

Landes- und Bündnisverteidigung – Lage, Ausblick und Folgen für Unternehmen

Überblick über zentrale arbeitgeberrelevante Punkte der geltenden Rechtslage im Wehrrecht und im Zivil- und Katastrophenschutz sowie die Folgen für Arbeitgeber

September 2025

Zusammenfassung

Die Sicherheitslage Deutschlands hat sich seit dem Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine stark verändert. Ein Spannungs- bzw. ein Nato-Bündnis- oder Verteidigungsfall sind nicht auszuschließen. Die Stärkung der Verteidigungsfähigkeit ist zurecht an die Spitze der politischen Agenda gerückt. Die Wirtschaft will hierfür ihren Beitrag leisten.

In der Bewertung der rechtlichen Lage sind Friedens- und Bedrohungsfall zu unterscheiden. Einen Rahmen gibt der sog. „Operationsplan Deutschland“ vor, der die zentralen militärischen Anteile der Landes- und Bündnisverteidigung in Deutschland mit den dafür erforderlichen zivilen Unterstützungsleistungen in einem operativ ausführbaren Plan zusammenführt.

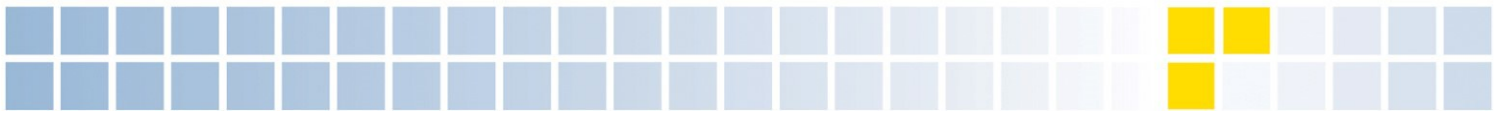
Im Koalitionsvertrag sind Maßnahmen zur Verteidigungsfähigkeit und Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr verankert – z. B. eine Stärkung der Reserve und des Heimatschutzes. Der Bundesverteidigungsminister wirbt explizit dafür, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Reservedienst unterstützen und Beschäftigte freistellen.

Bei einem Bündnisfall käme es für Arbeitgeber zu direkten Auswirkungen auf die Personalplanung, da Beschäftigte in der Reserve herangezogen werden. Im Spannungs- und Verteidigungsfall käme es möglicherweise sogar zu einer Einberufung aller wehrpflichtigen Beschäftigten zum Wehrdienst bzw. zu einer Verpflichtung der Beschäftigten, zivile Unterstützung für die Streitkräfte zu leisten.

Darüber hinaus müssen Unternehmen Maßnahmen für Cybersicherheit ergreifen, um sich in Zeiten hybrider Kriegsführung vor Cyberangriffen zu schützen und die Versorgungssicherheit der Bevölkerung in Deutschland zu gewährleisten.

Dieses Papier gibt einen Überblick für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bieten, welche Rechtslage aktuell und in einem Verteidigungs-, Spannungs- oder Bündnisfall gilt sowie welche Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse zu erwarten sind.¹

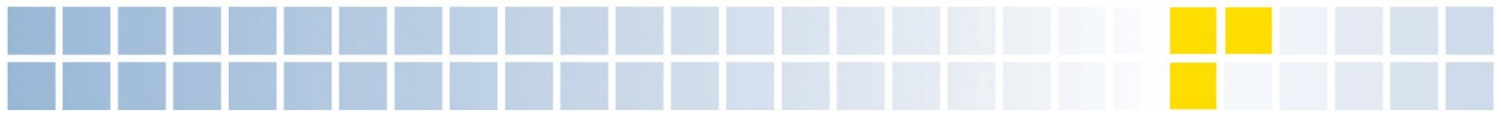
¹ Darüber hinaus gibt es weitere Sicherstellungs- und Vorsorgegesetze, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der BDA fallen. Dazu zählen z. B. das Wirtschaftssicherstellungsgesetz und weitere bereichsspezifische Gesetze wie z. B. das Energiesicherstellungsgesetz, Ernährungssicherstellungs- und vorsorgesetz oder Wassersicherstellungsgesetz.



A. Engagement von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Friedenszeiten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, neben ihrem Arbeitsverhältnis freiwilligen Wehrdienst zu leisten, sich in der Reserve bzw. im Heimatschutz zu engagieren, Bundesfreiwilligendienst abzuleisten und ehrenamtlich im Katastrophenschutz (THW, freiwilliger Feuerwehr) tätig zu sein, nachdem die Wehrpflicht ausgesetzt wurde. Die rechtlichen Rahmenbedingungen stellen sich wie folgt dar:

