



---

**Fachbereich EU 6**

---

**Einsatz von Kriegsdienstverweigerern bzw. Zivildienstleistenden im  
Verteidigungsfall**

---

## **Einsatz von Kriegsdienstverweigerern bzw. Zivildienstleistenden im Verteidigungsfall**

Aktenzeichen: EU 6-30000-0007-0021  
Abschluss der Arbeit: 28. August 2026  
Fachbereich: EU 6: Europa- und Völkerrecht, Auswärtiges und Sicherheit

---

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa- und Völkerrecht, Auswärtiges und Sicherheit geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

|           |                                                                           |           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Fragestellung</b>                                                      | <b>4</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Gesetzliche Rahmenbedingungen bis 2011</b>                             | <b>4</b>  |
| 2.1.      | Verfassungsrechtliche Grundlagen                                          | 4         |
| 2.2.      | Einfachgesetzliche Grundlagen                                             | 6         |
| 2.2.1.    | Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG)                                        | 6         |
| 2.2.2.    | Arbeitssicherstellungsverordnung (ArbSV)                                  | 7         |
| <b>3.</b> | <b>Strukturen und Maßnahmen der einschlägigen Rechtsgrundlagen</b>        | <b>7</b>  |
| 3.1.      | Maßnahmenkatalog des ASG zur Arbeitssicherstellung                        | 8         |
| 3.2.      | Persönlicher Anwendungsbereich                                            | 9         |
| 3.3.      | Klassifizierung und Verfahren nach dem ASG und der ArbSV                  | 10        |
| 3.4.      | Durchsetzung und Rechtsfolgen                                             | 11        |
| <b>4.</b> | <b>Rechtslage aufgrund des WDMoG bei Wiedereinführung der Wehrpflicht</b> | <b>12</b> |
| <b>5.</b> | <b>Zusammenfassung</b>                                                    | <b>13</b> |

## 1. Fragestellung

Mit der Einführung des Wehrdienstmodernisierungsgesetzes (WDMoG)<sup>1</sup> einschließlich einer Bedarfswehrpflicht und dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2026 erhalten die bestehenden – aber nie angewandten – Gesetze und Verordnungen zur Kriegsdienstverweigerung sowie für den Verteidigungsfall neue Aktualität. Der Fachbereich EU 6 wurde um Darstellung gebeten, inwieweit und aufgrund welcher rechtlichen Grundlagen im Verteidigungsfall anerkannte Kriegsdienstverweigerer im Sinne von Art. 12a Abs. 3 Satz 1 GG eingesetzt werden können.

Unter Ziff. 2 wird diese Fragestellung anhand der rechtlichen Lage vor dem 1. Juli 2011, dem Zeitpunkt der Aussetzung der Wehrpflicht, untersucht. Die Ausführungen unter Ziff. 3 stellen dar, welche verpflichtenden Maßnahmen zum Einsatz von anerkannten Kriegsdienstverweigerern vorgesehen waren und welches Verfahren zur Klassifizierung sowie zur Durchsetzung angestrebt wurde. Inwieweit mit Einführung des WDMoG nun abweichende Regelungen vorgesehen sind, wird unter Ziff. 4 beleuchtet.

Im Zusammenhang mit der folgenden Abhandlung sei darauf hingewiesen, dass viele der gegenständlichen rechtlichen Grundlagen zwar seit mehreren Dekaden in Kraft gesetzt, allerdings seither, ebenso wie die Bedarfswehrpflicht des WDMoG, nicht zur Anwendung gelangt sind. Nach hiesigem Kenntnisstand stehen aufgrund dessen kaum Literatur oder Rechtsprechung zu dieser Thematik zur Nutzung bereit. Die vorliegende Arbeit kann insofern nur einen eingeschränkten und überwiegend theoretischen Überblick verschaffen.

## 2. Gesetzliche Rahmenbedingungen bis 2011

### 2.1. Verfassungsrechtliche Grundlagen

Durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes können gem. Art. 12a Abs. 3 GG Wehrpflichtige zu Dienstleistungen verpflichtet und hierzu Arbeitsverhältnisse begründet werden.<sup>2</sup>

Im **persönlichen Anwendungsbereich** sind diejenigen Wehrpflichtigen umfasst, die weder zum Wehrdienst nach Art. 12a Abs. 1 GG noch zu einem Ersatzdienst nach Art. 12a Abs. 2 GG herangezogen sind. Insoweit handelt es sich um eine subsidiäre Verpflichtung, welche den Verpflichtungen nach den Absätzen 1 und 2 nachrangig ist.<sup>3</sup> Wiederum kann die Ableistung der Pflichten gem. Art. 12a Abs. 1 und Abs. 2 eine Heranziehung nach Abs. 3 nicht verhindern.<sup>4</sup> Dabei richtet sich Art. 12a Abs. 3 GG an alle Wehrpflichtigen, umfasst also auch anerkannte Kriegsdienstverweigerer.<sup>5</sup>

---

1 Gesetz zur Modernisierung des Wehrdienstes (Wehrdienst-Modernisierungsgesetz – WDMoG), [BGBl. 2025 I Nr. 370 vom 29.12.2025](#).

