



Ausschussdrucksache 21(12)236

53100

9. November 2025

**Stellungnahme des Sachverständigen Herrn Oberst André Wüstner,
Deutscher BundeswehrVerband e.V., zur öffentlichen Anhörung zum
Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes –
Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDModG)
(BT-Drucksache 21/1853)**



Stellungnahme

zum

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes (Wehrdienst-Modernisierungsgesetz, WDModG)

BT-Drucksache 21/1853

anlässlich der Öffentlichen Anhörung am 10.11.2025

Einleitung

Der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV) bedankt sich für die Möglichkeit, Stellung zum Gesetzesvorhaben nehmen zu können. Er begrüßt das Vorhaben, insbesondere, weil es eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum Gesetzentwurf der Vorgängerregierung darstellt.

Zugleich hat der Verband großes Verständnis für die engagierte Debatte um das Vorhaben Neuer Wehrdienst im Allgemeinen und das WDModG im Besonderen. Einerseits geht es um die Rückerlangung der Aufwuchs-, Abschreckungs- und Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr im Rahmen der NATO und der EU. Angesichts der Bedrohungslage ist dies aus militärischer Sicht dringend geboten. Andererseits bedeutet der Neue Wehrdienst einen weitgehenden Grundrechtseingriff, wenn damit die Aussetzung der Wehrpflicht rückgängig gemacht oder in neuer Form bedarfsgerecht vor dem Spannungs- und Verteidigungsfall beschlossen wird.

Allgemeine Vorbemerkungen

Seit dem 24. Februar 2022 hat sich die Bedrohungsperspektive in Deutschland grundlegend geändert. Seitdem wurde eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet, um die gesamtstaatliche Sicherheitsvorsorge und gesellschaftliche Widerstandskraft zu erhöhen. Die damalige Regierungskoalition hat unter anderem mit dem Sondervermögen Bundeswehr auf die Bedrohungslage reagiert. Dieser parteiübergreifende Ansatz wurde mit der Schaffung der Bereichsausnahme von der Schuldenbremse für z.B. Verteidigung, den Bevölkerungsschutz, die Nachrichtendienste, aber auch zur Unterstützung der Ukraine, entschlossen fortgeführt – noch vor der Konstituierung des neu gewählten Bundestages. Auch der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD reflektiert die Bedrohungslage. Daraus wird deutlich, dass der **personelle Aufwuchs der Bundeswehr die strategische Herausforderung für voll einsatzbereite Streitkräfte ist**.

Seit dem Amtsantritt der Bundesregierung hat sich die Lage leider nicht verbessert. Der Bundeskanzler, der Außen- und der Verteidigungsminister, der Generalinspekteur sowie der Präsident des Bundesnachrichtendienstes haben sich unmissverständlich geäußert. Die Kernaussagen: Wir sind nicht im Krieg, aber auch nicht mehr im Frieden. Schon heute wird unser Land in hybrider Art attackiert, schon heute stehen wir im Feuer. Auch auf konventioneller Ebene sind wir einer Bedrohung ausgesetzt, wie wir sie seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland nicht mehr erlebt haben. Wir sind nicht nur bedroht, wir sind verwundbar. Der Handlungsdruck ist enorm. Uns muss klar sein, dass wir keine weitere Zeit verlieren dürfen.

Diejenigen, die glauben oder uns glauben machen wollen, dass Vladimir Putins Russland auf einen Weg des Friedens geführt werden könnte, erinnere ich an unser historisches Scheitern. Wir haben zwischen 2014 und 2022 einseitig auf das Prinzip Hoffnung gesetzt. Die Hoffnung, den Konflikt zum Beispiel über Minsk I und II diplomatisch und über Nord Stream II wirtschaftlich zu entschärfen und „normale“ Beziehungen mit Russland unterhalten zu können, haben sich nicht erfüllt. Es war fatal, dass wir uns auf diesen Fall sicherheitspolitisch nicht vorbereitet haben.

