalten nur eingeschränkt vorhersagen und insbesondere stärkere und stabilere Intentionen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der späteren Umsetzung verbunden sind (Conner & Norman, 2022).

Für einen freiwilligen Wehrdienst liegen keine vergleichbaren empirischen Schätzungen vor. Aufgrund der Tragweite eines mehrmonatigen Dienstantritts und der damit verbundenen persönlichen, beruflichen und räumlichen Konsequenzen erscheint jedoch plausibel, dass nur ein begrenzter Teil der geäußerten Antrittsintentionen tatsächlich in einen Dienstantritt übergeht. Dies ist ausdrücklich als Plausibilitätsüberlegung und nicht als empirischer Befund zu verstehen. Absolute Rekrutierungszahlen werden daher im Folgenden nicht als Prognose, sondern als Szenariorechnung unter unterschiedlichen Annahmen über die Umsetzung der geäußerten Antrittsintention ausgewiesen.

Abbildung 4.7: Veränderung des modellierten Rekrutierungspotenzials bei Variation einzelner Angebotsmerkmale gegenüber dem aktuellen Referenzangebot



Anmerkung: Das aktuelle sechsmonatige Referenzangebot ist auf 0 % gesetzt. Bei metrischen Merkmalen zeigen die Linien die im Experiment verwendeten Ausprägungen; der offene Kreis markiert die Referenzausprägung. Bei kategorialen Merkmalen wird jeweils eine Ausprägung gegenüber der Referenz verändert. Dargestellt sind relative Veränderungen des modellierten Rekrutierungspotenzials, keine Prozentpunktveränderungen der Antrittswahrscheinlichkeit.

Als Bezugsgröße wird der Jahrgang 2008 herangezogen. Dieser umfasst rund 700.000 junge Menschen (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2026). Bei der für das aktuelle Referenzangebot ermittelten Antrittsintention von 22,61 % ergibt sich damit zunächst ein rechnerischer Intentionspool von rund 158.000 Personen.

Abbildung 4.6 zeigt, wie sich die Zahl potenzieller tatsächlicher Dienstantritte unter unterschiedlichen Annahmen über die Umsetzung dieser Antrittsintention verändert. Bei einer Umsetzungsrate von beispielsweise 10 % ergäben sich rund 15.800, bei 20 % rund 31.600 und bei 30 % rund 47.500 potenzielle Dienstantritte. Um aus dem modellierten Intentionspool eine Größenordnung

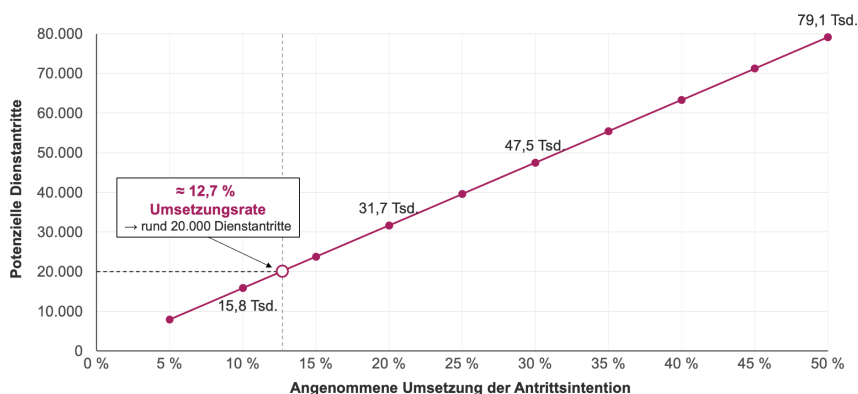
von 20.000 tatsächlichen Dienstantritten zu erreichen, müssten etwa 12,7 % der modellierten Antrittsintentionen in tatsächliches Verhalten übergehen.

