



---

**Ausschussdrucksache 21(12)235**

53100

9. November 2025

---

**Stellungnahme des Sachverständigen Herrn Prof. Dr. Sönke Neitzel,  
Universität Potsdam, zur öffentlichen Anhörung zum Entwurf  
eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-  
Modernisierungsgesetz (WDMoG)  
(BT-Drucksache 21/1853)**

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Wehrdienstes – Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoDG)**

**Von Prof. Dr. Sönke Neitzel, Universität Potsdam**

Es gibt viele Perspektiven zur Gestaltung eines Wehrdienstes, etwa innen-, gesellschafts- oder auch wirtschaftspolitische Gesichtspunkte. In der langen Geschichte der Wehrpflicht in Deutschland war stets das sicherheitspolitische Argument entscheidend. Schon 1956 glaubte die Regierung Adenauer, dass nur mit einer Wehrpflicht der notwendige Beitrag zur Landes- und Bündnisverteidigung sichergestellt werden könnte. Das entsprechende Gesetz brachte sie am 7. Juli 1956 gegen die Stimmen der SPD durch den Bundestag. Voraussetzung für die Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 war die Einschätzung, dass sich die sicherheitspolitische Lage im Vergleich zum Kalten Krieg deutlich entspannt hatte.

Seit dem Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine im Februar 2022 bemühen sich Bundesregierung und Bundestag darum, die Bundeswehr kriegstüchtig zu machen. Zweifellos ist der vorliegende Gesetzentwurf in diesem Kontext ein Schritt in die richtige Richtung. Er ist zugleich ein weiterer Beleg für die allzu langsame Geschwindigkeit der sicherheitspolitischen Reformschritte der letzten dreieinhalb Jahre.

In Deutschland gibt es eine lange Tradition der Wehrpflicht, die bis 1813 zurückreicht, es gibt eine gesellschaftliche Mehrheit für die Einführung einer Auswahlwehrpflicht<sup>1</sup> und trotzdem ist im vorliegenden Gesetzentwurf davon keine Rede. Dies ist um so bemerkenswerter, da die Bundesregierung davon ausgeht, dass Russland schon in wenigen Jahren die Nato angreifen könnte. Warum geht man dann nicht konsequent den Weg der Einführung einer Auswahlwehrpflicht ab Sommer 2027, um die dramatischen Personalprobleme der Bundeswehr in den Griff zu bekommen, ein Signal der Abschreckung zu setzen und das Land verteidigungsbereit zu machen?

Das Verteidigungsministerium glaubt, einen Aufwuchs auf freiwilliger Basis bis 2035 zu erreichen. Das bedeutet, dass man sich im Schnitt einen Aufwuchs von 8.000 Mann pro Jahr zum Ziel setzt. Wäre die Bundeswehr bei ihrer Aufstellung im Kalten Krieg in dieser Geschwindigkeit aufgewachsen, hätte der Aufbau 60 Jahre gedauert.

Diese ambitionslose Planung lässt sich weder mit der Bedrohungsanalyse eines in den nächsten Jahren drohenden russischen Angriffs, noch mit den derzeitigen NATO-Verteidigungsplanungen oder mit den daraus abgeleiteten NATO-Planungszielen in Verbindung bringen. Lageanalyse und die daraus folgenden Maßnahmen wirken geradezu entkoppelt. Aus militärhistorischer Perspektive lassen sich **fünf Kritikpunkte** herauskristallisieren:

### **1. Diffuse Zielgröße**

Das Bundesministerium der Verteidigung postuliert eine notwendige Gesamtstärke von 460.000 Soldaten, davon 200.000 Reservisten. Es bleibt aber eine schlüssige Ableitung dieser Berechnung schuldig und verweist auf eine in Erarbeitung befindliche Fortschreibung des Fähigkeitsprofils der Bundeswehr im kommenden Jahr. Ob die Zahl 460.000 zur Abdeckung der NATO-Verpflichtungen und des Kräftebedarfs im sogenannten „OpPlan Deutschland“ ausreichend ist, erscheint aber schon jetzt fraglich. Die bisher bekannt gewordenen Planungen der Inspektoren lassen einen wesentlich höheren Bedarf als 260.000 aktive Dienstposten vermuten, um die NATO-Planungsziele zu erreichen.