Auch wenn wir weiterhin an das Gute glauben, müssen wir uns auf das Böse vorbereiten. Es widerspricht zum Teil unserer inneren Überzeugung und der gesellschaftlichen Erfahrung seit dem Ende des Ost-West-Konflikts, aber weil wir eben keinen Krieg wollen, müssen wir verstehen: ***Wer verteidigungsfähig ist, schreckt ab, wer dies nicht ist, lädt ein!*** Dieser Satz gilt heute mehr denn je. Unterwerfungspazifismus kann und darf keine Option sein.

Bereits in der Vergangenheit hat unser Land große Herausforderungen bewältigt und ist gestärkt aus Krisen hervorgegangen. Angst war und ist stets ein schlechter Ratgeber. Daher kommt es heute entscheidend darauf an, dass umstrittene Maßnahmen fundiert begründet sind, sodass wir als Gesellschaft die Zuversicht nicht verlieren.

Zum Wehrdienst-Modernisierungsgesetz

Hierzu weist der DBwV, auch vor dem Hintergrund der strategischen Herausforderung der Personalgewinnung und -bindung, im Einzelnen auf folgende Aspekte hin:

1. **Das WDModG allein löst das Personalproblem der Bundeswehr nicht. Die eigentliche Herausforderung liegt im Bereich länger dienender Soldaten auf Zeit (SaZ) und Berufssoldaten, den „Profis“.** Um Menschen davon zu überzeugen, dass sie sich den Gefahren und Entbehrungen des Soldatenberufs aussetzen und für viele Jahre für den Dienst in den Streitkräften entscheiden, braucht es attraktivere Rahmenbedingungen. Der DBwV plädiert in diesem Zusammenhang für ein Artikelgesetz „Aufwuchs“ im neuen Jahr. Mit diesem sollten neue Dienst- und Laufbahnmodelle, eine eigene Besoldungsordnung bzw. ein Besoldungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten sowie Instrumente geschaffen werden, die die Unwuchten in der Personalstruktur (u.a. Koplastigkeit) abbauen. Dabei dürfen Aspekte der Fürsorge und Versorgung nicht aus dem Blick geraten. Ohne ein entsprechendes Artikelgesetz wird der notwendige und vor allem zeitgerechte personelle Aufwuchs scheitern.

2. **Das WDModG ist dennoch für eine im Spannungs- oder Verteidigungsfall aufwuchs- und durchhaltefähige Bundeswehr von enormer Bedeutung.** Der DBwV unterstützt den automatisierten Datenaustausch zwischen der Bundeswehr und den Meldebehörden zum Zweck der Wehrerfassung und -überwachung. Die vorgeschriebene Pflicht zur Musterung eines gesamten Geburtsjahrgangs spätestens ab dem 1. Juli 2027 ist überfällig und ohne plausible Alternative.

Positiv zu bewerten ist außerdem die Änderung des Wehrpflichtgesetzes (WPfLG), sodass wehrpflichtige Männer ab dem Geburtsjahrgang 2008 eine Erklärung zur Bereitschaft und Fähigkeit zu einer Wehrdienstleistung (Online-Fragebogen) verpflichtend abzugeben haben. In diesem Rahmen könnte zusätzlich über die Möglichkeiten informiert werden, die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben („Blaulichtorganisationen“) bieten.

