LIBERALE SOLDATEN UND VETERANEN

Unsere Position

für einen leistungsfähigen Wehrdienst. Wehrpflicht als Ultima Ratio.

Freiwilligkeit stärken. Rechtzeitig vorsorgen.

LiSOV Positionen | PP-03
Liberale Soldaten und Veteranen e. V.
Stand: September 2026

Vorbemerkung

Wehrdienst braucht Vertrauen und Wirksamkeit

Deutschland braucht Streitkräfte, die ihren Auftrag erfüllen können. Dafür müssen Menschen gewonnen, qualifiziert und langfristig gebunden werden. Ein moderner Wehrdienst eröffnet einen verlässlichen Weg in die aktive Truppe und in eine einsatzfähige Reserve. Seine Qualität entscheidet darüber, ob aus anfänglichem Interesse dauerhafte Verantwortung wird.

Die Liberalen Soldaten und Veteranen setzen auf Freiwilligkeit, gute Führung und einen Staat, der seine eigenen Hausaufgaben macht. Schnelle Verfahren, sinnvolle Ausbildung, zeitgemäße Ausrüstung, planbare Perspektiven und ein sicheres Arbeitsumfeld gehören zusammen. Alle Menschen in Deutschland müssen darauf vertrauen können, dass die Bundeswehr ihre Sicherheit und gleichberechtigte Teilhabe im Alltag gewährleistet.

Eine Wehrpflicht greift schwerwiegend in Freiheit und Lebensplanung ein. Sie verlangt für uns schwerwiegende Gründe und frühzeitige Prüfung. Im Spannungs- oder Verteidigungsfall greifen bereits gesetzliche Wehrpflichtregelungen. Auch der Zustimmungsfall nach Artikel 80a GG gehört zur Einordnung. Unser Ultima-Ratio-Modell betrifft eine begrenzte Bedarfswehrpflicht vor diesen beiden erstgenannten Fällen. Familie, Unabkömmlichkeit und Zivilverteidigung sind in jeder Lage mitzudenken. [2, 9, 11]

Unsere Position

Wir wollen einen verlässlichen freiwilligen Wehrdienst. Eine Pflicht bleibt eine eng begrenzte Ausnahme für unverzichtbare Verteidigungsaufgaben, die anders nicht rechtzeitig erfüllt werden können. Die Freiheit von Männern und Frauen aller betroffenen Altersgruppen wiegt gleichermaßen schwer.

Kerngedanke

Wer Freiwilligkeit zum Leitprinzip macht, muss ihre Voraussetzungen schaffen und ihre Leistungsfähigkeit ehrlich prüfen.

Grundlagen: LiSoV-Grundsatzprogramm; PP-01; LFA-Positionspapier. Rechtliche Abgrenzung: [2, 9, 11].

Auf einen Blick

Unser Ansatz für Wehrdienst und Wehrpflicht

Unser Vorschlag verbindet konkrete Verbesserungen des Dienstes mit einem Verfahren für den äußersten Fall. Die Pflicht ist nur ein Teil einer umfassenden Personalpolitik.

Freiwilligen Dienst ermöglichen

Verbindliche und kurze Bewerbungswege, realistische Tätigkeitsbilder und eine Ausbildung, die militärisch sinnvoll und persönlich anschlussfähig ist.

Menschen dauerhaft binden

Planbare Verwendung, faire Entwicklungschancen und verlässliche Vereinbarkeit von Dienstzeiten mit Familie, Pflege, Ausbildung und Beruf.

Sicherheit im Dienst gewährleisten

Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung; Führungsschulungen ab den Unteroffizieren ohne Portepee.

Reserve einsatzfähig entwickeln

Ausbildung, Beorderung, Ausrüstung und Übung zusammenführen. Arbeitgeber als verlässliche Partner einbeziehen.

Hohe Hürden für jede Pflicht

Nur eine schwerwiegende Gefährdung unverzichtbarer Verteidigungsaufgaben kann eine Pflicht begründen. Alle Voraussetzungen sind gemeinsam nachzuweisen.

Jede Ermächtigung endet

Keine Verlängerung. Jede erneute Aktivierung verlangt eine vollständige neue Prüfung, parlamentarische Beratung und ein neues Gesetz.

Kerngedanke

Ein liberaler Wehrdienstansatz beginnt bei guten Bedingungen und endet nicht bei einer Personalzahl.

Die Ausgangslage

Den Neuen Wehrdienst gezielt weiterentwickeln

Seit dem 1. Januar 2026 gelten die Regelungen zum Neuen Wehrdienst. Der eigentliche Dienst beruht zunächst auf Freiwilligkeit; zugleich bestehen verpflichtende Elemente der Erfassung für Männer. Erfassung, Musterung und tatsächliche Einberufung sind unterschiedliche staatliche Maßnahmen und müssen in der politischen Debatte auseinandergehalten werden. [1]

§ 2a Wehrpflichtgesetz sieht bereits eine gesonderte gesetzliche Entscheidung des Bundestages über eine Bedarfswehrpflicht vor. § 91 Soldatengesetz beschreibt den Personalaufwuchs. Für 2026 nennt er einen Korridor von 186.000 bis 190.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten sowie 70.000 bis 80.000 Reservistinnen und Reservisten. Diese Planwerte belegen für sich weder eine aktuelle Unterdeckung noch die Einsatzbereitschaft. [2, 3]

PP-01 betont die freiwillige Reserve außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls. PP-03 ergänzt diesen Ansatz um ein eng begrenztes Ultima-Ratio-Modell. Seine hohen Aktivierungshürden, die nicht verlängerbare Ermächtigung und die Einbeziehung geeigneter Männer und Frauen unterschiedlicher Altersgruppen sind Reformziele. Die geltenden Regelungen für den Spannungs- und Verteidigungsfall sind davon zu unterscheiden.

Unsere Position

Ein Personalziel, offene Stellen oder versäumte Reformen rechtfertigen für uns keine Wehrpflicht. Eine Einberufung verlangt schwerwiegende Gründe und den Nachweis, dass unverzichtbare Verteidigungsaufgaben anders nicht gesichert werden können.