- **Freiwilliger Wehrdienst:** Leisten Beschäftigte einen freiwilligen Wehrdienst, entspricht deren rechtlicher Status dem eines Grundwehrdienstleistenden. Das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG) findet Anwendung und das Arbeitsverhältnis ruht während der Dauer (bis zu 23 Monaten) des freiwilligen Wehrdienstes. Für alle freiwilligen Wehrdienstleistenden gilt während des Wehrdienstes ein besonderer Kündigungsschutz bei ordentlichen Kündigungen. Während der Zeit des freiwilligen Wehrdienstes ist der Arbeitgeber von der Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge befreit. Nach § 204 SGB V hat der Arbeitgeber bei pflichtversicherten Beschäftigten Beginn und Ende der Wehrdienstleistung der zuständigen Krankenkasse unverzüglich zu melden. Dies gilt für Versicherte, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Die Meldung ist ebenfalls für Beschäftigte zu erstatten, die nicht mehr krankenversicherungspflichtig, aber rentenversicherungspflichtig oder/und beitragspflichtig zur Bundesagentur für Arbeit sind. Die Krankenkassen stellen hierfür in der Regel gesonderte Vordrucke zur Verfügung. Privatversicherte müssen die Meldung selbst vornehmen und ihre private Krankenversicherung selbst weiterführen. Es besteht die Möglichkeit, den Versicherungsschutz auf eine Anwartschaftsversicherung umzustellen, um die Rückkehr in den alten Tarif nach dem Dienst zu sichern. Der Bund zahlt während des freiwilligen Wehrdienstes die Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung. Arbeitgeber können beim Bund auf Antrag die zusätzlichen Kosten für die Einstellung einer Ersatzkraft auf Grund einer Wehrübung im Kalenderjahr erstattet bekommen.
- **Reservisten:** Arbeitnehmer in der Reserve üben den Dienst ehrenamtlich neben ihrer eigentlichen Beschäftigung aus. Sie sind nach dem Reservistengesetz (ResG) entweder ehemalige Soldaten der Bundeswehr oder Zivilisten, die sich freiwillig zum Reservedienst verpflichtet haben. Reservisten können bis zu ihrem 65. Lebensjahr zu Reservedienstleistungen nach dem Soldatengesetz (SG) herangezogen werden. Die Heranziehung zum Reservedienst für Übungen erfolgt nach der aktuellen Verwaltungspraxis der Bundeswehr nach dem Prinzip der Freiwilligkeit. Reservisten werden nur bei Zustimmung des jeweiligen Arbeitgebers herangezogen, eine gesetzliche Freistellungspflicht gilt nicht. Werden Reservisten nach dem Soldatengesetz (§§ 59 ff. SG) zu Reservedienstleistungen herangezogen, findet das ArbPISchG nach § 16 Abs. 4 ArbPISchG die Vorschriften zu Wehrübungen entsprechend Anwendung und das Arbeitsverhältnis während der Übung ruht. Bei freiwilligen Übungen ordnet §§ 16 Abs. 4, 10 ArbPISchG ein Ruhen nur dann an, wenn die freiwillige Übung allein oder zusammen mit anderen freiwilligen Wehrübungen im Kalenderjahr nicht länger als sechs Wochen dauert. Gleiches gilt auch für den Kündigungsschutz nach § 2 ArbPISchG. Die Bundeswehr erstattet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, deren Beschäftigte sich in der Reserve engagieren, auf Antrag Ausgleichsleistungen für Mehraufwendungen, Beiträge und Arbeitsentgelt. Die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden während des Reservedienstes vom Bund weitergezahlt. Da im Zeitraum des Reservedienstes ein Anspruch auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung besteht, ruht die zivile Krankenversicherung in dieser Zeit (§ 69c SG, § 16 SGB V, § 49 SGB XI).
- **Bundesfreiwilligendienst:** Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Arbeitnehmer freizustellen, die Bundesfreiwilligendienst leisten wollen. Es gilt das Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG), wonach das Arbeitsverhältnis nicht automatisch ruht. Der Bundesfreiwilligendienst ist dabei



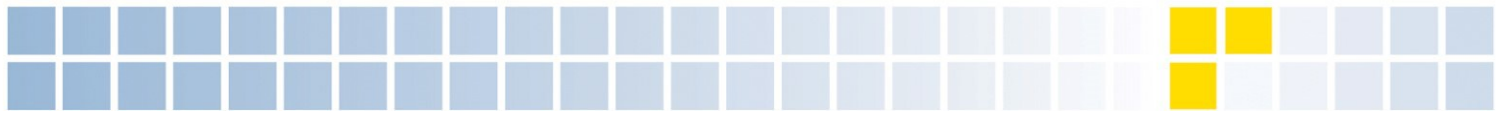
als „öffentlicher Dienst eigener Art“ ausgestaltet und somit kein eigenes Arbeitsverhältnis. Er dauert zwischen sechs und zwölf Monaten. Die Einsatzstelle (Arbeitgeber) zahlt die gesamten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) während des Dienstes. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach dem Taschengeld (maximal 644 €/Monat, Stand 2025) sowie dem Wert der Sachbezüge für Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung oder entsprechenden Geldersatzleistungen. Mögliche Mobilitätszuschläge werden je nach Zweck ebenfalls berücksichtigt. Einsatzstellen müssen Freiwillige bei unentschuldigtem Fehlen von mehr als einem Monat bei der zuständigen Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abmelden.