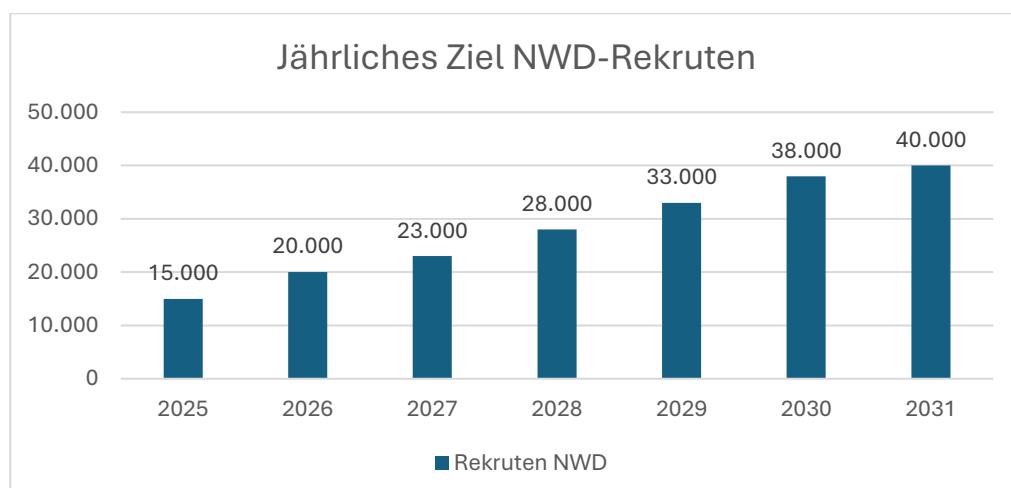
3. Der DBwV begrüßt, dass die Bundesregierung grundsätzlich auf Freiwilligkeit zur Gewinnung von Personal für den Dienst in der Bundeswehr setzt und dazu Attraktivitätsmaßnahmen auf den Weg bringen will. Dennoch gilt es aus hiesiger Sicht anzumerken:

a. Vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Bedrohungslage, dem enormen Personalbedarf und der volatilen politischen Lage in Deutschland, muss die **Möglichkeit zur Aktivierung einer Bedarfswehrpflicht bereits im vorliegenden Gesetz** enthalten sein. Die „**Verpflichtungsoption**“ würde der im Koalitionsvertrag beschriebenen **Orientierung am schwedischen Wehrpflichtmodell** Rechnung tragen. Sollte sich die Bedrohungslage weiter verschlechtern oder die Aufwuchszahlen auf freiwilliger Basis nicht erreicht werden, muss kurzfristig und schnell reagiert werden können.

Zugleich muss der „Umschalt-Mechanismus“ gesetzlich und nicht über den Weg einer Rechtsverordnung erfolgen, wie zuletzt auch Prof. Dr. Udo di Fabio in seiner verfassungsrechtlichen Stellungnahme „Die Verfassungsmäßigkeit eines gestuften Bedarfs-Wehrdienstes“ vom Oktober 2025 pointiert festgestellt hatte.

b. Der „**Umschalt-Mechanismus**“ **sollte auch die Frage nach der Wehrgerechtigkeit beantworten**, die sich mit der Einführung einer Bedarfswehrpflicht vor dem Spannungs- und Verteidigungsfall stellt. In einer „Umschalt-Situation“ wird kaum Zeit für lange Debatten zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass selbstredend bereits heute ein **verfassungskonformer Einzug-Mechanismus** von Wehrpflichtigen in „gerechter“ Weise vorbereitet sein muss. Die im o.g. Gutachten beschriebene Option des Loses scheint auch aus hiesiger Sicht ein gangbarer Weg für eine „Teilverpflichtung von Teiljahrgängen“ nach der Musterung zu sein, wie sie Verteidigungsminister Boris Pistorius im Juni in der Sendung „Caren Miosga“ gefordert hatte.