Die Szenariorechnung verdeutlicht die erhebliche Unsicherheit einer absoluten Hochrechnung: Bereits relativ geringe Veränderungen der angenommenen Umsetzungsrate führen zu deutlichen Unterschieden in den resultierenden Rekrutierungszahlen. Für die Bewertung unterschiedlicher Angebotsausgestaltungen ist daher insbesondere der relative Vergleich unter identischen Annahmen über den Übergang von Intention zu Verhalten aussagekräftig. Im Folgenden stehen deshalb die relativen Veränderungen des modellierten Rekrutierungspotenzials gegenüber dem aktuellen Referenzangebot im Mittelpunkt.

Relative Rekrutierungspotenziale alternativer Angebotsausgestaltungen

Während absolute Rekrutierungszahlen wesentlich von der unbekannten Umsetzung der Antrittsintention in tatsächliches Verhalten abhängen, lassen sich die Auswirkungen unterschiedlicher Angebotsausgestaltungen robuster relativ zueinander vergleichen. Hierzu wird das modellierte Rekrutierungspotenzial des aktuellen, sechsmonatigen Referenzange-

Abbildung 4.6: Szenariorechnung zum absoluten Rekrutierungspotenzial in Abhängigkeit von der Umsetzung der Antrittsintention



Anmerkung: Szenariorechnung auf Basis eines Jahrgangs von rund 700.000 Personen und einer modellierten Antrittsintention von 22,61 %. Die dargestellten Werte sind keine Prognose tatsächlicher Dienstantritte.

bots auf einen Indexwert von 100 normiert und die prozentuale Veränderung gegenüber diesem Referenzwert ausgewiesen. Abbildung 4.7 zeigt, wie sich dieses Potenzial verändert, wenn einzelne Merkmale des Referenzangebots variiert werden, während alle übrigen Merkmale konstant bleiben. Die dargestellten Prozentwerte geben die relative Veränderung gegenüber dem aktuellen Referenzangebot an.

Bei den metrisch modellierten Merkmalen Besoldung, Entfernung zur Ausbildungsstätte, Dauer des Wehrdienstes und Dauer der Reservistenverpflichtung hängt die Größe des Effekts davon ab, welche konkrete Veränderung eines Merkmals betrachtet wird. Die in Abbildung 4.7 markierten Punkte entsprechen den im Experiment verwendeten Ausprägungen; aufgrund der linearen Modellierung können auch Veränderungen zwischen diesen Ausprägungen abgeleitet werden. Die dargestellten Werte sind daher nicht als allgemeine Effektstärken der jeweiligen Attribute zu interpretieren, sondern beziehen sich auf konkrete Veränderungen gegenüber dem aktuellen Referenzangebot.

Dies zeigt sich beispielsweise bei der Besoldung: Eine Verringerung von monatlich 2.300 auf 1.300 Euro reduziert das modellierte Rekrutierungspotenzial um 16,0 %, während eine Erhöhung auf 3.300 Euro mit einem Anstieg um 16,0 % verbunden ist. Eine Verlängerung der Wehrdienstdauer von sechs auf zwölf Monate reduziert das Potenzial um 9,1 %, während eine Verkürzung auf vier Monate einen Anstieg um 3,0 % bewirkt. Auch eine größere Entfernung zur Ausbildungsstätte und eine längere Reservistenverpflichtung wirken sich negativ auf das modellierte Rekrutierungspotenzial aus.

Bei den kategorialen Merkmalen beziehen sich die Effekte jeweils auf den Wechsel von der Ausprägung des Referenzangebots zu einer alternativen Ausprägung. Unter den betrachteten nichtmonetären Veränderungen weist die Beschränkung eines möglichen Einsatzes im Ernstfall auf die Bewachung von Infrastruktur in Wohnortnähe mit +8,6 % den stärksten positiven Effekt auf. Ebenfalls po-

sitiv wirken zusätzliche Bildungsangebote, eine frei wählbare Unterbringung während der Grundausbildung und eine Bevorzugung bei Ausbildungs- und Studienplätzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Steigerung des Rekrutierungspotenzials nicht ausschließlich über eine höhere Besoldung erreicht werden kann. Auch nichtmonetäre Merkmale des Wehrdienstangebots entfalten substantielle Effekte. Da die bisherigen Simulationen jeweils nur ein Merkmal isoliert verändern, wird im nächsten Schritt untersucht, welches Rekrutierungspotenzial sich ergibt, wenn mehrere attraktivitätssteigernde Maßnahmen zu alternativen Gesamtangeboten kombiniert werden.