Kerngedanke

Ein gesetzlicher Aufwuchspfad ist ein Planungsinstrument. Die Entscheidung über Zwang braucht eine eigenständige Begründung.

Quellen: [1] Bundeswehr, Neuer Wehrdienst; [2] § 2a WPflG; [3] § 91 SG. Abruf: 19. September 2026.

Rechtliche Einordnung

Pflichten vor und in einer Krise

Im Spannungs- oder Verteidigungsfall gelten nach § 2 Absatz 2 WPflG die §§ 3 bis 52 ohne neues Aktivierungsgesetz. Das bedeutet keine unterschiedslose Einberufung aller Männer. Außerhalb dieser Fälle ermöglicht § 2a eine Bedarfswehrpflicht durch ein gesondertes Gesetz. Eine solche Pflicht setzt daher rechtlich nicht zwingend einen Spannungs-, Verteidigungs- oder Zustimmungsfall voraus. [2]

Der Zustimmungsfall nach Artikel 80a Absatz 1 GG erlaubt die parlamentarische Freigabe einzelner daran gebundener Vorschriften. Er ist keine pauschale Aktivierung der Wehrpflicht und kein frei verfügbares Instrument. Seine materiellen Voraussetzungen sind im Verfassungstext nicht konkret ausformuliert und in der Rechtslehre umstritten. Er ersetzt weder das Verfahren nach § 2a WPflG noch die von uns geforderten hohen Hürden. [9, 11]

Eine Krise löst Konflikte zwischen militärischem Bedarf, Zivilverteidigung und familiärer Verantwortung nicht auf. § 13 regelt Unabkömmlichkeit im öffentlichen Interesse; § 48 verschärft die Bedingungen für Zurückstellungen. Wir fordern vorausschauende Personalplanung, transparente Zuständigkeiten und eine individuelle Prüfung von Betreuung und Pflege auch unter Krisenbedingungen. [2]

Unsere Position

Unser befristetes Ultima-Ratio-Verfahren gilt für die Bedarfswehrpflicht vor dem Spannungs- oder Verteidigungsfall. Es ersetzt nicht die dafür geltende gesetzliche Ordnung. Jede Verpflichtung braucht eine tragfähige verfassungsrechtliche Grundlage.

Kerngedanke

Rechtzeitig vorsorgen heißt auch, militärische und zivile Verantwortung sowie familiäre Pflichten zusammenzudenken.

Quellen: [2] §§ 2, 2a, 13 und 48 WPflG; [9] Artikel 80a GG; [11] Wissenschaftliche Dienste des Bundestages.

Freiwillig dienen

Vom ersten Interesse zur guten Ausbildung

Wer sich für die Bundeswehr interessiert, braucht schnell Klarheit über Aufgaben, Anforderungen und Perspektiven. Lange Wartezeiten und unklare Zuständigkeiten kosten Vertrauen. Bewerberinnen und Bewerber sollen einen festen Kontakt, einen nachvollziehbaren Bearbeitungsstand und eine verbindliche Zeitplanung erhalten. Die Angebote sollen geeignete Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen ansprechen, einschließlich Menschen mit Berufserfahrung und Wiedereinsteigenden.

Eine freiwillige Orientierungswoche kann Einblicke in militärische Berufe, Innere Führung und den Dienstalltag vermitteln. Sie ersetzt weder eine Eignungsfeststellung noch eine militärische Ausbildung. Ein Pilot muss zeigen, ob der Aufwand tatsächlich zu zusätzlichen geeigneten und dauerhaft gebundenen Dienstleistenden führt.

Der Dienst muss einen erkennbaren Ausbildungszweck haben. Grundausbildung, anschließende Qualifizierung und spätere Verwendung sind von Beginn an zusammenzuplanen. Zivil verwertbare Nachweise erhöhen den persönlichen Nutzen, ohne den militärischen Auftrag zu ersetzen.

Unsere Position

Freiwilligkeit braucht ein Angebot, das vom ersten Kontakt bis zum letzten Tag in Uniform verlässlich ist.

Unser Vorschlag

- Binnen 14 Tagen nach einer Bewerbung einen persönlichen Kontakt und den weiteren Ablauf anbieten.
- Bearbeitungszeiten und vermeidbare Abbrüche veröffentlichen; Sicherheitsprüfungen fachlich vollständig durchführen.
- Orientierungsangebote erproben und ihren Erfolg an qualifizierten Eintritten und späterer Bindung messen.
- Qualifikationen dokumentieren und Übergänge in Ausbildung, Studium, Beruf und Reserve vorbereiten.

Kerngedanke

Ein guter Einstieg schafft Bindung. Eine Werbekampagne allein tut das nicht.

Eigene Reformvorschläge; Anknüpfung an das LiSoV-Grundsatzprogramm und das LFA-Positionspapier von 2025.

Menschen halten

Planbarkeit ist ein Wettbewerbsvorteil

Personalgewinnung verliert ihre Wirkung, wenn erfahrene Soldatinnen und Soldaten die Bundeswehr wegen vermeidbarer Belastungen verlassen. Gute Personalpolitik berücksichtigt deshalb Neueinstellungen, die Gründe für das Ausscheiden und die Entwicklung vorhandener Fähigkeiten gleichermaßen.

Dienstliche Anforderungen sind verbindlich. Gerade deshalb müssen planbare Ausbildungsabschnitte, Versetzungen und Laufbahnentscheidungen frühzeitig kommuniziert werden. Wo der Auftrag es zulässt, sollen regionale Verwendung, Teilzeit und passende Arbeitszeitmodelle verfügbar sein. Einsatzbedingte Grenzen müssen verständlich begründet werden.

Familienverantwortung ist keine Frage des Geschlechts. Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger dürfen weder Frauen noch Männern als mangelnde Leistungsbereitschaft ausgelegt werden. Verlässliche Betreuung, eine erreichbare Familienberatung einschließlich Planbarkeit für etwaige Krisenzeiten und transparente Entscheidungen über Freistellungen stärken die Einsatzbereitschaft.

Unsere Position

Wer Menschen langfristig binden will, muss ihnen eine berufliche und persönliche Perspektive geben. Fürsorge ist Bestandteil militärischer Führung.