- c. **Angesichts der Größenordnung des gebotenen personellen Aufwuchses fehlt dem DBwV die Zuversicht, dass die Personalgewinnung allein auf freiwilliger Basis erfolgen kann.** Verteidigungsminister Pistorius hat am 20. September im bundeswehreigenen YouTube-Format „Nachgefragt“ ausgeführt, dass die Bundeswehr bis 2032/2033 auf 260.000 aktive Soldatinnen und Soldaten aufwachsen soll. Der Verteidigungsumfang der Bundeswehr soll 460.000 Soldatinnen und Soldaten betragen (260.000 aktive Truppe, 200.000 Reservisten). Nach Kenntnis des DBwV erfolgte die Festsetzung dieses Verteidigungsumfangs aber lediglich auf Basis einer grob geschätzten ersten Ableitung und ohne ein politisch gebilligtes neues Fähigkeitsprofil. Die personelle Zielgröße für die aktive Truppe dürfte aber oberhalb von 300.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten liegen. Jedenfalls ist es unerlässlich, die **aus den NATO-Planungszielen abgeleitete personelle Zielgröße planerisch entlang eines Aufwuchskorridors** zu beschreiben. Zugleich darf der Bereich der zivilen Wehrverwaltung nicht vergessen werden, denn das Zivilpersonal muss mit einem Anteil von rund 20 Prozent des soldatischen Aufwuchses mitwachsen. Konkret: Will die Bundeswehr 100.000 Soldaten mehr, benötigt sie dafür gleichzeitig rund 20.000 Zivilbeschäftigte zusätzlich. Auch das ist eine notwendige Voraussetzung für den Aufwuchs im Bereich der Streitkräfte.
- d. **Die Demografie macht einen Aufwuchs in dieser Größenordnung auf freiwilliger Basis nach Bewertung des DBwV praktisch unmöglich.** Erfahrungsgemäß benötigt die Bundeswehr für die Gewinnung von qualifizierten SaZ ein Verhältnis zwischen Bewerber und Einstellung von 3,5 zu 1 (in den Laufbahngruppen unterschiedlich). Im Bereich FWDL wird ein Verhältnis von 1,75 (Bewerber) zu 1 (Einstellung) benötigt, will man bei den Einstellungskriterien nicht noch weiter absinken. Legt man diese Zahlen dem vom BMVg beschriebenen Aufwuchspfad Neuer Wehrdienst (siehe Grafik unten) zugrunde, müssten beispielsweise 2028 bei der Bundeswehr 49.000 Bewerbungen nur für den FWDL/NWD eingehen, um die Zielgröße von 28.000 zu erreichen.



Angenommen, die Bundeswehr muss im Jahr 2028 rund 20.000 SaZ regulär gewinnen. Um diese Zahl zu erreichen, sind gemäß dem obigen Bewerber/Einstellungs-Verhältnisses 70.000 Bewerbungen erforderlich. In Summe müssten sich bei der Bundeswehr folglich rund 119.000 Menschen bewerben.

Allerdings können sich nur 19 Prozent der 16- bis 29-jährigen eine Karriere als Soldat oder Soldatin bei der Bundeswehr vorstellen.¹ Zieht man bei knapp 800.000 Schulabgängern pro Jahr diejenigen ab, die keinen deutschen Pass haben² und gesundheitlich ungeeignet sind³, stehen der Bundeswehr nur rund 100.000 Interessierte zur Verfügung. Intern geht das BMVg wohl von einem noch geringeren Bewerberpool aus. Dass es zukünftig gelingt, die Anzahl der tauglichen Interessierten und Bewerber derart drastisch zu erhöhen, ist nach Auffassung des DBwV weit jenseits realistischer Erwartungen.

4. **Der DBwV lehnt die Abschaffung des „freiwilligen Wehrdienstes als besonderes staatsbürgerliches Engagement“ und die Möglichkeit, bereits ab einer freiwilligen Verpflichtungszeit von sechs Monaten im Status SaZ zu dienen, ab.** Der Zuspruch für dieses Vorhaben in der Bundeswehr ist sehr gering. Der FWD ist innerhalb wie außerhalb der Bundeswehr ein weitestgehend getragenes und verstandenes Konstrukt für einen niedrigschwälligen Einstieg in die Bundeswehr und eine Überführung in die Reserve. Er wird in Teilen als eine Art „Schnupperkurs“ oder eine „ehrenvolle“ Überbrückungslösung bis zum Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums in Betracht gezogen. Die Personalführung und -verwaltung erfolgt bürokratiearm auf Einheitsebene bzw. bei den Dienstleistungszentren und ermöglicht es den Verantwortlichen, den FWDL nach seinen Interessen und Fähigkeiten einzusetzen. Bewusst wurde in der Vergangenheit die Entscheidung getroffen, den Einstieg in den Status SaZ erst ab einer Verpflichtungszeit von mindestens zwei Jahren zu ermöglichen. Der „SaZ kurz“ würde eine andere Personal- und Organisationsplanung nach sich ziehen. Außerdem wäre der Aufwand im Bereich der Besoldung und der Dienstzeitversorgung erheblich. Beides würde eine unverhältnismäßige Mehrbelastung nicht nur für die Bundeswehr, sondern auch für das Bundesverwaltungsamt (im Geschäftsbereich des Bundesinnenministeriums) bedeuten. Letztlich würde das Vorhaben auch dem Ziel des Bürokratieabbaus zuwiderlaufen, auf den sich die Koalition verständigt hat.