Alternative Angebotskonfigurationen

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, wie sich einzelne Merkmale des freiwilligen Wehrdienstes auf das modellierte Rekrutierungspotenzial auswirken. In der Praxis werden solche Merkmale jedoch zu konkreten Angebotskonfigurationen kombiniert. Im Folgenden werden daher zwei alternative Wehrdienstangebote betrachtet, die unterschiedliche Gestaltungslogiken abbilden: ein zugänglicher Heimatschutzdienst mit niedrigen Eintrittshürden und regionalem Einsatzprofil sowie ein umfassender Wehrdienst mit zusätzlichen Leistungen.

Die Konzeption eines zugänglichen Heimatschutzdienstes knüpft zugleich an aktuelle sicherheitspolitische Entwicklungen an. Der Schutz kritischer Infrastruktur hat vor dem Hintergrund hybrider Bedrohungen, Sabotageverdachtsfällen und wiederholter Drohnensichtungen erheblich an Bedeutung gewonnen. Nach einem aktuellen Lagebild des Bundeskriminalamts wurden von Januar bis Ende August 2026 bundesweit mehr als 165 Sabotageverdachtsfälle sowie mehr als 1.000 Drohnensichtungen über kritischer Infrastruktur, militärischen Einrichtungen und Rüstungsunternehmen registriert (Diehl et al., 2026). Gleichzeitig baut die Bundeswehr ihre Heimatschutzstrukturen aus, zu deren Aufgaben insbesondere der Schutz verteidigungswichtiger Infrastruktur wie Häfen,

Flughäfen, Bahnlinien, Brücken, Energieanlagen und digitaler Netze gehört (Bundeswehr, 2026b).

Vor diesem Hintergrund wird als erstes Szenario ein zugänglicher Heimatschutzdienst betrachtet, der einen klar umrissenen, regional orientierten Auftrag mit niedrigen zeitlichen und räumlichen Eintrittshürden verbindet. Das simulierte Angebot umfasst eine viermonatige Verpflichtung, eine Entfernung zur Ausbildungsstätte von 50 Kilometern, eine dreijährige Reservistenverpflichtung, eine frei wählbare Unterbringung und im Ernstfall einen Einsatz zur Bewachung kritischer Infrastruktur in Wohnortnähe. Die Besoldung beträgt 2.300 Euro; zusätzliche Bildungsleistungen oder eine Bevorzugung bei Ausbildungs- und Studienplätzen werden nicht berücksichtigt. Die viermonatige Dienstzeit stellt eine hypothetische Angebotsvariante innerhalb des experimentell untersuchten Merkmalsraums dar. Ob eine solche Ausgestaltung die militärischen Ausbildungs- und Einsatzanforderungen erfüllt, ist nicht Gegenstand der Untersuchung.

Das zweite Szenario bildet einen umfassenden Wehrdienst mit zusätzlichen Leistungen ab. Hier wird ein breiteres militärisches Einsatzspektrum mit zusätzlichen individuell nutzbaren Leistungen verbunden. Das Angebot umfasst eine sechsmonatige Verpflichtung, eine Entfernung zur Ausbildungsstätte von 100 Kilometern, eine sechsjährige Reservistenverpflichtung und einen Einsatz nach Bedarf, der auch einen Fronteinsatz einschließen kann. Hinzu kommen Sprachkurse, Zertifikate und Lizenzen sowie eine Bevorzugung bei öffentlichen Ausbildungs- und Studienplätzen. Die monatliche Besoldung beträgt ebenfalls 2.300 Euro. Die Kombination von weitergehenden Verpflichtungen und zusätzlichen Leistungen findet sich grundsätzlich auch in der aktuellen Ausgestaltung des Wehrdienstes; beispielsweise setzt der Führerscheinzuschuss eine Dienstzeit von mindestens zwölf Monaten voraus (Bundeswehr, 2026a).