Unser Vorschlag

- Systematisch erfragen, warum Menschen die Bundeswehr verlassen, und vermeidbare Belastungen gezielt beseitigen.
- Laufbahnen, Beförderungen und Verwendungsplanung nachvollziehbar gestalten.
- Betreuung für Kinder und Unterstützung bei Pflegeverantwortung standortbezogen durchhaltefähig ausbauen.
- Unterkunft, Pendelbelastung und Familienleben in Personalentscheidungen gemeinsam berücksichtigen.

Kerngedanke

Die Bundeswehr muss erfahrene Soldatinnen und Soldaten im Dienst halten und zugleich neue Menschen gewinnen.

Programmatische Grundlage: LiSoV-Grundsatzprogramm, Abschnitte 1 und 8.

Dienst und Reserve

Aus Ausbildung muss Verfügbarkeit werden

Der Wehrdienst stärkt die Verteidigungsfähigkeit nur dann nachhaltig, wenn erworbene Fähigkeiten nach dem aktiven Dienst erhalten bleiben. Dafür brauchen Ausscheidende eine verständliche Perspektive: mögliche Beorderung, passende Übungen, aktuelle Kontaktdaten und eine dauerhafte klar benannte Ansprechperson.

PP-01 liefert dafür die Grundlage. Entscheidend sind qualifizierte, geübte und ausgerüstete Kräfte. Ein Name in einer Kartei oder eine Beorderung allein erfüllt noch keinen militärischen Auftrag. Bei der Personalplanung sind verfügbare Zeit, Gesundheitszustand, Qualifikation und Aufgaben in der zivilen Gesamtverteidigung zu berücksichtigen.

Die Bundeswehr hat im September 2026 eine Umstellung der bisherigen Grundbeorderung auf eine längerfristige amtsseitige Beorderung angekündigt. Sie stellt zugleich klar, dass dadurch keine unmittelbare Verpflichtung zum Reservistendienst entsteht. Auch unser Modell unterscheidet zwischen administrativer Einplanung und tatsächlicher Dienstpflicht. [4]

Unsere Position

Wir verbinden den freiwilligen Wehrdienst mit einer verlässlich betreuten Reserve. Eine mögliche Dienstpflicht darf nicht stillschweigend aus einer administrativen Beorderung abgeleitet werden.

Unser Vorschlag

- Vor Dienstzeitende einen konkreten Übergang in geeignete Reserveverwendungen anbieten.
- Übungen frühzeitig planen, Ausrüstung hinterlegen und Fähigkeiten regelmäßig erhalten.
- Freistellung, Erstattung und soziale Absicherung für Beschäftigte und Arbeitgeber verlässlich regeln.
- Doppelverplanung mit Katastrophenschutz, Gesundheitsversorgung und kritischer Infrastruktur vermeiden.

Kerngedanke

Verteidigungsfähigkeit entsteht durch tatsächlich verfügbare Fähigkeiten.

Quellen: LiSoV PP-01; [4] Bundeswehr, Bundeswehr richtet die Beorderung neu aus, 15. September 2026.

Sicher dienen

Ein sicherer Arbeitgeber für Männer und Frauen

Männer und Frauen müssen die Bundeswehr als Arbeitgeber erleben können, der ihre fachliche Leistung anerkennt und ihre persönliche Sicherheit schützt. Dazu gehören passende Ausrüstung, geeignete Unterkünfte und Sanitärräume, faire Karrierechancen und ein Führungsalltag, in dem Übergriffe und Herabsetzungen nicht geduldet werden. Unterschiedliche Schutzbedürfnisse sind konkret zu berücksichtigen.

Die Allgemeine Regelung A-2610/2 enthält Vorgaben zu Prävention, Schutz und Sanktionen. Der Wehrbeauftragte betont die Bedeutung der Führungskultur für ihre Umsetzung. [5, 6] Medien berichteten im September 2026 über einen Tagesbefehl General Breuers; eine öffentlich zugängliche amtliche Fassung wurde zum Redaktionsstand nicht gefunden. [10]

Alle Geschlechter können von Übergriffen betroffen sein. Auch queere Menschen müssen vor Diskriminierung geschützt werden. Werden Männer wegen ihrer Kinderbetreuung auf eine vermeintlich zuständige Ehefrau verwiesen, ist das eine geschlechtsbezogene Herabsetzung. Nicht jede solche Äußerung ist zugleich sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt. Entscheidend sind Inhalt und Umstände; Führung muss in jedem Fall angemessen reagieren. [7]

Unsere Position

Wir wollen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Kameradinnen und Kameraden selbstverständlich sicher fühlen. Schutz, Respekt und faire Entwicklungschancen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

Unser Vorschlag

- Vertrauliche Beratung außerhalb der unmittelbaren Befehlskette sichtbar und erreichbar machen.
- Betroffene und Hinweisgebende vor Benachteiligung schützen; notwendige Schutzmaßnahmen zügig treffen.
- Ausrüstung, Infrastruktur und Karriereverfahren auf konkrete Benachteiligungen von Männern und Frauen überprüfen.
- Sicherheitsgefühl und Vertrauen in Meldewege anonym erheben; Meldedaten sorgfältig einordnen.

Kerngedanke

Wahre Kameradschaft schützt die Würde und die Sicherheit jedes Menschen in der Truppe.

Quellen: [5] Zentrum Innere Führung; [6] Wehrbeauftragter, Jahresbericht 2025, S. 58–60; [7] § 3 SoldGG; [10] Medienbericht zum Tagesbefehl.

Führung verpflichtet

Sensibilisierung ab Unteroffizier ohne Portepee

Verbindliche Sensibilisierung beginnt bereits in der Dienstgradgruppe der Unteroffiziere ohne Portepee und setzt sich auf allen höheren Führungsebenen fort. Sie muss Bestandteil der Ausbildung und regelmäßiger Fortbildung sein. Reine Kenntnisnahme einer Vorschrift reicht nicht aus.