Die Absicht, den Kurzdienst besser zu vergüten, wird seitens des DBwV unterstützt und kann problemlos noch im Gesetzgebungsverfahren über eine Anpassung des Wehrsoldgesetzes erfolgen. Es sollte jedoch eine Abstufung zur Grundbesoldung des SaZ vorgesehen werden, um den finanziellen Anreiz für eine Weiterverpflichtung zu erhalten. Die Gewährung einer Weiterverpflichtungsprämie trate als zweiter Baustein hinzu.

¹ ZMSBw-Bevölkerungsbefragung 2024.

² Berufsbildungsbericht 2024: 2022 hatten 13,3 Prozent der 15- bis 19-Jährigen eine ausländische Staatsangehörigkeit.

³ Robert Koch-Institut (2022): Dashboard zu Gesundheit in Deutschland aktuell - GEDA 2019/2020: 9,6% der 18- bis 29-Jährigen sind adipös (BMI mind. 30) und 31,9% übergewichtig (BMI 25-30).

Ergänzend zu den im Gesetzentwurf enthaltenen Attraktoren, wie beispielsweise der finanziellen Unterstützung zum Erwerb eines Führerscheins (Klasse B), hätte sich der DBwV weitere Maßnahmen vorstellen können, etwa die Anhebung der Rentennachversicherung ab einer Verpflichtungszeit von einem Jahr. Allerdings könnten attraktivitätssteigernde Instrumente noch in einem künftigen Artikelgesetz im kommenden Jahr geschaffen werden.

Abschließende Bemerkungen zum Aufwuchs unserer Bundeswehr

Der Aufwuchs der Bundeswehr ist **keine Provokation gegenüber Russland**. Er erfolgt maßvoll und eingebettet im Bündnis. Analogien zur Fähigkeits- und Kräfteplanung im Kalten Krieg führen in die Irre. Es gilt der Grundsatz: So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Heute geht es nicht um Vorneverteidigung mit allein zwölf deutschen Divisionen. Die NATO geht aktuell vielmehr einen smarteren Weg. Derzeit kann auch aufgrund technologischer Entwicklungen auf einen größeren Aufwuchs als bisher geplant verzichtet werden.

Das Ziel der Schaffung einer **einsatzbereiten Reserve** als wesentlicher Bestandteil von Aufwuchs- und Durchhaltefähigkeit unterstützt der DBwV in vollem Umfang. Reservisten sind wichtige Mittler zwischen Bundeswehr und Gesellschaft und sowohl für die Nachwuchsgewinnung als auch für die gesellschaftliche Einbindung der Streitkräfte hilfreich. Sie leisten einen Beitrag zur Steigerung der gesellschaftlichen Resilienz.

Mit dem Inkrafttreten des WDMoG muss auch die **Strategie der Reserve** angepasst und mit Leben gefüllt werden. Die Hochzeit des internationalen Krisenmanagements ist vorbei. Reserve darf heute nicht mehr nur als Instrument für das Vakanzmanagement begriffen werden. Sie ist für einen funktionierenden Heimatschutz, das Aufwachsen von nicht-aktiven Truppenteilen im Spannungs- und Verteidigungsfall sowie für den Feldersatz unerlässlich. Damit die Reserve diese Ziele erfüllen kann, muss eine verpflichtende Inübungshaltung gesetzlich geregelt werden.