2 Kämmerer, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 8. Auflage 2025, Art. 12 a GG, Rn. 32.

3 Hummel, in: Sachs, Grundgesetz, 10. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 31.

4 Nolte, in: Stern/Becker, Grundrechte-Kommentar, 4. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 27.

5 Thiele, in: Dreier, Grundgesetz-Kommentar, 4. Auflage 2023, Art. 12a GG, Rn. 34.

Von dem **sachlichen Anwendungsbereich** sind zunächst zivile Dienstleistungen, also grundsätzlich nicht-militärische, für den Zwecke der Verteidigung umfasst. Die auszuübende Tätigkeit hat entweder dem Zwecke der Verteidigung des Bundesgebietes, abseits der Tätigkeiten des Art. 12a Abs. 1 und 2 GG, oder dem Schutz der Zivilbevölkerung zu dienen. Es kann zu Arbeitsverhältnissen im Bereich der Versorgung der Streitkräfte, bei der öffentlichen Verwaltung oder der Versorgung der Zivilbevölkerung verpflichtet werden.<sup>6</sup> Während die Verpflichtung zu den Arbeitsverhältnissen zwar öffentlich-rechtlich begründet wird, erfolgt sie grundsätzlich im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse. Nur in Ausnahmefällen, wie bei der Wahrnehmung polizeilicher oder hoheitlicher Aufgaben, kommt ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis in Betracht.<sup>7</sup>

Soweit von diesen Tätigkeiten auch **mittelbare Beiträge zum Waffeneinsatz** umfasst sind, wird durch die Literatur vielfach eine funktionale Beschränkung der Verpflichtungsmöglichkeiten als erforderlich angesehen.<sup>8</sup> Im Gegensatz zu Art. 12a Abs. 2 Satz 2 GG können Kriegsdienstverweigerer nach dem Wortlaut des Art. 12a Abs. 3 GG („für Zwecke der Verteidigung“) nicht darauf vertrauen, dass die Ersatzdiensttätigkeit in keinem Zusammenhang mit den Verbänden der Streitkräfte steht. Hauptargument für eine entsprechende Einschränkung ist hierbei, dass unter Berücksichtigung des Art. 4 Abs. 3 GG ein Einsatz im zumindest mittelbaren Umfeld der Streitkräfte der verfassungsrechtlich geschützten Gewissensentscheidung entgegenstehen könnte.<sup>9</sup> Hingegen unterscheiden sich die Ersatzdienstpflicht gem. Art. 12a Abs. 2 GG und die Dienstleistungspflichten aus Art. 12a Abs. 3 GG dahingehend, dass der Ersatzdienst aufgrund der Kriegsdienstverweigerung anzutreten ist, während die zivilen Dienstleistungen alldiejenigen betreffen, die nicht zu einer vorrangigen Pflicht herangezogen worden sind. Zudem besteht durch den zivilen Charakter der Dienstpflichten grundsätzlich kein direkter Zusammenhang zum Wehrdienst. Art. 4 Abs. 3 GG wäre somit nicht berührt, da eine für das BVerfG maßgebliche Konfliktsituation, die beim Töten von Menschen auftreten könnte, bei den zivilen Dienstleistungen nicht denkbar wäre.<sup>10</sup>

Im Hinblick auf eine **zeitliche Komponente** und den Ausgangspunkt der Fragestellung setzt der Einsatz zu zivilen Dienstleistungspflichten den Verteidigungsfall gem. Art. 115a GG voraus. Die Anwendung und Wirksamkeit des Art. 12a Abs. 3 GG sind auf die Aufhebung des Verteidigungsfalls gem. Art. 115l GG begrenzt.<sup>11</sup>

---

6 Schmidt-Radefeldt, in: Epping/Hillgruber, BeckOK Grundgesetz, 65. Edition, 2026, Art. 12a GG, Rn. 27.

7 Hummel, in: Sachs, Grundgesetz, 10. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 32.

8 Kämmerer, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 8. Auflage 2025, Art. 12a GG, Rn. 39, auch: Thiele, in: Dreier, Grundgesetz-Kommentar, 4. Auflage 2023, Art. 12a GG, Rn. 34, Gornig, in: Huber/Voßkuhle, Grundgesetz, 8. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 134, unter Verweis auf: Vgl. Ipsen in BK GG Art. 12a Rn. 260 ff.

9 Kämmerer, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 8. Auflage 2025, Art. 12a GG, Rn. 39.

10 Gornig, in: Huber/Voßkuhle, Grundgesetz, 8. Auflage 2024, Rn. 134, unter Verweis auf: Vgl. BVerfG Urt. v. 20.12.1960 – 1 BvL 21/60, BVerfGE 12, 45 (56 f.) – Kriegsdienstverweigerung; Urt. v. 26.5.1970 – 1 BvR 83/69, 1 BvR 244/69, 1 BvR 345/69, BVerfGE 28, 243 (262); Beschl. v. 12.10.1971 – 2 BvR 65/71, BVerfGE 32, 40 (45).