Die beiden Szenarien repräsentieren damit bewusst unterschiedliche Gestaltungslogiken: Der zugängliche Heimatschutzdienst reduziert

Tabelle 4.3: Ausgestaltung der simulierten alternativen Wehrdienstangebote

Merkmal	Referenzangebot	Zugänglicher Heimatschutzdienst	Umfassender Wehrdienst mit zusätzlichen Leistungen
Grundidee	Ausgangspunkt	Niedrige Eintrittshürden, regionaler Heimatschutz	Breitere militärische Verwendung mit zusätzlichen Leistungen
Dauer	6 Monate	4 Monate	6 Monate
Entfernung	100 km	50 km	100 km
Reservistenverpflichtung	6 Jahre	3 Jahre	6 Jahre
Einsatz	Nach Bedarf / auch Front	Kritische Infrastruktur, wohnortnah	Nach Bedarf / auch Front
Unterbringung	Kaserne	Frei wählbar	Kaserne
Bildungsangebote	Keine	Keine	Sprachkurse, Zertifikate und Lizenzen
Ausbildungs-/Studienplätze	Keine Bevorzugung	Keine Bevorzugung	Bevorzugung
Besoldung	2.300 €	2.300 €	2.300 €

Eintrittshürden und begrenzt das Einsatzprofil, während der umfassende Wehrdienst eine breitere militärische Verwendung mit zusätzlichen Leistungen verbindet. Tabelle 4.3 fasst die Ausgestaltung der beiden simulierten Angebotskonfigurationen zusammen.

Die aus dem Präferenzmodell abgeleiteten Nutzenwerte, Antrittswahrscheinlichkeiten und Rekrutierungspotenziale der beiden Angebotskonfigurationen im Vergleich zum aktuellen Referenzangebot sind in Tabelle 4.4 dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass beide alternativen Angebotskonfigurationen ein höheres modelliertes Rekrutierungspotenzial als das aktuelle Referenzangebot aufweisen. Für den zugänglichen Heimatschutzdienst liegt es um 26,9 %, für den umfassenden Wehrdienst mit zusätzlichen Leistungen um 16,2 % über dem Referenzwert. Der zugängliche Heimatschutzdienst erreicht damit in der aggregierten Betrachtung das höchste Rekrutierungspotenzial. Die positiven Nutzenbeiträge der kürzeren Dienstzeit, geringeren Entfernung, kürzeren Reservistenverpflichtung, flexibleren Unterbringung und des wohnortnahen Einsatzprofils überwiegen dabei die zusätzlichen Leistungen des umfassenden Angebots.

Die unterschiedliche Attraktivität der beiden Angebotskonfigurationen lässt sich auch monetär einordnen.

Tabelle 4.4: Modellierte Attraktivität und Rekrutierungspotenziale der Wehrdienstangebote

Kennzahl	Aktuelles Referenzangebot	Zugänglicher Heimatschutzdienst	Umfassender Wehrdienst mit zusätzlichen Leistungen
Gesamtnutzen	0,070	1,224	0,764
Antrittswahrscheinlichkeit ¹	45,48 %	57,70 %	52,83 %
Modellierte Antrittsintention Gesamtpopulation ²	22,61 %	28,68 %	26,26 %
Relatives Rekrutierungspotenzial	100,0	126,9	116,2
Veränderung gegenüber Referenzangebot	–	+26,9 %	+16,2 %

Anmerkung: ¹ Erwartete Antrittswahrscheinlichkeit innerhalb der Population, die einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließt. ² Unter Berücksichtigung des Anteils von 49,7 % der Gesamtpopulation, der einen freiwilligen Wehrdienst nicht kategorisch ausschließt. Das relative Rekrutierungspotenzial des aktuellen Referenzangebots wurde auf 100 normiert.