Wir schlagen ein nach Verantwortung abgestuftes Schulungssystem vor. Alle Angehörigen lernen Rechte, Grenzen und Meldewege kennen. Unteroffiziere üben das unmittelbare Eingreifen, ein respektvolles Erstgespräch und die Weiterleitung eines Hinweises. Höhere Führungsebenen trainieren Schutzentscheidungen, Dokumentation, Verfahrenssteuerung und die Kontrolle des Führungsklimas.

Die Abstufung betrifft Kompetenzen und Zuständigkeiten. Sie bedeutet nicht, dass schwere Vorwürfe zunächst mit einem informellen Gespräch erledigt werden. Schutz, Sachverhaltsklärung und gegebenenfalls disziplinarische oder strafrechtliche Schritte müssen parallel nach den geltenden Regeln erfolgen. Die Rechte beschuldigter Personen sind zu wahren.

Unsere Position

Führungskräfte müssen Fehlverhalten erkennen, unterbinden und verantwortlich bearbeiten können. Wegsehen und das Decken von Übergriffen widersprechen gelebter Kameradschaft.

Unser Vorschlag

- Grundmodul vor der ersten Führungsverwendung; jährliche fallbezogene Auffrischung als Reformstandard.
- Praktische Übungen zu sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Abwertung.
- Klare Zuständigkeiten für Schutz, Meldung und Aufklärung; Grenzen der Vertraulichkeit früh erklären.
- Führungsverantwortung überprüfen und festgestellte Pflichtverletzungen konsequent verfolgen.

Kerngedanke

Kameradschaft zeigt sich auch darin, gegen Fehlverhalten einzuschreiten.

Quellen: [5] Zentrum Innere Führung, Erläuterung zu A-2610/2; [6] Wehrbeauftragter, Jahresbericht 2025, S. 58–60; [8] § 12 SG. Schulungsrhythmus: eigener Vorschlag.

Ultima Ratio

Schwerwiegende Gründe und unverzichtbare Aufgaben

Die Freiheit des Einzelnen ist der Ausgangspunkt. Eine Wehrpflicht darf ausschließlich eine schwerwiegende Gefährdung unverzichtbarer Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung abwenden. Personalziele, Kostenvorteile und versäumte Reformen reichen nicht. Alle fünf Bedingungen sind gemeinsam nachzuweisen; verbleibende Zweifel dürfen nicht pauschal zulasten der Betroffenen gehen.

Unsere Prüfkriterien

- Unverzichtbarkeit: Die Regierung benennt die gefährdete Verteidigungsaufgabe und belegt, warum auf die benötigte Fähigkeit nicht verzichtet werden kann sowie wie diese Lücke mit Wehrpflichtigen geschlossen werden kann. Bloße Zweckmäßigkeit oder zusätzliche Vorsorge genügen nicht.
- Schwerwiegende Gefährdung: Eine konkrete personelle Unterdeckung gefährdet die Erfüllung dieser Aufgabe erheblich. Aufgabenpriorisierung, verfügbare Kräfte und abgestimmte Beiträge der Bündnispartner sind berücksichtigt. Die Freistellung (zusätzlicher) Ausbildungskräfte für die Wehrpflichtigen ist einzupreisen.
- Nachgewiesene Zeitnot: Ohne Entscheidung innerhalb eines belegten Zeitfensters ist die Fähigkeit nicht rechtzeitig herstellbar. Ein selbst gesetzter Personaltermin ersetzt diesen Nachweis nicht.
- Mildere Mittel ausgeschöpft: Zumutbare freiwillige Maßnahmen wurden ernsthaft umgesetzt und ausgewertet. Jede noch verfügbare mildere Alternative ist nachvollziehbar geprüft; reicht ihre Wirkungszeit nicht, ist dies gesondert zu belegen.
- Unerlässlicher und angemessener Beitrag: Gerade die vorgesehene Einberufung muss zur Abwendung der Gefährdung erforderlich und rechtzeitig wirksam sein. Ausbildungspersonal und -infrastruktur sowie materielle Ausstattung sind gesichert; Eingriffe werden auf das unerlässliche Maß begrenzt.

Unsere Position

Ultima Ratio liegt nur vor, wenn unverzichtbare Verteidigungsaufgaben schwerwiegend gefährdet sind und diese Gefahr ohne eine eng begrenzte Pflicht nachweislich nicht rechtzeitig abgewendet werden kann.

Kerngedanke

Eine Pflicht braucht schwerwiegende Gründe. Der Staat muss ihre Unerlässlichkeit belegen.

Eigener politischer Kriterienvorschlag zur Konkretisierung einer Bedarfswehrpflicht; keine geltende gesetzliche Definition.

Frühzeitig erkennen

Welche Indikatoren Entscheidungen vorbereiten

Wir schlagen ein vierteljährliches Lagebild mit einer rollierenden Vorschau von mindestens 36 Monaten vor. Bei längeren Ausbildungswegen muss der Horizont entsprechend wachsen. Öffentlich zugängliche Kennzahlen werden durch einen geschützten militärischen Bericht an das Parlament ergänzt. Die Indikatoren lösen Prüfung und Gegensteuern aus.

Indikator	Was geprüft wird	Folge im Modell
Auftrag und Bedrohung	Gefährdung unverzichtbarer Verteidigungsaufgaben und begründete Bereitstellungstermine.	Unverzichtbarkeit und Schwere der Gefahr belegen.
Personalentwicklung	Geeignete Freiwillige aller Altersgruppen, Bindung und erwartetes Ausscheiden; Vergleich mit unerlässlichem Bedarf.	Lücken nach Aufgaben und Qualifikation ausweisen.
Reserveverfügbarkeit	Qualifikation, Übungsstand, tatsächliche Verfügbarkeit und Ausrüstung; keine Doppelzählung.	Real verfügbares Potenzial anrechnen.
Ausbildungsleistung	Ausbilder, Lehrgänge, Unterkünfte, Material und Zeit bis zur einsatzfähigen Verwendung.	Wirksame Kapazität und Engpässe bestimmen.
Wirkung freiwilliger Mittel	Umgesetzte Maßnahmen, tatsächliche zusätzliche Bindung und verbleibende Wirkungszeit.	Vergleich der Alternativen aktualisieren.
Zeitreserve	Zeit bis zur benötigten Fähigkeit abzüglich des gesamten Vorlaufs einer Pflichtlösung.	Spätesten Entscheidungszeitpunkt bestimmen.