11 Jarass, in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 19. Auflage 2026, Art. 12a GG, Rn. 11.

## 2.2. Einfachgesetzliche Grundlagen

Art. 12a Abs. 3 Satz 1 GG normiert, dass eine Verpflichtung zu zivilen Dienstleistungen nur „durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes“ erfolgen darf. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit der Gesetzgeber von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht hat. Die folgenden untergesetzlichen Grundlagen sind – abgesehen von redaktionellen Änderungen und den unter Ziff. 4 dargestellten Änderungen durch das WDMoG – seit ihrer Entstehung in Kraft.

### 2.2.1. Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG)

Die Pflicht zu zivilen Dienstleistungen gem. Art. 12a Abs. 3 GG wurde entsprechend der bezeichneten Ermächtigung durch das **Arbeitssicherstellungsgesetz** (ASG)<sup>12</sup> vom 9. Juli 1968 ausgestaltet. Vorrangig soll es dazu dienen, in Spannungszeiten sowie im Verteidigungsfall die Versorgung der Bevölkerung, die Versorgung bestimmter Branchen mit Arbeitskräften für die Verteidigung und den Schutz der Zivilbevölkerung zu gewährleisten.<sup>13</sup> Dabei wurde in § 1 ASG eine sich bereits in Art. 12a Abs. 4 und 6 GG befindliche Bedarfsvoraussetzung normiert. Demnach ist eine Verpflichtung nach dem ASG nur zulässig, wenn sich auf Grundlage der Freiwilligkeit eine entsprechende Arbeitsleistung nicht sicherstellen lässt.<sup>14</sup>

Als **Notstandsgesetz** bedarf das ASG zur Entfaltung seiner Wirksamkeit einer sog. Entsperrung. Deckungsgleich zu Art. 12a Abs. 3 GG findet es erst Anwendung, wenn gem. Art. 80a Abs. 1 GG und Art. 115a GG der Spannungs- oder Verteidigungsfall festgestellt wurde. Hingegen wird das ASG nicht durch den Bündnisfall (Art. 80a Abs. 3 GG) entsperrt.<sup>15</sup>

Im Einzelnen normiert das ASG auf materieller Ebene Maßnahmen zur Sicherstellung der Arbeitsleistung. Es regelt, unter welchen Voraussetzungen der Pflichtige zu einem Arbeitsverhältnis verpflichtet werden kann, und benennt Einschränkungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Dabei werden in § 2 ASG drei **Maßnahmen** bezeichnet, welche zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen ergriffen werden können (siehe dazu unten Ziff. 3.). Zudem konkretisiert § 4 Abs. 1 ASG die in Art. 12a Abs. 3 GG aufgeführten **Tätigkeitsbereiche**. Der nicht abschließende Katalog umfasst mitunter militärische Einrichtungen sowie Einrichtungen verschiedener Wirtschaftszweige, insoweit deren Tätigkeit der Verteidigung, der Versorgung der Zivilbevölkerung sowie der Versorgung der Streitkräfte dient.

---

12 Gesetz zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen für Zwecke der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung (Arbeitssicherstellungsgesetz) vom 9. Juli 1968 (BGBl. I S. 787), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 370).

13 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 159.

14 Ipsen, in: Kahl/Waldhoff/Walter, Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Art. 12a GG, 200. Lieferung, 2019, Rn. 248.

15 Siehe hierzu ausführlich auch: Wissenschaftliche Dienste des Bundestages, Fachbereich WD 2, Einzelfragen der Wehrpflicht, [WD 2 - 3000 - 033/24](#) vom 12.06.2024.

Auf **verfahrensrechtlicher Ebene** beschränkten sich die Regelungen des ASG bis 2011 insbesondere auf das Verpflichtungsverfahren und die Koordinierung und Bedarfsdeckung. § 34 ASG ermächtigt zum **Erlass einer Rechtsverordnung**, welche im Rahmen der Koordinierung und Bedarfsdeckung die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit reglementiert. Zuvor gab es keine den Datenaustausch mit der Bundesagentur betreffenden Regelungen.

#### 2.2.2. Arbeitssicherstellungsverordnung (ArbSV)

Gemäß § 34 ASG erlässt die Bundesregierung „durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Zusammenarbeit der Bundesagentur für Arbeit mit den fachlich zuständigen Bundes- und Landesbehörden bei der Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs“. Die Verordnung soll die notwendigen Planungen und Vorbereitungen ermöglichen, um den Arbeitskräftebedarf sicherzustellen. Sie findet grundsätzlich bereits vor dem Eintritt eines Spannungsfalls Anwendung und bedarf keiner weiteren Entsperrung.<sup>16</sup> Teil der Verordnung soll ferner die Verteilung der Arbeitskräfte sein, insoweit diese den Bedarf nicht decken.