Der Nutzenvorsprung des zugänglichen Heimatschutzdienstes von rund 0,46 Nutzenpunkten entspricht auf Basis des geschätzten Besoldungsparameters einer Besoldungsdifferenz von rund 670 Euro pro Monat. Ein zugänglicher Heimatschutzdienst mit einer Besoldung von rund 1.630 Euro würde im geschätzten Modell damit etwa denselben Nutzen erreichen wie der umfassende Wehrdienst mit zusätzlichen Leistungen bei 2.300 Euro. Umgekehrt wäre bei letzterem eine Besoldung von rund 2.970 Euro erforderlich, um das Attraktivitätsniveau des Heimatschutzangebots bei 2.300 Euro zu erreichen. Diese Werte sind nicht als

Empfehlungen für konkrete Besoldungshöhen zu verstehen, sondern quantifizieren den monetären Gegenwert der unterschiedlichen Angebotsausgestaltung innerhalb des Präferenzmodells.

Die aggregierten Ergebnisse schließen nicht aus, dass unterschiedliche Teile der Zielpopulation die beiden Angebotskonfigurationen unterschiedlich bewerten. Bei einer direkten Gegenüberstellung ergibt das geschätzte Choice-Modell eine Wahlwahrscheinlichkeit von 61,3 % für den zugänglichen Heimatschutzdienst und 38,7 % für den umfassenden Wehrdienst mit zusätzlichen

Leistungen. Die vorliegende Datengrundlage ermöglicht grundsätzlich weiterführende segmentspezifische Analysen, mit denen unterschiedliche Präferenzmuster identifiziert und Angebotskonfigurationen für relevante Zielgruppen differenziert simuliert werden könnten. Eine solche Segmentierung ist jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

5 Schlussfolgerungen und Implikationen für die Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass ein relevantes Potenzial für einen freiwilligen Wehrdienst besteht, dessen Erschließung wesentlich von der konkreten Ausgestaltung des Angebots abhängt. Neben der Besoldung beeinflussen insbesondere zeitliche und räumliche Anforderungen, die Reservistenverpflichtung, das Einsatzprofil sowie zusätzliche Bildungs- und Qualifizierungsangebote die Attraktivität. Die Simulationen zeigen zugleich, dass unterschiedliche Kombinationen dieser Merkmale das Rekrutierungspotenzial gegenüber dem aktuellen Referenzangebot deutlich erhöhen können. Der zentrale Beitrag der Studie liegt damit darin, die Diskussion von der alleinigen Frage nach der grundsätzlichen Wehrdienstbereitschaft auf die empirisch gestützte Gestaltung attraktiver Wehrdienstangebote zu erweitern.

Die Ergebnisse liefern konkrete Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des freiwilligen Wehrdienstes. Dabei ist die aus Sicht potenzieller Freiwilliger attraktivste Ausgestaltung nicht zwangsläufig mit dem aus Sicht der Bundeswehr insgesamt besten Dienstmodell gleichzusetzen. Militärische Anforderungen, Ausbildungsziele, Einsatzfähigkeit, organisatorische Umsetzbarkeit und Kosten wurden in der vorliegenden Präferenzanalyse nicht bewertet. Die Ergebnisse zeigen vielmehr, welche Auswirkungen unterschiedliche Gestaltungsentscheidungen auf die Attraktivität eines Angebots und sein Rekrutierungspotenzial erwarten lassen. Sie ermöglichen damit, die Rekrutierungswirkungen unterschiedli-

cher Ausgestaltungen in entsprechende Entscheidungen einzubeziehen.

Die Ergebnisse ermöglichen darüber hinaus, Trade-offs zwischen unterschiedlichen Gestaltungsmerkmalen eines Wehrdienstangebots zu quantifizieren. Finanzielle und nichtfinanzielle Anreize werden in der Personalgewinnung der Bundeswehr bereits miteinander kombiniert. Die Ergebnisse zeigen, in welchem Umfang eine höhere Besoldung Nachteile etwa längerer Verpflichtungen, größerer Entfernungen oder eines breiteren Einsatzprofils kompensieren kann und wie stark attraktivere Dienstbedingungen im Verhältnis zur Besoldung bewertet werden. Unterschiedliche Kombinationen aus Besoldung, Dienstbedingungen und zusätzlichen Leistungen können damit hinsichtlich ihrer Präferenzwirkungen systematisch miteinander verglichen werden.