Im Bereich Personalgewinnung und -bindung wurden große Fortschritte erzielt. Die in der Task Force Personal in der letzten Legislaturperiode erarbeiteten Maßnahmen zeigen Wirkung. Überhaupt wurden im Bereich des Personalmanagements viele unkonventionelle Ideen umgesetzt und das Mehr an Freiheit genutzt. Damit konnte der „freie Fall“ der letzten Jahre gestoppt und eine leichte Trendumkehr initiiert werden. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zielvorgabe von 185.000 Zeit- und Berufssoldaten und das Einstellungsziel von 15.000 FWDL bis Jahresende 2025 trotz aller Anstrengungen und der positiven Entwicklung voraussichtlich nicht erreicht wird. Im einstellungsstärksten Monat (Oktober) lag die Zahl bei rund 172.500 Zeit- und Berufssoldaten sowie 12.300 FWDL. Erfahrungsgemäß fällt die Gesamtzahl bis zum Jahresende nochmal ab.

Ergänzend weist der DBwV darauf hin, dass die Gesamtzahl wenig über den tatsächlichen Einsatzwert des Personalkörpers aussagt. Entscheidend sind die richtige Altersstruktur, ein hoher Ausbildungsstand und bedarfsgerechte Besetzung von Dienstposten.

Der Handlungsdruck im **Bereich der Infrastruktur** wird durch den Aufwuchs nochmals steigen. Trotz aller Verbesserungen wird es voraussichtlich bereits in den nächsten zwei Jahren zu Verdrängungseffekten kommen. Länger dienende, nicht-unterkunftspflichtige Soldaten werden gezwungen sein, mitsamt ihrer persönlichen Ausrüstung außerhalb der Kaserne zu wohnen. Die damit einhergehenden finanziellen Belastungen müssen durch eine Art Mietbeihilfe abgedeckt werden. Gleichermaßen muss das Hemmnis für eine Weiterverpflichtung von Soldaten bezogen auf die Regelungen im Bereich des Umzugs- und Trennungsgeldrechts (sog. „3+5-Regelung“) angepasst werden. Gelingt dies nicht, wird die breite Unterstützung für den Aufwuchs innerhalb der Bundeswehr schwinden.

Die Bundeswehr befindet sich in der **größten und schwierigsten Reform ihrer Geschichte**. Der Aufwuchs muss in kürzester Zeit gelingen, aber innerhalb eines Systems, dessen Regularien immer noch aus einer anderen Ära stammen. Deregulierung und Dezentralisierung sind zwingend erforderlich, um „Führen mit Auftrag“ wieder zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund kommt der Inneren Führung mit ihren Zielen und Gestaltungsfeldern besondere Bedeutung zu. Diese Transformation wird der Bundeswehr, aber auch der Gesellschaft viel abverlangen. Die Politik muss denjenigen den Rücken stärken, die mehr tun als ihre Pflicht – im beruflichen wie im privaten Umfeld, im Zivilen wie in den Streitkräften.

Die **Notwendigkeit des Aufwuchses und des Wehrdienstes muss besser kommuniziert werden**. Das Ziel ist eben nicht „Kriegstreiberei“ oder gar Imperialismus, sondern im Gegenteil Abschreckung und die Verhinderung eines Angriffs auf das NATO-Bündnisgebiet. „Jeder Bürger ist Verteidiger seines Staates“ – dieser Satz des preußischen Heeresreformers Gerhard von Scharnhorst hat unverändert Gültigkeit. Falls es, was wir alle nicht hoffen, zu einem Krieg kommt, sind wir alle gefordert. Im Rahmen der Gesamtverteidigung muss jeder seinen Beitrag leisten, bei der Bundeswehr oder im zivilen Bereich.

Die Aufgabe, Deutschland wieder vollumfänglich verteidigungsfähig zu machen, können wir nur zusammen erfüllen. Politik und Gesellschaft müssen das tun, was notwendig ist und nicht nur das, was bequem ist. Damit senden wir ein kraftvolles Signal an Vladimir Putin und stärken das in uns gesetzte Vertrauen innerhalb von NATO und EU – und unterstützen die Geschlossenheit westlicher Demokratien.