Unsere Position

Frühwarnsignale verpflichten zur Verbesserung freiwilliger Angebote. Eine Ultima-Ratio-Prüfung setzt begründete Hinweise auf die schwerwiegende Gefährdung unverzichtbarer Aufgaben voraus. Auch mehrere verfehlte Personalziele lösen keine Einberufung aus.

Kerngedanke

Ein Warnsignal ist ein Auftrag zum Handeln, keine automatische Einberufung.

Eigener Modellvorschlag. Quartalsrhythmus und 36 Monate sind vorgeschlagene Prüfparameter, keine empirisch belegten Schwellen.

Zeit ist entscheidend

Vom benötigten Können rückwärts planen

Die entscheidende Frage lautet: Wann muss die betreffende Fähigkeit verfügbar sein, und wie lange dauert ihr Aufbau? Zur Vorbereitung gehören die parlamentarische und administrative Umsetzung, die Auswahl geeigneter Personen, die Ausbildung sowie die Herstellung der Einsatzbereitschaft im Verband. Der kritische Pfad ist offenzulegen; parallel mögliche Schritte dürfen nicht doppelt gezählt werden.

Der späteste Prüfzeitpunkt ergibt sich aus dem unerlässlichen Bedarfstermin abzüglich des gesamten Vorlaufs und eines begründeten Puffers. Diese Rechnung ist keine Zustimmung zur Wehrpflicht. Eine Pflicht muss rechtzeitig wirksam sein und sämtliche materiellen Voraussetzungen erfüllen. Freiwillige Alternativen sind bis zur Entscheidung weiterzuverfolgen.

Rechenbeispiel zur Methode, keine Lageprognose: Eine Fähigkeit wird in 30 Monaten benötigt. Vorbereitung, Ausbildung und Verbandsübung benötigen zusammen 18 Monate auf dem kritischen Pfad; hinzu kommen drei Monate Puffer. Dann verbleiben neun Monate bis zum spätesten Entscheidungszeitpunkt. Die Alternativenprüfung muss innerhalb dieser Frist abgeschlossen werden.

Unsere Position

Rechtzeitige Prüfung schützt vor Entscheidungen unter vermeidbarem Zeitdruck. Zeitdruck allein rechtfertigt keine Pflicht und senkt keine der hohen Entscheidungshürden.

Unser Vorschlag

- Für jede betroffene Fähigkeit einen Bedarfstermin und einen nachvollziehbaren Ausbildungspfad ausweisen.
- Unsicherheiten und plausible ungünstige Entwicklungen im Sicherheitspuffer abbilden.
- Vorlauf regelmäßig aktualisieren und parlamentarische Beratung rechtzeitig beginnen.
- Bei plötzlicher Verschärfung sofort prüfen; unabhängige Bewertung, Anhörung und vollständige Nachweise bleiben erforderlich.

Kerngedanke

Frühzeitig prüfen heißt, alle Optionen offenzuhalten. Eine Pflicht folgt daraus nicht automatisch.

Eigener Planungsvorschlag. Die Zahlen im Rechenbeispiel sind ausschließlich illustrative Annahmen.

In Stufen handeln

Von der Vorsorge zur begrenzten Entscheidung

Unser Stufenmodell schafft Verbindlichkeit, ohne den Übergang zur Wehrpflicht zu automatisieren. Für jede Stufe werden Verantwortlichkeit, Frist und erwartete Wirkung festgelegt. Der Bundestag muss sowohl die Leistung freiwilliger Maßnahmen als auch das Regierungshandeln überprüfen können.

Unser Verfahren

- Stufe 1 – Freiwilligkeit stärken: Gewinnung, Bindung und Reserve verbessern; Ausbildungskapazitäten parallel ausbauen; vierteljährlich Fortschritt prüfen.
- Stufe 2 – Verbindlich gegensteuern: Bei einer prognostizierten relevanten Lücke legt die Bundesregierung binnen acht Wochen ein nach Fähigkeiten gegliedertes Maßnahmenpaket mit Zuständigkeiten, Mitteln und Wirkungsterminen vor.
- Stufe 3 – Hohe Hürden prüfen: Nur bei begründeten Hinweisen auf eine schwerwiegende Gefährdung unverzichtbarer Aufgaben beginnt die Ultima-Ratio-Prüfung. Alle fünf Bedingungen werden unabhängig bewertet und parlamentarisch beraten.
- Stufe 4 – Eng begrenzt entscheiden: Nach vollständiger Prüfung und Anhörung kann allein ein gesondertes Gesetz Einberufungen erlauben. Es legt Aufgabe, Personenkreis, Höchstzahl, Dienstumfang, Finanzierung und Ablaufdatum fest.
- Stufe 5 – Kontrollieren und beenden: Vierteljährlich die Voraussetzungen prüfen; fallen sie weg, enden neue Einberufungen sofort. Spätestens nach zwölf Monaten erlischt die Ermächtigung. Eine Verlängerung ist ausgeschlossen.

Unsere Position

Jede erneute Aktivierung beginnt mit einem vollständigen neuen Entscheidungsprozess: aktuelle Nachweise, erneute unabhängige Bewertung, Anhörung und ein neues Gesetz. Die frühere Entscheidung begründet keinen Anspruch auf Fortsetzung.

Kerngedanke

Jede Ermächtigung endet verbindlich. Eine neue Pflicht muss von Grund auf neu gerechtfertigt werden.

Eigener Verfahrensvorschlag; gesetzlicher Ausgangspunkt: [2] § 2a WPflG.

Breiten Konsens schaffen

Demokratische Verantwortung bleibt sichtbar

Eine Wehrpflicht verändert Lebenswege. Deshalb verlangen wir eine öffentliche Begründung, unabhängige fachliche und rechtliche Prüfung sowie eine parlamentarische Anhörung. Menschen aller Geschlechter und aus unterschiedlichen Altersgruppen und Lebenssituationen müssen selbst zu Wort kommen. Größtmöglicher Konsens ist auf dieser Grundlage anzustreben.