Der simulierte zugängliche Heimatschutzdienst illustriert die Möglichkeiten einer solchen differenzierten Angebotsgestaltung. Ein kürzerer und wohnortnäherer Dienst mit kürzerer Reservistenverpflichtung, flexibler Unterbringung und regional begrenztem Einsatzprofil erreicht im Modell bei unveränderter Besoldung ein deutlich höheres Rekrutierungspotenzial als das aktuelle Referenzangebot. Daraus folgt nicht, dass gerade diese Ausgestaltung militärisch oder organisatorisch optimal ist. Das Ergebnis spricht vielmehr dafür, unterschiedliche militärische Aufgabenprofile auch mit unterschiedlich ausgestalteten Wehrdienstangeboten zu verbinden. Eine solche Differenzierung könnte zugleich unterschiedlichen Präferenzen innerhalb der Zielpopulation Rechnung tragen. Während die vorliegenden Ergebnisse zunächst durchschnittliche Präferenzen abbilden, könnten segmentspezifische Analysen zeigen, ob bestimmte Angebotsprofile für unterschiedliche Teile der Zielpopulation besonders attraktiv sind. Damit eröffnet sich grundsätzlich die Möglichkeit, militärische Aufgabenprofile, Angebotsgestaltung und Präferenzen potenzieller Freiwilliger gezielter aufeinander abzustimmen. Die hierfür erforderliche Datengrundlage liegt

mit den erhobenen Choice-Daten bereits vor, sodass entsprechende segmentspezifische Analysen auf Grundlage der bestehenden Daten auf Anfrage durchgeführt werden können.

Die Gestaltung des freiwilligen Wehrdienstes sollte darüber hinaus nicht isoliert von der übergeordneten Personalgewinnung der Bundeswehr betrachtet werden. Neben der Rekrutierung für einen zeitlich begrenzten freiwilligen Dienst besteht die Herausforderung darin, Personen für längerfristige Verpflichtungen und berufliche Laufbahnen zu gewinnen und zu binden. Damit stellt sich die Frage, wie finanzielle und nichtfinanzielle Anreize über unterschiedliche Verpflichtungsdauern und -formen hinweg gestaffelt werden sollten. Die Ergebnisse zeigen beispielsweise, dass Bildungs- und Qualifizierungsangebote die Attraktivität eines freiwilligen Wehrdienstes erhöhen. Solche Leistungen können zugleich gezielt als Anreize für längere Verpflichtungen eingesetzt werden.

Elemente einer solchen abgestuften Anreizstruktur finden sich bereits in der aktuellen Ausgestaltung des Wehrdienstes. So sind einzelne Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten an längere Verpflichtungsdauern geknüpft. Die vorliegenden Ergebnisse sprechen damit weniger für einen grundsätzlich neuen Ansatz als dafür, diese bestehende Logik stärker auf eine empirische Kenntnis der Präferenzen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu stützen. Insbesondere die monetären Äquivalente zeigen, welchen wahrgenommenen Wert einzelne Leistungen und Dienstbedingungen besitzen und in welchem Umfang sie Nachteile anderer Angebotsmerkmale kompensieren können. Sie liefern damit eine präferenzbasierte Datengrundlage für die Frage, welche Anreize bereits beim Einstieg angeboten und welche gezielt mit längeren Verpflichtungen oder weitergehenden Anforderungen verbunden werden könnten.

Das aus Sicht potenzieller Freiwilliger attraktivste kurzfristige Angebot muss folglich nicht das aus Sicht der gesamten Personalstrategie optimale Angebot sein. Die übergeordnete Gestaltungsaufgabe besteht vielmehr darin, festzulegen, welche Funktion

der freiwillige Wehrdienst innerhalb einer abgestuften Rekrutierungs- und Bindungsarchitektur übernehmen soll und wie sich die verfügbaren Anreize zwischen kurzfristigem Einstieg und längerfristiger Bindung verteilen lassen. Die vorliegende Studie liefert hierfür Informationen über die Präferenzwirkungen verschiedener Angebotsmerkmale; die optimale Anreizstaffelung zwischen unterschiedlichen Verpflichtungsformen kann sie jedoch nicht bestimmen.