- **Katastrophenschutz:** Sind Arbeitnehmer im Katastrophenschutz ehrenamtlich tätig, haben sie gegenüber ihrem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung im Katastrophenfall nach den jeweiligen landesrechtlichen Brand-, Katastrophenschutz- und Feuerwehrgesetzen, da für die allgemeine Gefahrenabwehr grundsätzlich die Länder zuständig sind. Ausnahmsweise findet Bundesrecht Anwendung, wenn die Länder beim Bund, beispielsweise bei Katastrophenfällen in mehreren Bundesländern gleichzeitig, nach Art. 35 GG Katastrophenhilfe anfordern. Sollte das Technische Hilfswerk eingesetzt werden, findet mit dem Gesetz über das Technische Hilfswerk (THWG) Bundesrecht Anwendung. Der Arbeitgeber hat in der Regel – abhängig vom jeweiligen Bundesland – das Entgelt für die Dauer der Freistellung fortzuzahlen. In diesem Fall sehen die Landesgesetze einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die Gemeinde vor. Das gilt auch für den Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf den Einsatz zurückzuführen ist. Während der für den Einsatz ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer im Katastrophenschutz in den jeweiligen Landesgesetzen geregelten bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung besteht das Arbeitsverhältnis faktisch weiter, so dass für das gezahlte Entgelt weiterhin Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen sind. Die ehrenamtliche Tätigkeit führt durch das weiter vorliegende faktische Arbeitsverhältnis mithin zu keiner Änderung der Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Personen, die in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen dieser Unternehmen einschließlich der satzungsmäßigen Veranstaltungen, die der Nachwuchsförderung dienen, teilnehmen, unterliegen darüber hinaus gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 12 des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VII) der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung.

Anforderungen an Unternehmen zum Schutz vor Cyberangriffen

Für Unternehmen, die „Betreiber Kritischer Infrastruktur“ (KRITIS-Betreiber), Anbieter digitaler Dienste oder „Unternehmen im besonderen öffentlichen Interesse“ (UBI) sind, gelten bereits in Friedenszeiten Anforderungen zum Schutz der IT:

- Unternehmen, die als KRITIS-Betreiber nach BSI-KritisV gelten, sind Unternehmen, die eine Anlage für Dienstleistungen zur Versorgung der Allgemeinheit in gewissen Sektoren betreiben. Darunter fallen die Sektoren Energie, Wasser, Ernährung, IT und Telekommunikation, Gesundheit, Finanz- und Versicherungswesen, Transport und Verkehr und die Abfallentsorgung. Diese Unternehmen müssen nach § 8b Abs. 3 BSIG die von ihnen betriebene Kritische Infrastruktur beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) registrieren und eine Kontaktstelle benennen. Sie müssen außerdem nach § 8a BSIG alle zwei Jahre die Einhaltung von IT-Sicherheit nach dem „Stand der Technik“ nachweisen. Treten erhebliche Störungen auf, die Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit der Kritischen Infrastruktur haben oder haben können, muss die Kontaktstelle diese unverzüglich an das BSI melden, § 8b Abs. 4 BSIG.
- Anbieter digitaler Dienste wie Online-Marktplätze, Online-Suchmaschinen oder Cloud-Computing-Dienste müssen gemäß § 8c BSIG Sicherheitsmaßnahmen ergreifen für die Netz-



und IT-Systeme, die sie zur Bereitstellung der digitalen Dienste nutzen. Erhebliche Sicherheitsvorfälle müssen sie ebenfalls unverzüglich dem BSI melden.

- Unternehmen im besonderen öffentlichen Interesse i. S. v. § 2 Abs. 14 BSIG sind z. B. Unternehmen, die Güter im Bereich der Rüstungsindustrie oder Produkte mit IT-Sicherheitsfunktionen zur Verarbeitung staatlicher Verschlusssachen herstellen, Unternehmen, die nach ihrer inländischen Wertschöpfung zu den größten Unternehmen Deutschlands zählen oder Unternehmen, die einen Bereich betreiben, in dem gefährliche Stoffe in besonders großen Mengen vorhanden sind. Auch diese Unternehmen müssen sich nach § 8f BSIG beim BSI registrieren, Kontaktstellen benennen, je nach Bereich regelmäßig spezielle Selbsterklärungen zur IT-Sicherheit abgeben und erhebliche Sicherheitsvorfälle unverzüglich melden.
- Auch weitere regulierte Unternehmen, wie Internet Service Provider, Unternehmen im Mobilfunksektor oder im Bereich des Luftverkehrs müssen spezielle Maßnahmen ergreifen, um ihre Informationstechnik vor Cyberangriffen zu schützen.

B. Die Rechtslage im Bedrohungsfall

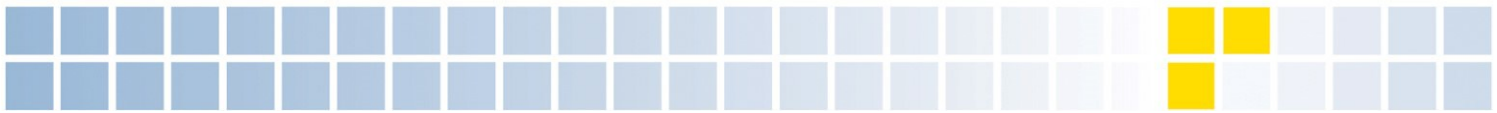
Kommt es zu einem Spannungs- oder Verteidigungsfall lebt nach aktueller Rechtslage die Wehrpflicht nach § 2 Wehrpflichtgesetz (WPflG) wieder auf und alle wehrpflichtigen Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 60 Jahren können bei Personalbedarf der Bundeswehr theoretisch eingezogen werden. Darüber hinaus können auch Reservisten eingezogen werden, die nicht wehrpflichtig sind.

Das Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) hat zum Ziel, im Spannungs- und Verteidigungsfall Arbeitsleistungen für Zwecke der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung sicherzustellen. Das ASG schränkt das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes und damit die Arbeitsvertragsfreiheit ein. Es ermöglicht, Arbeitskräfte in Arbeitsverhältnisse zu verpflichten und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen einzuschränken. Regionale Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften werden in die Umsetzung über die zu bildenden Arbeitskräfteausschüsse eingebunden.