Von dieser Ermächtigung hat die Bundesregierung durch die Verordnung über die Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz (ArbSV) Gebrauch gemacht.<sup>17</sup>

Neben der in § 34 Satz 2 ASG genannten Verteilung von Arbeitskräften regelt die ArbSV ihrem Namen entsprechend vorrangig die Bedarfserfassung und die Bedarfsdeckung. Nach § 6 Abs. 3 ArbSV erfolgt die Verteilung von Arbeitskräften nach Dringlichkeit des Bedarfs und unter Mitwirkung der Arbeitskräfteausschüsse (§ 8 ArbSV). Auch hierbei wird dem Grenzschutz, den Streitkräften und dem Zivilschutz, sowie der Versorgung der Zivilbevölkerung Vorrang gewährt.

Im Zusammenspiel mit den im ASG zur Arbeitssicherstellung geregelten Maßnahmen enthält die ArbSV Bestimmungen über die im Rahmen der Verpflichtung zu beachtende Klassifizierung sowie über prioritäre Verfahrensweisen.

### 3. Strukturen und Maßnahmen der einschlägigen Rechtsgrundlagen

Im folgenden Abschnitt werden die Strukturen und Maßnahmen zur Arbeitssicherstellung und die entsprechenden rechtlichen Grundlagen dargestellt. Des Weiteren wird skizziert, wie deren Durchsetzung und welche Rechtsfolgen für den Fall der Nichtbefolgung vorgesehen sind.

---

16 Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Fachbereich WD 6, Umsetzung des Arbeitssicherstellungsgesetzes durch die Bundesagentur für Arbeit, [WD 6 - 3000 - 017/26](#) vom 16.04.2026, S. 7; unter Verweis auf: BR-Drs. 54/89, S. 11.

17 Verordnung über die Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz (ArbSV) vom 30.05.1989 (BGBl. I 1989, S. [1071](#)), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 17. Dezember 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 418).

### 3.1. Maßnahmenkatalog des ASG zur Arbeitssicherstellung

Das ASG sieht in § 2 drei wesentliche Maßnahmen zur Arbeitssicherstellung vor.<sup>18</sup>

§ 2 Nr. 1 ASG normiert zunächst die **Beschränkung des Rechts auf Beendigung eines Arbeitsverhältnisses**. Demnach können Arbeitnehmer gewisser Tätigkeitsfelder – welche anhand des Branchenkatalogs von § 4 ASG zu bestimmen sind – im Falle eines Spannungs- oder Verteidigungsfalls nicht mehr voraussetzungslos ihr Arbeitsverhältnis beenden.<sup>19</sup> Vielmehr bedarf es dafür gemäß § 7 ASG der **Zustimmung der Agentur für Arbeit**. Die Zustimmung ist demnach zu erteilen, wenn die Sicherstellung von Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt ist oder sich die weitere Verpflichtung im Arbeitsverhältnis als unzumutbar darstellt. Der Agentur für Arbeit steht insoweit kein Ermessens-, allerdings ein Entscheidungsspielraum zu.<sup>20</sup>

Die **Tatbestandsmerkmale der Beeinträchtigung und Unzumutbarkeit** sind hierbei insbesondere nach Sinn und Zweck der Norm auszulegen. Entsprechend § 7 Satz 3 ASG und unter Berücksichtigung von § 1 ASG kann eine Beeinträchtigung der Arbeitssicherstellung zumindest dann nicht vorliegen, wenn durch Freiwillige die Arbeitsleistung hinreichend gesichert werden kann. Die Orientierung hat hierbei allerdings nicht an dem notwendigen „Minimum“, sondern an dem „Optimum“ der zu erzielenden Arbeitsleistung zu erfolgen. So richtet sich die Sicherstellung der Arbeitsleistung nicht nur nach der allgemeinen Verfügbarkeit von Arbeitskräften in der Region und der jeweiligen Branche, sondern auch nach der tatsächlichen Qualifikation und grundsätzlichen Geeignetheit des Arbeitnehmers.<sup>21</sup>

Der **Begriff der Unzumutbarkeit** erfährt durch § 12 Abs. 1 ASG eine tiefere Ausgestaltung, wonach die Verpflichtungsbehörde nur in zumutbare Arbeitsverhältnisse verpflichten darf. Dabei hat sie „Ausbildung, berufliche Tätigkeit, körperliche und geistige Fähigkeiten und die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse der zu verpflichtenden Person sowie die besonderen Verhältnisse des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen“.<sup>22</sup> Vor dem Hintergrund des § 31 ASG wird festzustellen sein, dass der Begriff der Unzumutbarkeit streng auszulegen ist. Ist der Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sogar verpflichtet, Gefahren und Erschwernisse auf sich zu nehmen, wird die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erst dann anzunehmen sein,

---

18 In der folgenden Darstellung wird nicht näher auf § 2 Nr. 3 ASG eingegangen. Diese Bestimmung richtet sich an Frauen, welche weder bis 2011 noch zum aktuellen Zeitpunkt zum Dienst an der Waffe verpflichtet sind; demnach auch nicht Kriegsdienstverweigerer im Sinne der Fragestellung sein können.