---

<sup>1</sup> Timo Graf, Deutschland in der militärischen Führungsrolle. Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland 2025, Potsdam 2025, S. 32.

Beim Aufbau der Bundeswehr war die aus politischen und militärischen Erwägungen abgeleitete Zahl von maximal 500.000 Soldaten 1954 in den Pariser Verträgen vertraglich festgelegt worden. Damit lag vor dem Aufbau der Bundeswehr ein Referenzpunkt vor, an dem sich alle Planungen verlässlich ausrichten konnten.

## **2. Fehlende Einbettung in personalstrukturelle Maßnahmen**

Jenseits der unklaren Bedarfslage ist anzumerken, dass der vorliegende Gesetzentwurf nicht in ein Paket flankierender Maßnahmen zur qualitativen Veränderung der Personalstrukturen eingebettet ist, wie sie bereits im Bericht der sogenannten „Task Force Personal“ 2023 vorgeschlagen und durch den Bundesrechnungshof im Mai 2025 angemahnt wurden.

Die Bundeswehr war in den letzten 30 Jahren nicht in ihrem verfassungsgemäßen Kernauftrag der Landes- und Bündnisverteidigung, sondern im internationalen Krisenmanagements eingesetzt. 2011 wurde die Wehrpflicht ausgesetzt. Beide Faktoren führten zu einer ungünstigen Entwicklung der Personalstruktur, wie sie für Freiwilligenarmeen typisch sind. Die Bundeswehr hat sich allerdings besonders unglücklich entwickelt. Die Stärke von rund 180.000 Köpfen konnte nur gehalten werden, weil Verwaltung und Stäbe aufgebläht wurden, um dort, die immer älteren Soldaten zu beschäftigen. Das Durchschnittsalter der Bundeswehr stieg von 29,04 im Jahr 2011, über 32,4 im Jahr 2019 auf 34 Jahre 2024 an<sup>2</sup>. Über 50 Prozent der Soldaten sind derzeit nicht im Kern der Auftragserfüllung, sondern in Ämtern, Behörden und Stäben eingesetzt. Um wieder zu einer Personal- und Altersstruktur zu kommen, die der Landes- und Bündnisverteidigung entspricht, sind umfangreiche Maßnahmen zur Veränderung der Dienstgradstrukturen, zur Verjüngung der Einsatztruppenteile und zur Reduzierung der Kopflastigkeit erforderlich. Dazu muss auch das Mittel umfassender Frühpensionierungen gehören.

## **3. Entkopplung des Wehrdienstes von qualitativen Aufwuchszielen**

Es geht bei dem Aufwuchs nicht nur um reine Zahlen. Die Frage ist auch, wie das BMVg auf Grundlage des Gesetzes, die *geeigneten* Soldaten gewinnen will. Der freiwillige Wehrdienst von sechs Monate bietet nur eine Basisausbildung der Rekruten, die danach in der Reserve und im Heimatschutz eingesetzt werden können. Doch wie soll der Aufwuchs der Kampfverbände sichergestellt werden? Die 10. Panzerdivision hat bereits heute erhebliche Fehlstellen bei den Mannschaftsdienstgraden, die Aufstellung der neunten Heeresbrigade in Litauen ist ein Kraftakt und eigentlich sollte bis 2029 eine zehnte Brigade aufgestellt sein. Bis 2035 erwartet die NATO eine elfte und zwölfte Brigade und in erheblichem Umfang sogenannte „Enabler“, also Artillerietruppen, Pioniere usw. Diese Neuaufstellungen wirken sich dann unmittelbar auf den Kräftebedarf des Unterstützungskommandos der Bundeswehr aus. Wie der Personalbedarf einer modernen Drohnen- und Flugabwehr gewonnen sowie die massiven Fehlstellen der Schiffsbesatzungen der Marine aus einem sechsmonatigen Dienst gedeckt werden sollen, bleibt völlig unklar. Für diesen Aufwuchs muss die Bundeswehr Soldaten mit den jeweils geeigneten Qualifikationen gewinnen, die an den notwendigen Stationierungsorten eingesetzt werden. Eine seriöse Planung, wie diese Ziele erreicht werden sollen, liegt meines Wissens nicht vor. Zudem: Die Forderung nach flächendeckender Musterung, um im Krisenfall handlungsfähig zu sein wirkt hohl, wenn eine Mobilisierungs- und Ausbildungsplanung jenseits der Erfordernisse des Heimatschutzes fehlt.