Schließlich sprechen die Ergebnisse dafür, die Ausgestaltung des freiwilligen Wehrdienstes als empirisch gestützten Entwicklungsprozess zu verstehen. Das verwendete Präferenzmodell ermöglicht es, alternative Angebotskonfigurationen vor ihrer Einführung hinsichtlich ihrer erwarteten Attraktivität und ihres relativen Rekrutierungspotenzials zu vergleichen. Werden diese Informationen mit militärischem Nutzen, Kosten und organisatorischer Umsetzbarkeit verbunden, können unterschiedliche Dienstmodelle systematischer gegeneinander abgewogen werden. Vielversprechende Angebote könnten anschließend in der tatsächlichen Rekrutierung erprobt und ihre Wirkung evaluiert werden. Die Weiterentwicklung des freiwilligen Wehrdienstes ließe sich damit als fortlaufender Prozess aus Präferenzmessung, Simulation, Erprobung und Evaluation gestalten.

Finanzierung

Diese Arbeit wurde von der Hochschule RheinMain unterstützt und finanziert.

Erklärung zu KI-gestützten Technologien im Schreibprozess

Bei der Erstellung dieser Arbeit nutzten die Autoren DeepL Write und ChatGPT zur Verbesserung von Grammatik und Schreibstil sowie ChatGPT und Connected Papers zur Identifikation bestehender Forschungsarbeiten, die für den Kontext dieser Studie relevant sind. Die mithilfe dieser Tools erstellten bzw. identifizierten Inhalte wurden von den Autoren überprüft und bei Bedarf überarbeitet. Die Autoren übernehmen die volle Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung.