Der Prüfbericht muss jede der fünf Voraussetzungen gesondert belegen. Das Parlament hört militärischen, wissenschaftlichen und rechtlichen Sachverstand sowie die Truppe, Reserve, Arbeitgeber und den Wehrbeauftragten. Gegenpositionen und Unsicherheiten sind offenzulegen. Sicherheitsrelevante Einzelheiten werden geschützt beraten, ohne die Kontrolle einzuschränken.

Diese Prüfungen sind in unserem Modell verbindliche Voraussetzungen jeder Aktivierung. Eine breite Mehrheit ersetzt den Nachweis der Unerlässlichkeit nicht. Für eine Grundgesetzänderung gelten die Mehrheiten nach Artikel 79 Absatz 2. Zusätzliche Verfahrenshürden für die Einberufung müssen gesetzlich verankert werden; sie bestehen nicht schon in dieser Form. [9]

Unsere Position

Die Regierung muss schwerwiegende Gründe und die Unerlässlichkeit jeder beantragten Pflicht belegen. Fehlt eine Voraussetzung oder ein vorgeschriebener Prüfschritt, darf keine Einberufungsermächtigung erteilt werden.

Unser Vorschlag

- Unverzichtbare Aufgabe, Gefährdung, Alternativen, Belastungen und Ausstiegsregeln überprüfbar darlegen.
- Aktuelle unabhängige Bewertung und parlamentarische Anhörung vor jeder Entscheidung verlangen.
- Größtmöglichen demokratischen Konsens suchen; Grundrechte und hohe Hürden bleiben verbindlich.
- Keine Verlängerung und keine automatische Anschlussregelung: Jede neue Ermächtigung verlangt das vollständige Verfahren von Beginn an.

Kerngedanke

Schwerwiegende Eingriffe verlangen mehr als politische Zustimmung: Sie brauchen einen vollständigen Nachweis ihrer Unerlässlichkeit.

Quellen: [2] § 2a WPflG; [9] Grundgesetz, insbesondere Artikel 79 Absatz 2. Weitere Anforderungen: eigener Vorschlag.

Freiheit und Fairness

Was eine begrenzte Wehrpflicht leisten muss

Wer einberufen wird, trägt eine besondere Last. Diese darf nicht pauschal auf junge Menschen abgewälzt werden. Männer und Frauen aller gesetzlich einzubeziehenden Altersgruppen sind nach Eignung, Qualifikation und individueller Zumutbarkeit zu betrachten. Zahl und Dienstumfang der Betroffenen sind auf den unerlässlichen Beitrag zu begrenzen.

Das Recht auf Kriegsdienstverweigerung bleibt gewahrt; ein Ersatzdienst darf keine Bestrafung sein. Betreuung, Pflege, Behinderung und Bildungswege verlangen nachvollziehbare Regeln. Im Spannungs- oder Verteidigungsfall gelten strengere Härtefallmaßstäbe; bisherige Zurückstellungen gelten nicht pauschal fort. Wir fordern frühzeitige Beratung und überprüfbare Einzelfallentscheidungen statt pauschaler Rollenbilder. [2, 9]

Zunächst sollen geeignete Freiwillige eingesetzt werden. Reichen sie nicht, braucht es objektive Eignungs- und Bedarfskriterien. Ein Zufallsverfahren kommt für uns allenfalls unter ansonsten gleich geeigneten Personen in Betracht, wenn andere sachgerechte Auswahlmöglichkeiten ausgeschöpft sind. § 2a WPflG verlangt für ein solches Verfahren eine weitere gesetzliche Ausgestaltung. [2]

Unsere Position

Ein liberal vertretbarer Pflichtdienst ist so eng, kurz und fair wie zur Erfüllung seines konkreten Zwecks möglich. Er bleibt individuell anfechtbar.

Unser Vorschlag

- Keine Auswahl nach Einkommen, gesellschaftlichem Einfluss oder pauschalen Geschlechterrollen.
- Angemessene Vergütung, soziale Absicherung und Schutz beruflicher sowie schulischer Anschlüsse.
- Volljährigkeit voraussetzen; Altersgrenzen sachlich begründen und gesetzlich festlegen. Gesundheit, Qualifikation und Lebenssituation individuell prüfen.
- Nach Wegfall der Voraussetzungen oder Ablauf der Ermächtigung keine neuen Einberufungen; laufende Dienste ohne automatische Verlängerung geordnet beenden.

Kerngedanke

Wehrgerechtigkeit bemisst sich an nachvollziehbaren Regeln und der tatsächlichen Belastung.

Quellen: [2] § 2a WPflG; [9] Artikel 4 Absatz 3 und Artikel 12a GG. Ausgestaltung: eigene Reformvorschläge.

Verantwortung fair teilen

Männer und Frauen in allen Lebensphasen

Unser Modell nimmt geeignete erwachsene Männer und Frauen in allen Lebensphasen in den Blick. Neben militärischer Eignung zählen Aufgaben in der Zivilverteidigung und die Unentbehrlichkeit am zivilen Arbeitsplatz. Im Spannungs- oder Verteidigungsfall sieht § 13 WPflG hierfür die Unabkömmlichstellung im öffentlichen Interesse vor. Zuständigkeiten und Verfahren müssen vor einer Krise verständlich sein. [2]

Dieses Ziel ist unter der geltenden Verfassung nicht einfach durch ein gewöhnliches Gesetz erreichbar. Artikel 12a knüpft die militärische Dienstpflicht an Männer und schließt die Verpflichtung von Frauen zum Dienst mit der Waffe ausdrücklich aus. Für unser geschlechterneutrales Modell wäre eine Änderung des Grundgesetzes erforderlich. [9]

Die erforderliche Verfassungsgrundlage und sachlich begründete gesetzliche Altersgrenzen sind vor einer Aktivierung zu schaffen. Alle Altersgruppen zu betrachten bedeutet keine unterschiedslose Einberufung. Entscheidend bleiben die konkrete Aufgabe, persönliche Eignung und Zumutbarkeit. Eine ausschließlich auf junge Männer begrenzte Pflicht entspricht unserem Modell nicht.