19 Schnabel/Runkowski, Die Sicherstellung von Arbeitskräften in Krisenzeiten aus unternehmerischer Perspektive, BB 2026, 1204-1210, Rn. 1205.

20 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 162.

21 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 162.

22 Ipsen, in: Kahl/Waldhoff/Walter, Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Art. 12a GG, 200. Lieferung, 2019, Rn. 254.

wenn das Beendigungsinteresse des Arbeitnehmers das Interesse der Allgemeinheit an der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung deutlich übersteigt.<sup>23</sup>

### 3.2. Persönlicher Anwendungsbereich

Entgegen § 2 Nr. 1 ASG umfasst der **Anwendungsbereich von § 2 Nr. 2 ASG** nicht Arbeitnehmer, sondern **Wehrpflichtige**.

In der Literatur wird diskutiert, ob sich der Begriff des Wehrpflichtigen insoweit nach § 1 Abs. 1 WpflG<sup>24</sup> oder nach Art. 12a Abs. 1 GG richtet, d. h. hiervon ausschließlich deutsche Staatsangehörige oder auch **nicht-deutsche Staatsangehörige** umfasst werden können.

**Einer Ansicht** nach ist der Wortlaut des Art. 12a Abs. 1 GG und damit auch die Wehrpflicht nicht auf Deutsche beschränkt.<sup>25</sup> Danach stehe die Verfassung einer Erstreckung der Wehrpflicht auf ausländische Staatsangehörige und Staatenlose grundsätzlich nicht entgegen.<sup>26</sup> Soweit die Heranziehung von Staatenlosen, Doppel- oder Mehrstaatlern sowie Ausländern zur Wehrpflicht auf verfassungsrechtlicher Ebene zulässig ist,<sup>27</sup> dürfte sie gem. Art. 25 GG nur im Einklang mit dem Völkerrecht erfolgen.<sup>28</sup> Für eine solche Auslegung wird insbesondere angeführt, dass es unter Berücksichtigung des Gleichheitsgrundsatzes und des Grundsatzes der Wehrgerechtigkeit nicht zu rechtfertigen sei, männliche Drittstaatsangehörige mit ständigem Aufenthalt in Deutschland von den primären und sekundären Dienstleistungspflichten auszunehmen.<sup>29</sup>

Eine **andere Ansicht** hält die Beschränkung der Wehrpflicht auf deutsche Staatsangehörige für geboten. Ausländer und Staatenlose seien trotz des grundsätzlich weiter gefassten Wortlauts des Art. 12a Abs. 1 GG nicht vom persönlichen Anwendungsbereich der Wehrpflicht erfasst. Die Wehrpflicht stelle eine verfassungsrechtliche Grundpflicht dar und knüpfe an den republikanischen Bürgerstatus an.<sup>30</sup> Da Ausländer sowohl verfassungsrechtlich als auch politisch grundsätzlich keine mit deutschen Staatsangehörigen vollständig gleichberechtigte Stellung zukomme,

---

23 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 162.

24 Wehrpflichtgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. August 2011 (BGBl. I S. 1730), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 370).

25 Nolte, in: Stern/Becker, Grundrechte-Kommentar, 4. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 17; Jarass, in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 19. Auflage 2026, Art. 12a GG, Rn. 4; Kämmerer, in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 8. Auflage 2025, Art. 12a GG, Rn. 14.

26 Ipsen, in: Kahl/Waldhoff/Walter, Bonner Kommentar zum Grundgesetz, 200. Lieferung, 9/2019, Art. 12a GG, Rn. 60.

27 Sodann, in: Sodann, Grundgesetz, 5. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 3.

28 Hummel, in: Sachs, Grundgesetz, Art. 12a GG, 10. Auflage 2024, Rn. 9, unter Verweis auf: Krieger in: Friauf/Höfling, 45. EL 2015, Rn. 27; Stern StaatsR IV/1 1. Aufl. S. 1040; vgl. zum Wehrdienst von Ausländern aus völkerrechtlicher Perspektive: Doebling EPIL Instalment 1 (1981), S. 112 ff.; Gornig, in: MKS Rn. 29–32.

29 Jarass, in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art. 12a GG, 19. Auflage 2026, Rn. 4; Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, 159, Rn. 161.

30 Thiele, in: Dreier, Grundgesetz-Kommentar, 4. Auflage 2023, Art. 12a GG, Rn. 20.

könne ihnen die Wehrpflicht nicht auferlegt werden. Auch weil nicht ausgeschlossen werden könne, dass ausländische Wehrpflichtige möglicherweise gezwungen sein könnten gegen ihr Heimatland vorzugehen, ergebe sich ein durch Art. 25 GG normiertes völkerrechtliches Verbot der Heranziehung von Ausländern zur Wehrpflicht.<sup>31</sup>