I. Die einzelnen Bedrohungsfälle

Das Grundgesetz unterscheidet zwischen dem Spannungs-, dem Verteidigungs- und dem Bündnisfall mit unterschiedlichen Folgen für die Wirtschaft:

- **Verteidigungsfall (Art. 115a Art. 115l GG):** Der Verteidigungsfall wird auf Antrag der Bundesregierung durch den Bundestag mit Zustimmung des Bundesrats festgestellt, wenn das Bundesgebiet mit Waffengewalt angegriffen wird oder ein solcher Angriff unmittelbar droht. In eilbedürftigen Fällen entscheidet der gemeinsame Ausschuss von Bundestag und Bundesrat, ansonsten gilt die Feststellung des Verteidigungsfalls ab dem Zeitpunkt des Angriffs. Die Feststellung bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen, mindestens der Mehrheit der Mitglieder des Bundestags.
- **Spannungsfall (Art. 80a Abs. 1 GG):** Der Spannungsfall ist die Vorstufe eines Verteidigungsfalls. Darunter werden schwere außenpolitische Konfliktsituationen genannt, die mit einer erheblichen Wahrscheinlichkeit zu einem bewaffneten Angriff auf das Bundesgebiet führen können. Der Spannungsfall kann vom Bundestag mit zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen festgestellt werden.



- **Bündnisfall (Art. 80a Abs. 3 GG):** Der Bündnisfall ist im Völkerrecht (Art. 5 Nordatlantikvertrag) und in der Verfassung geregelt. Es ist eine Beistandsverpflichtung für den Fall, dass ein EU-Staat oder ein NATO-Staat angegriffen wird. Da die Bündnispartner nur die Hilfe leisten müssen, die sie für erforderlich und notwendig halten, bedeutet ein Bündnisfall für Deutschland nicht gleichzeitig auch ein Spannungs- oder Verteidigungsfall. Nach dem Grundgesetz liegt ein Bündnisfall vor, wenn die Bundesregierung diesbezüglich einem NATO-Beschluss zustimmt. Die Bundesregierung hat im Bündnisfall weniger Befugnisse als in den anderen Bedrohungsfällen, kann aber ihre Handlungsmöglichkeiten durch Beteiligung des Bundestags erweitern.

II. Einberufung von wehrpflichtigen Arbeitnehmern und Heranziehung von Reservisten

Im Spannungs- und Verteidigungsfall können wehrpflichtige Arbeitnehmer und dienstleistungspflichtige Reservisten nach § 2 Wehrpflichtgesetz (WPfG) bzw. § 59 Soldatengesetz (SG) sofort und unbefristet zum Wehrdienst einberufen bzw. herangezogen werden, die ausgesetzte Wehrpflicht lebt wieder auf. Im Bündnisfall kann es unter Umständen zu einer zivilen Teilmobilisierung kommen, aber die ausgesetzte Wehrpflicht lebt nicht automatisch wieder auf. Das bedeutet, dass vor allem Reservisten und ehemalige Soldaten nach §§ 59, 60 Nr. 1, 61 Abs. 3 SG herangezogen werden können, um den Personalbedarf der Bundeswehr zu stärken. Ungediente werden im Regelfall nicht einberufen.

Ausnahmen: Die genannten Arbeitnehmer sind vom Wehrdienst befreit, zurückgestellt, ausgesetzt oder unabkömmlich. Unabkömmlich sind Arbeitnehmer, wenn sie nach § 13 WPfG bzw. § 68 Abs.1 SG Tätigkeiten ausüben, welche im öffentlichen Interesse, und somit unentbehrlich für den jeweiligen Betrieb sind. Die Wehrbehörde wägt bei ihrer einzelfallbezogenen Entscheidung über die Unabkömmlichstellung eines wehrpflichtigen Arbeitnehmers das öffentliche Interesse am Wehrdienst gegen das öffentliche Interesse an der Ausübung der zivilen Tätigkeit ab. Unabkömmlich sind dabei am Ehesten die Arbeitnehmer, die wesentliche Schlüsselpositionen im Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes besetzen und daher nicht ohne weiteres durch andere Kräfte ersetzt werden können (bspw. Leitungsaufgaben).

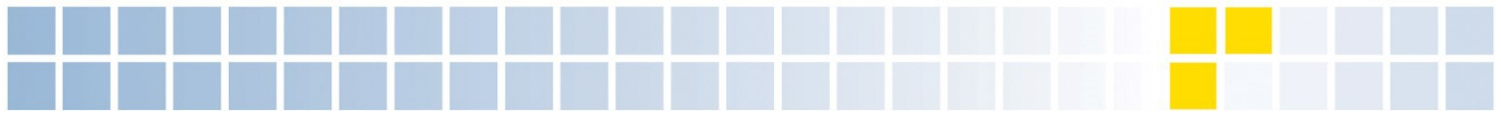
1. Das Unabkömmlichstellungsverfahren

Das Verfahren zur Unabkömmlichstellung ist in der Unabkömmlichstellungsverordnung (UkV) geregelt und hat folgenden Ablauf:

- **Benennung:** Private Arbeitgeber können Arbeitnehmer benennen, die sie als unabkömmlich erachten und müssen dies begründen (§ 2 Abs. 1 UkV).
- **Vorschlag der Behörde:** Die vorschlagsberechtigte Behörde entscheidet dann, ob ihr die Benennung begründet erscheint. Ihre Zuständigkeit richtet sich nach § 1 Nr. 1- 11 UkV². In den dort nicht aufgelisteten Fällen wird sie nach § 1 Nr. 12 UkV durch die Landesregierungen bestimmt³. (Falls ihr die Benennung begründet erscheint, schlägt sie den betreffenden Arbeitnehmer bei der zuständigen Wehrrersatzbehörde vor (§ 2 Abs. 2 UkV). Vorschläge zur

² Vorschlagsberechtigte Behörde können je nach Beschäftigungsbereich sein: Die obersten Bundes- und Landesbehörden, die oberste Landesverkehrsbehörde, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und das Bundesministerium für Verkehr.