Literatur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Asch, B. J., Du, C., & Schonlau, M. (2004). Policy options for military recruiting in the college market: Results from a national survey (MG-105-OSD). RAND Corporation.
<https://www.rand.org/pubs/monographs/MG105.html>
- Bachman, J. G., Segal, D. R., Freedman-Doan, P., & O'Malley, P. M. (1998). Does enlistment propensity predict accession? High school seniors' plans and subsequent behavior. *Armed Forces & Society*, 25(1), 59–80.
<https://doi.org/10.1177/0095327X9802500104>
- Bachman, J. G., Segal, D. R., Freedman-Doan, P., & O'Malley, P. M. (2000). Who chooses military service? Correlates of propensity and enlistment in the U.S. *Armed Forces. Military Psychology*, 12(1), 1–30.
https://doi.org/10.1207/S15327876MP1201_1
- Brettfeld, K., Kleinschnittger, J., Richter, T., & Wetzels, P. (2025). Wehrpflicht oder Freiwilligendienst? Einstellungen der Bevölkerung zur Bundeswehr und einer „Neuen Wehrpflicht“ nach der „Zeitenwende“ (MOTRA-Spotlight 02/25). MOTRA.
<https://doi.org/10.57671/motra-2025002>
- Bundesministerium der Verteidigung. (2025, 24. September). Rede des Bundesministers der Verteidigung, Boris Pistorius, zum Haushaltsgesetz 2026 vor dem Deutschen Bundestag. Bundesregierung.
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/newsletter-und-abos/bulletin/bmvg-pistorius-haushalt-2026-2385822>
- Bundesministerium der Verteidigung. (2026, 24. Juni). Neuer Wehrdienst erfolgreich gestartet: Funktionierende Wehrrfassung, personeller Aufwuchs schreitet weiter voran (Pressemitteilung Nr. 31/2026).
- Bundesregierung. (2025, 3. September). Regierungspressekonferenz vom 3. September 2025.
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/regierungspressekonferenz-vom-3-september-2025-2382850>
- Bundeswehr. (2025, 19. Dezember). Freiwilliger Wehrdienst.
<https://www.bundeswehr.de/de/menschen-karrieren/freiwilliger-wehrdienst>
- Bundeswehr. (2026a, 6. Februar). Führerschein: Zuschuss von der Bundeswehr im Neuen Wehrdienst.
<https://www.bundeswehr.de/de/menschen-karrieren/neuer-wehrdienst/fuehrerschein>
- Bundeswehr. (2026b, 23. Juli). Verteidigungsminister besucht Truppenteile der Bundeswehr in Deutschland.
<https://www.bundeswehr.de/de/meldungen/truppenbesuche-minister-sommer-2026>
- Bundeswehr. (o. J.). Beispiele für Freiwilligen Wehrdienst Leistende (m/w/d): Musterberechnungen der Bezüge.
<https://www.bundeswehrkarriere.de/download/neuer-wehrdienst/2378>
- Burstedde, A., Risius, P., & Bardt, H. (2025). Wehrpflichtsdebatte: Attraktivität der Bundeswehr entscheidend (IW-Report Nr. 57/2025). Institut der deutschen Wirtschaft.
<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-paula-risius-hubertus-bardt-attraktivitaet-der-bundeswehr-entscheidend.html>
- Conner, M., & Norman, P. (2022). Understanding the intention-behavior gap: The role of intention strength. *Frontiers in Psychology*, 13, 923464.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923464>
- Diehl, J., Bewarder, M., Flade, F., & Lehberger, R. (2026, 3. September). BKA zählt bereits 165 mutmaßliche Sabotageakte. tagesschau.de.
<https://www.tagesschau.de/investigativ/ndr-wdr/bka-lagebericht-sabotage-100.html>
- Grästen, E. (2026). Women's preferences for the military service system: A discrete choice experiment. *Defence and Peace Economics*.
<https://doi.org/10.1080/10242694.2026.2627999>
- Hosek, J., & Orvis, B. R. (2023). Army enlistment options optimizer: Research approach, findings, and implications (RR-A2214-1). RAND Corporation.
https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR-A2214-1.html
- Johnson, F. R., Lancsar, E., Marshall, D., Kilambi, V., Mühlbacher, A., Regier, D. A., Bresnahan, B. W., Kanninen, B., & Bridges, J. F. P. (2013). Constructing experimental designs for discrete-choice experiments: Report of the ISPOR Conjoint Analysis Experimental Design Good Research Practices Task Force. *Value in Health*, 16(1), 3–13.
<https://doi.org/10.1016/j.jval.2012.08.2223>
- Kraus, A. B. N., Griffis, H. S., & Golfin, P. A. (2000). Choice-based conjoint study of recruitment incentives (CRM D0001428.A2). Center for Naval Analyses.
- Louviere, J. J., Hensher, D. A., & Swait, J. D. (2000). Stated choice methods: Analysis and applications. Cambridge University Press.
- McCullagh, P. (1980). Regression models for ordinal data. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 42(2), 109–127.
<https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1980.tb01109.x>
- NATO. (2022). NATO 2022 Strategic Concept. North Atlantic Treaty Organization.
<https://www.nato.int/en/about-us/official-texts-and-resources/strategic-concepts/nato-2022-strategic-concept>
- Rhodes, R. E., & de Bruijn, G.-J. (2013). How big is the physical activity intention-behaviour gap? A meta-analysis using the action control framework. *British Journal of Health Psychology*, 18(2), 296–309.
<https://doi.org/10.1111/bjhp.12032>
- Segal, D. R., Bachman, J. G., Freedman-Doan, P., & O'Malley, P. M. (1999). Propensity to serve in the U.S. military: Temporal trends and subgroup differences. *Armed Forces & Society*, 25(3), 407–427.
<https://doi.org/10.1177/0095327X9902500304>
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2026a). Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre, Nationalität, Geschlecht, Familienstand (Tabelle 12411-0008). GENESIS-Online.
<https://genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12411/table/12411-0008>
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2026b). Bevölkerung ab 15 Jahren in Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Allgemeine

Schulausbildung (Tabelle 12211-0100). GENESIS-Online.
<https://genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12211/table/12211-0100>

Woodruff, T., Kelty, R., & Segal, D. R. (2025). Revisiting propensity to serve and motivations to enlist: Insights and implications for contemporary military recruitment challenges and research. *Armed Forces & Society*, 51(2), 482–491.
<https://doi.org/10.1177/0095327X24125946>
 5

Appendix

Abbildung A.1: Überblick über das Studiendesign und den Ablauf der beiden Erhebungswellen