---

<sup>2</sup> Zum Vergleich: Das Durchschnittsalter der französischen Streitkräfte beträgt 32 Jahre, der britischen 31 Jahre, der US-Streitkräfte 28,5 Jahre.

#### **4. Hoffnung ersetzt keine Planung**

Auf dem Prinzip Hoffnung lässt sich keine seriöse Aufwuchsplanung der Streitkräfte betreiben. Ob sich durch die Versendung von Fragebögen genug Freiwillige melden werden, ist vollkommen unsicher. So versucht die Bundeswehr seit zehn Jahren trotz allerlei Attraktivitätsprogrammen und Werbemaßnahmen vergeblich, die Zahl der Soldaten von rund 180.000 auf 203.000 zu erhöhen. Es ist absehbar, dass jenseits möglicher Achtungserfolge bei weitem nicht die Zahlen generieren werden, die erforderlich sind. Zwar steigen die Freiwilligenmeldungen, aber ebenso steigen auch die Zahlen der altersbedingten Abgänge. Ein Aufwuchs wird unter diesen Bedingungen nur zu erreichen sein, wenn Zeit- und Berufssoldaten länger dienen und damit der bereits sehr hohe Altersdurchschnitt weiter ansteigt. Eine immer ältere Armee ist aber keine Antwort auf die sicherheitspolitischen Herausforderungen, sondern ein Verzweiflungsakt, um der Entscheidung zur Auswahlwehrpflicht aus dem Weg zu gehen.

Es ist bemerkenswert, dass das BMVg bei der Beschaffung von Ausrüstung und dem Ausbau der Infrastruktur große Anstrengungen unternimmt, klare Planungen für die kommenden Jahre vorzulegen. Im Bereich des Personals wird der noch nicht vorhandenen Plan jedoch auf Sand gebettet. Um die parlamentarische Kontrollfunktion wahrnehmen zu können und auch auf Seiten der Regierung ein kontinuierliches Fortschrittscontrolling zu ermöglichen, ist daher die Einbettung des vorliegenden Gesetzentwurfes in einen Wachstumsplan mit zeitlich fixierten Meilensteinen unumgänglich. Dieser muss alle Planungskategorien verbinden und muss am Aufwuchs von Kampfwert und nicht an nackten Kopfzahlen orientiert sein.

#### **5. Sicherheit versus Gerechtigkeit**

Für den Fall, dass die Freiwilligenzahlen zur Auffüllung der Reserve UND der Kampfverbände nicht ausreichen, sollte der Gesetzgeber Vorbereitungen treffen, um die Einsetzung einer Auswahlwehrpflicht kurzfristig beschließen zu können. Ob dies in Form einer Rechtsverordnung – wie im Gesetzentwurf vorgesehen – eine Mehrheit im Bundestag finden wird, erscheint mir fraglich. Der gangbarere Weg ist wahrscheinlich, einen in der Regierungskoalition abgestimmten Gesetzentwurf zu erarbeiten, der rasch vom Parlament beschlossen werden kann, wenn der Aufwuchs der Bundeswehr mit Freiwilligenmeldungen absehbar nicht zu bewerkstelligen ist.

Ein öffentlich häufig geäußertes Argument gegen die Auswahlwehrpflicht ist die Wehrgerechtigkeit. Aus Sicht des Historikers ist darauf hinzuweisen, dass in Friedenszeiten die Zahl der tauglichen Männer stets die Zahl der benötigten Mannschaftssoldaten bei weitem überstieg. Dies war im 19. Jahrhundert nicht anders wie im Kalten Krieg oder in der Zeit nach 1990. Auf die Wehrpflicht verzichtet hat man in diesen Epochen trotzdem nicht, weil die sicherheitspolitischen Notwendigkeiten in der Güterabwägung höher bewertet wurden als Fragen der Gerechtigkeit. Eine Option eine mögliche Auswahlwehrpflicht gerechter zu gestalten wäre, zunächst alle Männer eines Jahrgangs zu mustern. Bei einem Überangebot gleich qualifizierter Kandidaten für einen Dienstposten könnte dann das Los entscheiden. Die gerechteste Lösung wäre zweifellos die Einführung eines Gesellschaftsjahrs, dass entweder in den Streitkräften oder im zivilen Bereich abgeleistet werden kann.