³ Beispiel für Berlin nach § 2 Verordnung über die Zuständigkeiten bei der Unabkömmlichstellung von Wehrpflichtigen (UkZustV BE); Berliner Feuerwehr, Steuerberaterkammer, Bezirksamter. Für Hessen sind nach der Hessischen Ausführungsverordnung zur Unabkömmlichstellungsverordnung (UkVAV HE) die Bürgermeister, Magistrate, Regierungspräsidien, Keisausschüsse oder Dienstaufsichtsbehörden vorschlagsberechtigt.



Unabkömmlichstellung können für Wehrpflichtige erst bei Feststellung des Spannungs- oder Verteidigungsfalls gestellt werden.

- **Entscheidung der Wehersatzbehörde:** Die Wehersatzbehörde prüft die Vorschläge und entscheidet über die Unabkömmlichstellung. Zuständig ist das Karrierecenter der Bundeswehr, in dessen Zuständigkeitsbereich die Wehrpflichtigen und Dienstleistungspflichtigen ihren Wohnsitz haben, (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 WPfIG oder § 68 Abs. 2 SG, § 3 Abs. 2 Satz 1 UkV, § 2 Wehrverwaltungsübertragungsgesetz). Bis zur Entscheidung wird eine Einberufung oder Heranziehung ausgesetzt (§ 3 Abs. 4 UkV). Hält das jeweilige Karrierecenter einen Vorschlag für unbegründet, legt es den Vorschlag folgender Behörde vor (§ 3 Abs. 2 UkV): Für den Vorschlag einer obersten Landesbehörde ist die Wehrbereichsverwaltung und für einen Vorschlag einer obersten Bundesbehörde das Bundesamt für Wehrverwaltung zuständig. Bis zur Entscheidung wird eine Einberufung oder Heranziehung ausgesetzt (§ 3 Abs. 4 UkV).
- **Widerruf:** Fallen die Voraussetzungen für die Unabkömmlichstellung weg, muss der Arbeitgeber des Wehrpflichtigen oder Reservisten dies anzeigen (§ 13 Abs. 3 WPfIG bzw. § 68 Abs. 3 Satz 1 SG). Dann widerruft die Wehrbehörde die Unabkömmlichstellung (§ 5 Abs. 3 UkV).

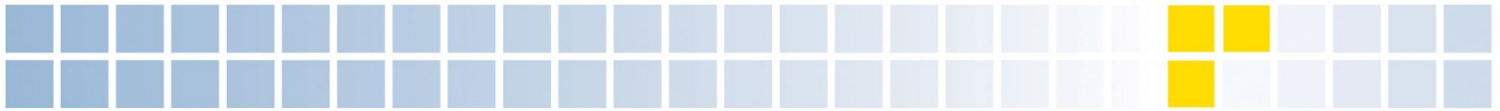
Vor einer ablehnenden Entscheidung einer vorgeschlagener Unabkömmlichstellung besteht ein Anhörungsrecht der vorschlagenden Behörde, § 3 Abs. 3 UkV („Soll“). Die Entscheidung wird dieser schriftlich mitgeteilt. Bei Ablehnung oder einem Widerruf (§ 5 UkV) kann die vorschlagende Behörde innerhalb einer Woche nach Zugang der Ablehnung eine bei der Wehersatzbehörde (Karrierecenter) zum Ausgleich von Meinungsverschiedenheiten gebildeten Ausschuss anrufen, § 6 UkV. Zuständig ist dabei der Ausschuss bei der Wehersatzbehörde, die die Unabkömmlichstellung angelehnt oder widerrufen hat, vgl. § 6 Abs. 3 Satz 1 UkV. Der Ausschuss bei der Wehersatzbehörde und bei der Wehrbereichsverwaltung besteht aus der Leitung der Behörde oder deren Vertretung als Vorsitzender oder Vorsitzende sowie jeweils einem oder einer von der Landesregierung und von dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit zu benennenden Beisitzer oder Beisitzerin, § 6 Abs. 2 UkV. Der Ausschuss beim Bundesamt für Wehrverwaltung besteht aus der Leitung der Behörde oder deren Vertretung als Vorsitzender oder Vorsitzende sowie jeweils einem oder einer von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und von der obersten Bundesbehörde, die die Unabkömmlichstellung der Wehrpflichtigen oder der Dienstleistungspflichtigen vorgeschlagen hat, zu benennenden Beisitzer oder Beisitzerin, vgl. § 6 Abs. 2 UkV.

Laut dem Bundesverwaltungsgericht (Beschluss v. 26. Juli 1979 – 8 B 28/79⁴) sind bei Ablehnung einer Unabkömmlichstellung regelmäßig weder der Wehr- bzw. Dienstpflichtige noch der Arbeitgeber klagebefugt, eine Verpflichtungsklage nach § 42 VwGO und auch ein Widerspruch gegen eine ablehnende Entscheidung scheidet aus. Dagegen kann der Arbeitgeber gegen einen abgelehnten Zurückstellungsantrag einen Widerspruch oder eine Verpflichtungsklage erheben.