Unsere Position

Freiheit und Lebensplanung sind in jedem Alter schutzwürdig. Eine mögliche Pflicht muss Verantwortung zwischen Männern und Frauen sowie zwischen den Generationen fair verteilen.

Unser Vorschlag

- Alle grundsätzlich geeigneten Altersgruppen berücksichtigen; Bedarf und Qualifikation statt pauschaler Jahrgangsauswahl zugrunde legen.
- Betreuung und Pflege unabhängig vom Geschlecht prüfen; zivile Schlüsselaufgaben mit den zuständigen Behörden abstimmen und widersprüchliche Personalplanungen vermeiden.
- Schutzmaßnahmen, Infrastruktur und passende Ausrüstung vor zusätzlichem Aufwuchs bereitstellen.
- Gewissensfreiheit, körperliche Selbstbestimmung und wirksamen Rechtsschutz für alle sichern.

Kerngedanke

Verantwortung für die Verteidigung ist keine Aufgabe allein der Jugend.

Quellen: [2] §§ 12, 13 und 48 WPflG; [9] Artikel 12a und 79 Absatz 2 GG. Weitere Anforderungen: eigene Reformziele.

Aufwuchs ermöglichen
Ausbilder und Ausstattung vor Einberufung

Mehr Personal erhöht die Einsatzbereitschaft nur, wenn es sinnvoll ausgebildet und eingesetzt werden kann. Unterkünfte, Sanitätsversorgung, persönliche Ausrüstung, Lehrgänge, Übungsräume und qualifizierte Ausbilder müssen deshalb Teil jeder Aufwuchsentscheidung sein.

Einberufene können nicht jede Personallücke schließen. Fehlende Fachkräfte mit langen Qualifikationswegen oder erfahrene Führungskräfte lassen sich nicht kurzfristig durch zusätzliche Grundausbildung ersetzen. Jeder Vorschlag muss benennen, welche Verwendung erreichbar ist und welchen Nutzen sie für den Auftrag bringt.

Die Ausbildung zusätzlicher Kräfte bindet zunächst vorhandenes Personal. Dieser Aufwand ist in der Prognose abzuziehen. Freiwillige und bereits dienende Soldatinnen und Soldaten dürfen durch schlecht vorbereiteten Aufwuchs nicht ihre Ausbildungsmöglichkeiten verlieren.

Unsere Position

Der nachgewiesene Bedarf und die gesicherte Ausbildungskapazität begrenzen gemeinsam den Umfang einer möglichen Einberufung.

Unser Vorschlag

- Für jeden Aufwuchsschritt einen realistischen Ausbildungs- und Ausstattungspfad vorlegen.
- Kosten für Personal, Ausbilder, Infrastruktur, Material, Verwaltung und Ersatzdienst getrennt ausweisen.
- Folgekosten für Ausbildung, Betriebe und öffentliche Dienste in die Abwägung einbeziehen.
- Keine pauschalen Einsparversprechen: freiwillige Maßnahmen und Pflichtdienst anhand vergleichbarer Wirkung bewerten.

Kerngedanke

Mehr Personal stärkt die Verteidigung erst durch gute Ausbildung, geeignete Ausrüstung und gemeinsames Üben.

Eigene Reformvorschläge; Anknüpfung an LiSoV-Grundsatzprogramm, Abschnitte 1, 3, 4 und 6.

Reformen umsetzen

Ein Fahrplan ab politischem Beschluss

Verbesserungen beim freiwilligen Dienst und die Vorbereitung eines begrenzten Ultima-Ratio-Verfahrens können parallel beginnen. Die folgenden Zeitfenster sind unser Umsetzungsvorschlag ab einem entsprechenden politischen Beschluss. Sie ersetzen weder die Gesetzgebung noch die militärische Bedarfsplanung.

Unsere Position

Wir wollen messbare Fortschritte im Dienstalltag. Die Vorbereitung einer Ausnahme darf die Verbesserung freiwilliger Angebote weder verzögern noch ersetzen.

Unser Vorschlag

- In den ersten drei Monaten: Zuständigkeiten festlegen, Personal- und Ausbildungsdaten zusammenführen und ein erstes Lagebild mit begründeten Bedarfsterminen erstellen.
- Innerhalb von sechs Monaten: verbindliche Bewerbungsbetreuung einführen, Belastungen abbauen, wegen derer Menschen die Bundeswehr verlassen und Schutz- sowie Meldewege an allen Standorten überprüfen.
- Innerhalb von zwölf Monaten: Führungsschulungen ab Unteroffizier ohne Portepee nachweisen, Orientierungsangebote evaluieren und für erkannte Kapazitätsengpässe finanzierte Ausbaupläne vorlegen.
- Parallel: hohe Aktivierungshürden, unabhängige Prüfung und das Verbot einer Verlängerung gesetzlich verankern; eine geschlechterneutrale und generationengerechte Grundlage schaffen.
- Fortlaufend: Nettoaufwuchs, Ausbildungsqualität, Reserveverfügbarkeit, Bindung und Vertrauen in Führung bewerten; bei Warnsignalen früher gegensteuern.

Kerngedanke

Reformbereitschaft muss an Ergebnissen sichtbar werden.

Eigener Umsetzungsvorschlag. Die genannten Fristen beginnen mit dem jeweiligen politischen Beschluss.

Beschlussvorschlag
Für einen liberalen Wehrdienstansatz

Die Liberalen Soldaten und Veteranen setzen sich für einen attraktiven, leistungsfähigen freiwilligen Wehrdienst ein. Vorrang haben schnelle Einstellungsverfahren, verlässliche Ausbildung, faire Laufbahnen, gute Vereinbarkeit mit Familie und Beruf sowie der Übergang in eine geübte und ausgerüstete Reserve.

Die Bundeswehr muss ein sicherer Arbeitgeber für Männer und Frauen sein. Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung, wirksame Beschwerdewege und abgestufte Führungsschulungen ab den Unteroffizieren ohne Portepee werden gestärkt.