Die Wehrpflicht beschränkte sich in der Praxis bislang auf deutsche Staatsangehörige. Gemäß § 1 Abs. 1 WpflG sind nur Männer, die Deutsche im Sinne des Grundgesetzes sind, wehrpflichtig. § 2 WpflG a. F. sah eine Verpflichtung zum Wehrdienst für Ausländer und Staatenlose unter den gleichen Voraussetzungen und durch Rechtsverordnung vor.<sup>32</sup> Von dieser Ermächtigung wurde indes nie Gebrauch gemacht. Die Bestimmungen waren zwar völkerrechtlich zulässig, wurden allerdings aufgrund von völkerrechtlichen Bedenken und der rechtspraktischen Unbedeutsamkeit durch Gesetz vom 22. April 2006 aufgehoben.<sup>33</sup>

Da die vorliegende Fragestellung auf anerkannte Kriegsdienstverweigerer abstellt und sich die Wehrpflicht nach § 1 WpflG auf „Deutsche im Sinne des Grundgesetzes“ bezieht, dürften primär nur deutsche (männliche) Staatsangehörige, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, zu betrachten sein.

Weiter normiert § 5 ASG **Ausnahmen des persönlichen Anwendungsbereichs**, welche sich vordergründig auf Personen mit einem schweren Behinderungsgrad oder solche in geistlicher oder höchsttrichterlicher Tätigkeit beziehen.

Die verbleibenden Wehrpflichtigen können nach § 2 Nr. 2 ASG in ein Arbeitsverhältnis in einer der von § 4 ASG erfassten Branchen verpflichtet werden. Für Personen, die sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis befinden, bedarf es für die Verpflichtung der vorherigen Zustimmung der zuständigen Behörde. Diese Zustimmung kann allerdings nur verweigert werden, soweit die Person entsprechend § 12 Abs. 2 ASG bereits lebens- und verteidigungswichtige Aufgaben wahrnimmt.<sup>34</sup>

### 3.3. Klassifizierung und Verfahren nach dem ASG und der ArbSV

Im ASG und damit verbunden in der ArbSV werden **Verfahrensgrundsätze und Voraussetzungen** normiert, nach denen die Klassifizierung der zu verpflichtenden Personen zu erfolgen hat.

§ 6 ASG regelt in Übereinstimmung mit Art. 12a Abs. 1 und Abs. 2 GG die Vorrangigkeit der Bedarfsdeckung in der militärischen Verteidigung. Demnach können nur solche Wehrpflichtige zur

---

31 Wollenschläger, Wehrpflicht für Ausländer, NVwZ 1989/722, Rn. 726ff..

32 Gronig, in: Huber/Voßkuhle, Grundgesetz, 8. Auflage 2024, Art. 12a GG, Rn. 29.

33 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Reserve der Streitkräfte und zur Rechtsbereinigung des Wehrpflichtgesetzes (Streitkräftereserve-Neuordnungsgesetz – SkResNOG), in der 15. Wahlperiode, [Drucksache 15/4485](#), S. 28.

34 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 163.

Arbeitssicherstellung herangezogen werden, die in der militärischen oder ersatz- oder zivildienstlichen Bedarfsplanung keine Verwendung gefunden haben.<sup>35</sup>

Während § 12 ASG die bezeichneten Verpflichtungskriterien benennt, welche an den beruflichen Vorerfahrungen sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten der zu verpflichtenden Person anknüpfen, lässt sich der ArbSV entnehmen, auf welche Gruppen von Wehrpflichtigen vorrangig zurückgegriffen werden soll. Durch ihre systematische Stellung im Gesetz und auch aufgrund der rechtlichen Prinzipien, die ihnen zugrunde liegen, ist eine Rangfolge ersichtlich, anhand derer die Klassifizierung und Verpflichtung zu erfolgen hat.<sup>36</sup>

**Vorrangig** ist zunächst – unabhängig von der Art der Maßnahme – nach dem **Grundsatz der Freiwilligkeit** zu verpflichten, welcher sowohl in § 4 ArbSV als auch in § 1 ASG festgehalten ist. Die systematische Stellung des Grundsatzes der Freiwilligkeit am Anfang des ASG und der ArbSV spricht für dessen grundsätzlichen Vorrang gegenüber einer zwangsweisen Verpflichtung. **Sekundär** erfolgt die Heranziehung von Nichterwerbstätigen (§ 5 ArbSV) und schlussendlich die Verteilung von bereits erwerbstätigen Arbeitskräften (§ 6 ArbSV). Bei der Verteilung nach Dringlichkeit des Bedarfs gemäß § 6 Abs. 3 ArbSV sind dabei die Arbeitnehmer so auszuwählen, dass deren Heranziehung die Belange des Arbeitnehmers sowie dessen bisherige Betriebsstätte geringstmöglich beeinträchtigt.<sup>37</sup>

#### 3.4. Durchsetzung und Rechtsfolgen

Zur Durchsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherstellung sieht die ArbSV an den Arbeitgeber gerichtete **Pflichten zur Mitwirkung** an der Bedarfsfeststellung und Anmeldung von Arbeitskräften vor.<sup>38</sup> Für die Bedarfsfeststellung enthält § 3 ArbSV feststellungsbedürftige Kriterien und Merkmale.