2. Das Zurückstellungsverfahren

Eine Zurückstellung vom Wehrdienst erfolgt entweder nach § 12 WPfIG (Wehrpflichtige) oder nach § 67 SG (Dienstleistungsverpflichtete) von Amts wegen oder in bestimmten Fällen auf Antrag durch die Karrierecenter der Bundeswehr.

⁴ [juris - 8 B 28/79 | BVerwG 8. Senat | Beschluss | Unabkömmlichkeitsstellung für den Wehrdienst, Unabkömmlichstellung für den Zivildienst; ...](#)



Von Amts wegen stellt das Karrierecenter der Bundeswehr zurück, wenn:

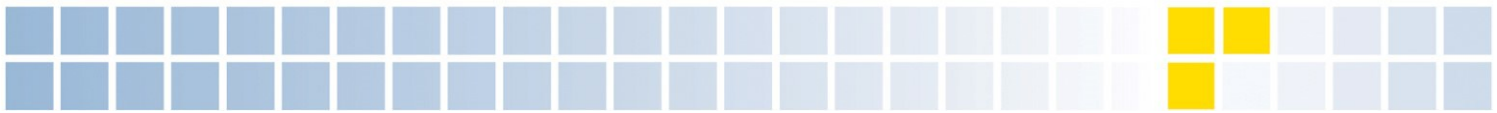
- Der Wehr- oder Dienstleistungspflichtige vorübergehend nicht (wehr-)dienstfähig ist,
- sich in Haft befindet,
- für eine internationale Behörde auf Grund eines völkerrechtlichen Vertrags tätig ist,
- zur Wahl zum Bundestag, eines Landtags oder des Europäischen Parlaments aufgestellt,
- oder ein Strafverfahren mit zu erwartender Freiheitsstrafe anhängig ist.

Auf Antrag stellt es zurück, wenn:

- sie sich auf ein geistliches Amt vorbereiten,
- eine besondere Härte (Versorgung von Familie, Berufsausbildung, Schulbildung, Fortführung eines eigenen Betriebs usw.) vorliegt,
- der Wehr- oder Dienstleistungspflichtige für die Erhaltung und Fortführung des Betriebs seines Arbeitgebers unentbehrlich ist (§ 12 Abs. 7 WPfLG bzw. § 67 Abs. 6 SG).

Im letzten Fall (Unentbehrlichkeit für den Betrieb) ist der Arbeitgeber antragsberechtigt und verpflichtet, den Wegfall der Voraussetzungen für die Unentbehrlichkeit der zuständigen Wehersatzbehörde anzuzeigen. Eine Unentbehrlichkeit liegt vor, wenn es gerade auf die höchstpersönliche Arbeitsleistung des Wehr- bzw. Dienstverpflichteten ankommt, beispielsweise, wenn es nach Lage der Sache ausgeschlossen erscheint, die Aufgaben des Dienstleistungspflichtigen in einem Betrieb vorübergehend auf andere Weise zu bewältigen bzw. wenn der wehrdienstbedingte vorübergehende Ausfall seiner Arbeitskraft weder durch innerbetriebliche Maßnahmen aufgefangen noch durch Einstellung einer auf dem Arbeitsmarkt greifbaren und wirtschaftlich tragbaren Ersatzkraft ausgeglichen werden kann und deshalb über einen bloßen wirtschaftlichen Rückgang hinaus die Existenz des Betriebes gefährdet ist. Es kommt nicht zwingend darauf an, ob der Wehr- bzw. Dienstleistungspflichtige die einzige Arbeitskraft ist, dann ist die Wahrscheinlichkeit für eine Unentbehrlichkeit aber hoch. Um eine Unentbehrlichkeit zu beweisen, bieten sich unter Umständen Gutachten der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern oder der Landwirtschaftsbehörden an. Eine Einberufung bzw. Heranziehung ist bis zur Entscheidung über den Antrag auf Zurückstellung auszusetzen.

Wichtig: Nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG) ruhen die Arbeitsverhältnisse der wehrpflichtigen Arbeitnehmer bzw. Reservisten während des (unbefristeten) Wehrdienstes im Bedrohungsfall. Die wehrdienstleistenden Arbeitnehmer sind während des Wehrdienstes vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes durch einen Sonderkündigungsschutz (§ 2 ArbPISchG) geschützt und dürfen aufgrund ihres Wehrdienstes von ihrem Arbeitgeber nicht benachteiligt werden (§ 5 ArbPISchG).



III. Verpflichtung in ein Arbeitsverhältnis und Beschränkung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach Arbeitssicherstellungsgesetz