Vor dem Spannungs- oder Verteidigungsfall kommt eine Bedarfswehrpflicht für uns nur bei schwerwiegender Gefährdung unverzichtbarer Verteidigungsaufgaben in Betracht. Nachzuweisen sind Unverzichtbarkeit, konkrete erhebliche Gefährdung, belegte Zeitnot, ausgeschöpfte oder nachweislich nicht rechtzeitig wirksame mildere Mittel sowie ein unerlässlicher und angemessener Beitrag der Einberufung. Personalziele allein reichen nicht. Zusätzlich benötigte Ausbilder, Infrastruktur und Material müssen gesichert sein.

Das Modell umfasst geeignete erwachsene Männer und Frauen aller sachlich begründeten gesetzlichen Altersgruppen. Die erforderliche Verfassungsgrundlage ist zuvor zu schaffen. Jede Aktivierung verlangt aktuelle Nachweise, unabhängige Bewertung, Anhörung und ein gesondertes Gesetz. Größtmöglicher Konsens ist anzustreben. Gewissensfreiheit, individuelle Härtefallprüfung und Rechtsschutz sind zu sichern; Familie und zivile Unabkömmlichkeit bleiben auch in einer Krise relevant.

Unsere Position

Die Einberufungsermächtigung endet spätestens nach zwölf Monaten und kann nicht verlängert werden. Jede erneute Aktivierung erfordert einen vollständigen neuen Entscheidungsprozess. Die Voraussetzungen werden vierteljährlich geprüft; entfallen sie, enden neue Einberufungen sofort.

Kerngedanke

Freiwilligkeit hat Vorrang. Eine Pflicht braucht schwerwiegende Gründe, enge Grenzen und ein verbindliches Ende.

Politischer Beschlussvorschlag auf Grundlage der in diesem Papier entwickelten Reformen.

Quellen und Grundlagen

Rechtslage und öffentliche Quellen

[1] Bundeswehr: Neuer Wehrdienst

Informationen zum seit Januar 2026 geltenden Modell; Freiwilligkeit und verpflichtende Elemente.

https://www.bundeswehr.de/de/menschen-karrieren/neuer-wehrdienst

[2] Wehrpflichtgesetz, insbesondere §§ 2, 2a, 12, 13 und 48

Bedarfswehrpflicht; Anwendung im Spannungs- und Verteidigungsfall; Härtefälle und Unabkömmlichkeit.

https://www.gesetze-im-internet.de/wehrpflg/

[3] Soldatengesetz, § 91

Gesetzlicher Aufwuchspfad für aktive Streitkräfte und Reserve; Planwerte sind keine Ist-Zahlen.

https://www.gesetze-im-internet.de/sg/__91.html

[4] Bundeswehr: Bundeswehr richtet die Beorderung neu aus

15. September 2026. Amtsseitige Beorderung und Abgrenzung zur tatsächlichen Verpflichtung zum Reservedienst.

https://www.bundeswehr.de/de/organisation/personal/aufhebung-grundbeorderung

[5] Zentrum Innere Führung: Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten

22. Juli 2026. Öffentliche Erläuterung zur Allgemeinen Regelung A-2610/2 und zu Hilfsangeboten.

https://www.bundeswehr.de/de/organisation/zentrum-innere-fuehrung/regelung-umgang-sexualisiertes-fehlverhalten-5677356

[11] Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages

WD 2 – 3000 – 004/23, S. 7–8 und 14–15: Zustimmungsfall und seine umstrittenen materiellen Voraussetzungen.

https://www.bundestag.de/resource/blob/948530/ac7c2766a3c534557662fb641c669576/WD-2-004-23-pdf-data.pdf

Quellen und Grundlagen

Einordnung und programmatische Grundlagen

[6] Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages: Jahresbericht 2025

Drucksache 21/4200, S. 58–60: sexuelle Selbstbestimmung, Führungskultur und Umgang mit Betroffenen.

https://dserver.bundestag.de/btd/21/042/2104200.pdf

[7] Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz, § 3

Begriffsbestimmungen, insbesondere Belästigung und sexuelle Belästigung.

https://www.gesetze-im-internet.de/soldgg/__3.html

[8] Soldatengesetz, § 12

Kameradschaft und Achtung der Würde, Ehre und Rechte der Kameradinnen und Kameraden.

https://www.gesetze-im-internet.de/sg/__12.html

[9] Deutscher Bundestag: Grundgesetz

Artikel 4 Absatz 3, 12a, 79 Absatz 2 und 80a: Gewissensfreiheit, Dienstpflichten, Verfassungsänderung und Notstandsrecht.

https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz

[10] Tagesspiegel: Bericht zum Tagesbefehl General Breuers

8. September 2026, unter Berufung auf den Spiegel. Keine öffentlich zugängliche amtliche Fassung gefunden (Stand: 19. September 2026).

Zum Medienbericht

Programmatische Grundlagen

LiSoV-Grundsatzprogramm, Stand 9. Juni 2026; PP-01 Für eine moderne und einsatzbereite Reserve, Juli 2026.

LFA Sicherheit der FDP Schleswig-Holstein: Freiheit verteidigen – Personal sichern, Fassung September 2025. Ideenquelle; frühere Zahlen- und Kostenannahmen werden nicht übernommen.

PP-02 Veteranenausweis dient als Gestaltungsvorlage. Farbwerte: FDP-Designbook, Seite 19, und Miniguide 2026, Seite 1.

Hohe Ultima-Ratio-Hürden, Prüfintervalle, Fristen, das Verlängerungsverbot und generationengerechte Ausgestaltung sind Reformvorschläge. Das Zeitbeispiel ist keine Prognose. Quellenstand: 19. September 2026; Rechtslage zu Spannungs- und Zustimmungsfall geprüft am 27. September 2026.

Freiheit bleibt nur dann spürbar,
wenn wir bereit sind,
sie zu schützen.

Jeder hat etwas zu schützen.

Impressum

Liberale Soldaten und Veteranen e.V. · Dorfstraße 9a · 24594 Jahrsdorf
Vertreten durch: André Hassan Khan (Vorsitzender) · Vereinsregister: Amtsgericht Charlottenburg, VR 391 143 B

Kontakt: +49 160 8479130 · andre.hassan.khan@liberale-soldaten.de · www.liberale-soldaten.de

© 2026 Liberale Soldaten und Veteranen e.V. Alle Rechte vorbehalten.