Während das **Verpflichtungsverfahren** als solches, das bereits Kenntnis über die zu verpflichtende Person und deren Geeignetheit für die jeweilige Arbeit sowie über die Zumutbarkeit der Arbeitsstelle voraussetzt, in den §§ 10 ff. ASG geregelt ist, trafen die gesetzlichen Grundlagen bis 2011 ansonsten keine Aussage darüber, wie die Agentur für Arbeit **Kenntnis über die Wehrpflichtigen** erlangt. Lediglich § 25 ASG sieht, neben einer in § 24 ASG geregelten Auskunftspflicht, vor, dass die Wehrpflichtigen, die in ein Arbeitsverhältnis verpflichtet werden können, sich „auf Aufforderung der Agentur für Arbeit“ zu melden oder vorzustellen haben und dass diese Aufforderung bei Gefahr im Verzug auch mündlich, fernmündlich oder durch öffentlichen Aufruf erfolgen kann.

---

35 Müller, Die Wehrpflicht muss weg – im Arbeitssicherstellungsgesetz!, #GIDSstatement 3/2024, S. 10.

36 Müller, Die Wehrpflicht muss weg – im Arbeitssicherstellungsgesetz!, #GIDSstatement 3/2024, S. 9.

37 Schnabel/Runkowski, Die Sicherstellung von Arbeitskräften in Krisenzeiten aus unternehmerischer Perspektive, BB 2026, 1204-1210, Rn. 1206.

38 Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Fachbereich WD 6, Umsetzung des Arbeitssicherstellungsgesetzes durch die Bundesagentur für Arbeit, [WD 6 - 3000 - 017/26](#) vom 16.04.2026, S. 7.

Zur **Feststellung der Vermittlungsfähigkeit** sowie der körperlichen und geistigen Geeignetheit können sodann ärztliche Untersuchungsmaßnahmen für die verpflichtungsfähigen Wehrpflichtigen angeordnet werden (§ 25 Abs. 2 ASG). Kommt eine Person ohne hinreichenden Grund einer Aufforderung, sich zu melden oder ärztlich untersuchen zu lassen, nicht nach, hat die Agentur für Arbeit gem. § 25 Abs. 3 ASG die Möglichkeit die Person **vorführen** zu lassen.

Im Übrigen normiert § 32 Abs. 1 Nr. 1 ASG die Verletzung von Sicherstellungsvorschriften als **Ordnungswidrigkeit**. Davon umfasst sind insbesondere die Fälle, in denen der **Arbeitnehmer** seine Arbeitsstelle verlässt oder ihr fernbleibt oder sich weigert, eine ihm aufgetragene und nach diesem Gesetz zumutbare Arbeit zu verrichten. Ein **Arbeitgeber** in einer der für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zustimmungsbedürftigen Branche handelt ebenfalls ordnungswidrig, wenn er eine solche Handlung eines Arbeitnehmers unterstützt (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 ASG). Im Übrigen stellt auch die Zuwiderhandlung gegen weitere Maßnahmen und Anordnungen ein ordnungswidriges Handeln dar.<sup>39</sup>

Beeinträchtigt eine Tat die Verwirklichung der Ziele merkbar, denen die Sicherstellung von Arbeitsleistungen im Allgemeinen oder im Einzelfall zu dienen bestimmt ist, kann sich diese sogar als strafbar gem. § 32 Abs. 5 ASG darstellen und mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden.<sup>40</sup>

In der Praxis dürfte sich – im Falle einer **Arbeitsverweigerung** – die Durchsetzung tatsächlich als schwierig erweisen. § 17 Abs. 1 OWiG sieht im Einklang zu § 32 Abs. 3 ASG für ordnungswidriges Handeln eine Geldstrafe von bis zu 1.000 EUR vor. Eine Zwangsvollstreckung der Arbeitsleistung kommt auch im Verteidigungsfall aufgrund von § 888 Abs. 3 ZPO grundsätzlich nicht in Betracht.<sup>41</sup> Da auch öffentlich-rechtliche Zwangsmittel nicht vorgesehen sind, wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass bei Verweigerung der Arbeitsleistung in der Regel mit der Vorlage von Krankschreibungen zu rechnen sei.<sup>42</sup>

#### 4. Rechtslage aufgrund des WModG bei Wiedereinführung der Wehrpflicht

Das Gesetz zur Modernisierung des Wehrdienstes (WModG) umfasst eine Vielzahl von Änderungen der bestehenden Gesetze über den Wehr-, den Zivil- bzw. Ersatzdienst sowie die Kriegsdienstverweigerung. Dabei besteht weiterhin ein gewisser **Gestaltungsspielraum bezüglich etwaiger Wehrdienstausnahmen**.<sup>43</sup> Die weitergehenden Ausführungen beziehen sich entsprechend der Fragestellung auf den Fall der **Wiedereinführung der Wehrpflicht** mit Hinblick auf die in § 2a WPfLG normierte Bedarfswehrpflicht.

---

39 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 165.

40 Schnabel/Runkowski, Die Sicherstellung von Arbeitskräften in Krisenzeiten aus unternehmerischer Perspektive, BB 2026, 1204-1210, Rn. 1208.