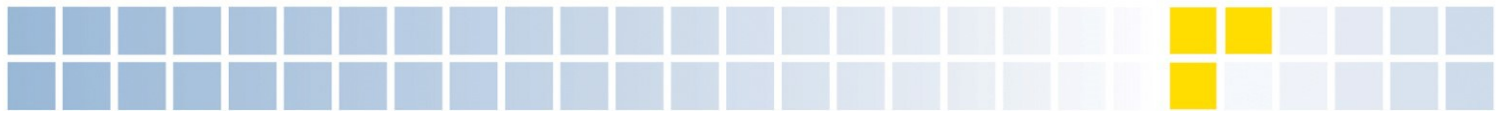
Das Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG) regelt, ob und wie Arbeitskräfte in Arbeitsverhältnisse verpflichtet werden und unter welchen Voraussetzungen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen eingeschränkt werden kann. Damit soll im Spannungs- und Verteidigungsfall sichergestellt werden, dass die Streitkräfte, Behörden und wichtige zivile Versorgungsbereiche über ausreichend Personal verfügen. Dazu zählen u.a. Betriebe des Gesundheitswesens, der Wasser- und Energieversorgung, Ernährungsunternehmen oder Betriebe der Mineralöl-, Gas-, Kohle- und Wasserstoffversorgung. Verpflichtet werden kann aus allen Bereichen. Hier sieht das Gesetz keine Eingrenzung vor. Beispiel: Über das ASG könnte die ausreichende Versorgung mit LKW-Fahrern zur Versorgung der Bevölkerung und der Bundeswehr sichergestellt werden. Zuständige Behörde für die Administration des ASG ist die Bundesagentur für Arbeit (BA).

1. Geltungsbereich des ASG

Das ASG ist ein Notstandsgesetz. Damit es angewendet werden kann, muss es aktiviert werden, sog. Entsperrung. Die Entsperrung erfolgt über die Feststellung des Verteidigungs- oder Spannungsfalles oder im Zustimmungsverfahren, bei dem der Bundestag der Anwendung einzelner versperrierter Gesetze ausdrücklich zustimmt. Eine Entsperrung des ASG für den Bündnisfall (Art. 80a Abs. 3 GG) ist nicht vorgesehen. Lediglich im Verteidigungsfall gelten alle Maßnahmen der Sicherstellung von Arbeitsleistungen nach § 2 ASG. Nur im Verteidigungsfall jedoch nicht im Spannungsfall können Frauen nach § 2 Nr. 3 ASG für die dort vorgesehenen Zwecke verpflichtet werden. Im Vorfeld der Entsperrung des ASG ist es bereits möglich, Wehrpflichtige zu Ausbildungsveranstaltungen zu verpflichten (§ 29 Abs. 1 ASG i.Vm. § 3 S. 3 ASG).

2. Regelungsinhalt des ASG

- **Kündigung nur mit Zustimmung (§ 2 Nr. 1 ASG):** In den in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 ASG genannten Bereichen (Streitkräfte, Behörden und wichtige zivile Versorgungsbereiche u.a. Betriebe des Gesundheitswesens, der Wasser- und Energieversorgung, Ernährungsunternehmen oder Betriebe der Mineralöl-, Gas-, Kohle- und Wasserstoffversorgung) dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis nur mit Zustimmung der BA beenden. Das gilt auch für Eigenkündigungen, Aufhebungsverträge oder Freistellungen. Eine Zustimmung wird erteilt, wenn die Beendigung den Betrieb nicht beeinträchtigt oder wenn die Fortsetzung unzumutbar wäre. Die Hürden für eine Unzumutbarkeit sind allerdings hoch. Ziel ist nicht nur ein Mindestpersonalbestand, sondern ein möglichst funktionsfähiger Betrieb. Dieses Zustimmungserfordernis gilt unabhängig von Geschlecht und Nationalität der Beschäftigten.
- **Verpflichtung in ein Arbeitsverhältnis (§ 2 Nr. 2 und 3 ASG):** Zusätzlich kann die Agentur für Arbeit in bestimmten Fällen Personen in Arbeitsverhältnisse in den in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 ASG genannten Bereiche verpflichten. Diese Unternehmen können bei den Agenturen für Arbeit Ersatz-/Zusatzbedarf an Arbeitskräften für die Wahrnehmung lebens- und verteidigungswichtiger Aufgaben geltend machen. Verpflichtet werden können Wehrpflichtige, d.h. deutsche Männer ab dem vollendeten 18. Lebensjahr. Frauen können nach § 2 Nr. 3 ASG nur im zivilen Sanitäts- oder Heilwesen oder in der Lazarettorganisation eingesetzt werden und das auch nur im Verteidigungsfall (§ 3 Abs. 1 ASG). Nach der momentanen Rechtslage ist eine Verpflichtung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nicht möglich. Verpflichtet werden kann theoretisch aus allen Bereichen. Das bisherige Arbeitsverhältnis ruht in dieser Zeit.



Die Verpflichtung ist nur erlaubt, wenn keine geeigneten Freiwilligen zur Verfügung stehen. Zuerst sollen Personen herangezogen werden, die nicht erwerbstätig sind und erst nachrangig Beschäftigte. Wenn Beschäftigte verpflichtet werden, dann möglichst solche, deren Fehlen ihre bisherigen Arbeitgeber am wenigsten beeinträchtigt. Die Verpflichtung zum Dienst in den Streitkräften, im Bundesgrenzschutz oder in einem Zivilschutzverband geht einer Maßnahme zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen nach ASG vor (§ 6 ASG). Einige Personengruppen, etwa Schwerbehinderte, Richter und Geistliche sind gem. § 5 ASG ausgenommen. Auch Betriebsräte sind laut § 5 ASG ausdrücklich von Verpflichtungen befreit.

Arbeitgeber sind verpflichtet auf Verlangen der Arbeitsagenturen Auskünfte über Beschäftigte erteilen und belegen, die in lebens- und verteidigungswichtige Bereiche verpflichtet werden können. Bevor sie die Auskunft erteilen, haben sie den Betriebs- oder Personalrat der Auskunft zu unterrichten (§ 24 ASG).