41 Hamacher/Ulrich, in: Der Beschäftigungsantrag im arbeitsgerichtlichen Verfahren, NZA 2024/1161, Rn. 1169.

42 Vielmeier, Was wäre wenn? – Das Arbeitssicherstellungsgesetz als Terra Incognita, NZA 2025, S. 159, Rn. 163.

43 Schmidt-Radefeldt, in: BeckOK Grundgesetz, Epping/Hillgruber, 65. Edition, Art. 12a GG, Rn. 13.

Während § 1 WPflG – und damit auch der persönliche Anwendungsbereich von § 2 Nr. 2 ASG – keine Änderung erfahren hat, stärkt § 15d WPflG in Verbindung mit dem neu hinzugefügten 6. Abschnitt des ASG die **Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit mit den Meldebehörden, Jobcentern und dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr**. Damit hat der Gesetzgeber der bisherigen lückenhaften Ausgestaltung hinsichtlich der Durchsetzung und verfahrensweise Rechnung getragen. Mit der Änderung wird die erforderliche Rechtsgrundlage für die Übermittlung der für die Erfüllung der Aufgaben nach dem ASG relevanten **Daten von Wehrpflichtigen** durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr an die Bundesagentur für Arbeit geschaffen.<sup>44</sup> Die Agentur für Arbeit erlangt hierdurch nun Zugriff auf Datenbanken, mit denen sie festzustellen vermag, **welche Personen verpflichtungsfähig** sind. Dadurch, dass gem. § 15d Nr. 9 WPflG nicht nur Auskünfte über die Einberufung und Heranziehung zum Wehrdienst, sondern auch über Bildungsabschlüsse sowie sonstige Befähigungen und Qualifikationen gem. der Bereitschaftserklärung des § 15a WPflG erteilt werden, wird der Agentur für Arbeit auch die qualitative Deckung des Arbeitsbedarfs ermöglicht und vereinfacht. Die Datenübermittlung erfolgt im Einklang mit § 3 ASG ausschließlich im Verteidigungsfall oder nach Maßgabe von Art. 80a Abs. 1 GG.<sup>45</sup>

Bis auf eine redaktionelle Änderung in § 4 Abs. 3 ASG, welcher den sachlichen Anwendungsbereich bei deutschen Staatsangehörigen mit Beschäftigungsort außerhalb des Hoheitsgebiets der Bundesrepublik konkretisiert, hat das ASG keine weitere Änderung erfahren. Die ArbSV wurde vom WModG nicht erfasst und blieb gänzlich unverändert.

Das Recht auf Kriegsdienstverweigerung und der Zivildienst als Pflicht für anerkannte Kriegsdienstverweigerer bleiben bestehen.<sup>46</sup> Weitergehende Änderungen mit Hinblick auf die durch Art. 12a Abs. 3 GG betroffenen Personen sind insoweit nicht ersichtlich.

## 5. Zusammenfassung

Anerkannte Kriegsdienstverweigerer gem. Art. 12a Abs. 3 GG konnten bis 2011 und können auch bei Wiedereinführung der Wehrpflicht im Verteidigungsfall durch das Arbeitssicherstellungsgesetz und die Arbeitssicherstellungsverordnung zur Fortsetzung ihres bisherigen Arbeitsverhältnisses oder in ein neues Arbeitsverhältnis verpflichtet werden.

Dabei sind von dieser Verpflichtung insbesondere Tätigkeitsbereiche zum Zwecke der Verteidigung und zum Schutze der Zivilbevölkerung umfasst. Unter Berücksichtigung von Art. 4 Abs. 3 GG und Art. 12a Abs. 2 GG, dürfte der Einsatzbereich von unter Art. 12a Abs. 3 GG fallenden anerkannten Kriegsdienstverweigerern in der Praxis eine Einschränkung dahingehend erfahren,

---

44 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes (Wehrdienst-Modernisierungsgesetz – WModG), in der 21. Wahlperiode, [Drucksache 21/1853](#), S. 57, S. 70.

45 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes (Wehrdienst-Modernisierungsgesetz – WModG), in der 21. Wahlperiode, [Drucksache 21/1853](#), S. 70.

46 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes (Wehrdienst-Modernisierungsgesetz – WModG), in der 21. Wahlperiode, [Drucksache 21/1853](#), S. 73.

dass mittelbare Beiträge zum Waffeneinsatz – also der Einsatz bei Streitkräften und deren Versorgung – nicht erfasst werden. Dem Wortlaut der zugrunde liegenden Gesetze ist dies allerdings nicht zu entnehmen.

Die Heranziehung und Klassifizierung anerkannter Kriegsdienstverweigerer erfolgen nach den dargelegten Grundprinzipien, bei welchen die Freiwilligkeit und Zumutbarkeit Vorrang genießen. Der qualitativen Bedarfsdeckung und ihrer prozessualen Umsetzung, die diesen Grundprinzipien zugutekommen dürfte, wurde durch Einführung des § 15d WPflG und des sechsten Abschnitts des ASG Rechnung getragen.

\* \* \*