3. Rechtsfolgen der Verpflichtung

Das neue Arbeitsverhältnis ist rechtlich ein normales Arbeitsverhältnis, allerdings staatlich angeordnet (§ 14 ASG). Es gelten die üblichen Bedingungen des neuen Betriebs, was auch geringere Bezahlung bedeuten kann. Um die Gehaltseinbußen auszugleichen, zahlt das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (Unterhaltssicherungsbehörde nach dem Unterhaltssicherungsgesetz) nach § 17 Abs. 1 ASG einen sog. Unterschiedsbetrag. Personen, die in ein Arbeitsverhältnis verpflichtet werden, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung (vgl. §§ 19 ff. ASG). Der neue Arbeitgeber muss bestimmte Kosten übernehmen, wie z.B. Umzugskosten, doppelte Haushaltsführung (§ 15 ASG).

Auch während der Verpflichtung bleiben Grundrechte wie der Kündigungsschutz erhalten (§ 15 ASG i.V.m. ArbPISchG). Kündigungen sind nur mit Zustimmung der Behörde möglich. Der Betriebsrat hat dabei kein Mitspracherecht, da der Arbeitgeber die Entscheidung nicht selbst trifft. Er hat auch keinen Anspruch, dass der Arbeitgeber gegen die behördliche Entscheidung Widerspruch einlegt (vgl. § 99 BetrVG, § 10 ASG). Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis ruht, solange die Verpflichtung andauert.

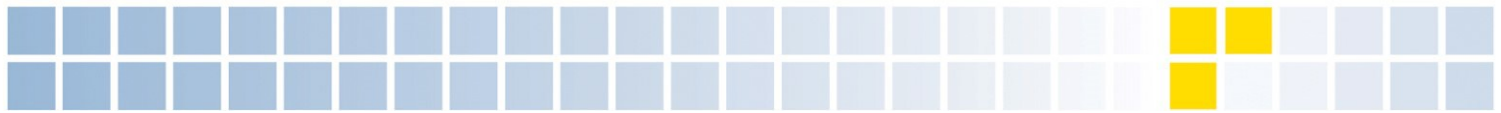
Wenn jemand in ein Arbeitsverhältnis verpflichtet wird und der Verpflichtung nicht nachkommt, handelt er nach § 32 ASG ordnungswidrig. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit Geldbuße geahndet werden. Gravierende Fälle sind nach § 32 Abs. 5 ASG mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bedroht. Ein Arbeitgeber, der zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses der Zustimmung der Agentur für Arbeit bedarf, handelt ordnungswidrig, wenn er den Arbeitnehmer zum Verhalten nach § 32 Abs. 1 Nr. 1 ASG anleitet oder ihn dabei fördert.

4. Arbeitskräfteausschüsse nach der Arbeitssicherstellungsverordnung (ArbSV)

Die Arbeitssicherstellungsverordnung (ArbSV) sieht in §§ 8, 9 ArbSV vor, dass bei Anwendung des ASG sog. Arbeitskräfteausschüsse zu bilden sind.

Wenn es nötig wird und das ASG entsperrt ist, muss bei jeder Agentur für Arbeit ein Arbeitskräfteausschuss eingerichtet werden. Die Aufgabe dieses Gremiums ist es, die Arbeitsagentur bei der Planung und Umsetzung zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen zu beraten (§ 10 ArbSV). Der Arbeitskräfteausschuss muss zudem vor einer Entscheidung der Arbeitsagentur über die Verteilung der Arbeitskräfte (§ 6 Abs. 4 ArbSV) angehört werden.

Die Zusammensetzung der Arbeitskräfteausschüsse ist in § 8 ArbSV geregelt. Unter anderem sind jeweils ein Vertreter oder eine Vertreterin der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe im

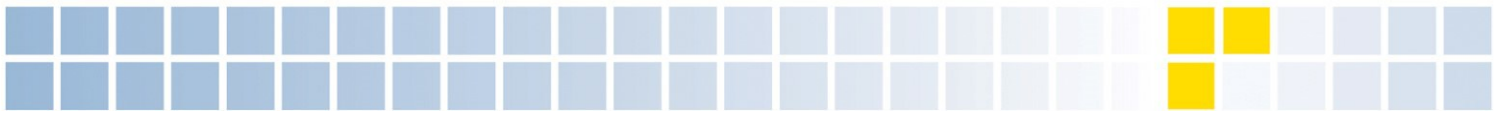


Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit (§ 374 SGB III) Mitglied. Die Mitglieder und jeweils zwei Stellvertretungen sind aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen heraus zu benennen. Es sollten nur Personen benannt werden, die im Ernstfall nicht an der Ausübung ihrer Tätigkeit im Ausschuss durch andere Verpflichtungen gehindert sind. Zu den Beratungen werden weitere Akteure hinzugezogen u.a. Vertreter der Arbeitgeber oder der zur Einstellung von Arbeitnehmern berechtigten Stellen, die einen konkreten Bedarf angemeldet haben oder denen Arbeitnehmer entzogen werden sollen.

Arbeitskräfteausschüsse sind auch bei den durch den Vorstand der BA beauftragten Stellen zu benennen (§ 9 ArbSV). Das sind die Regionaldirektionen. Sie sollen ebenfalls beratend bei der Planung zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen nach ASG tätig werden (§ 10 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 ArbSV) und vor der Widerspruchsentscheidung angehört werden (§ 7 Abs. 2 ArbSV). Auch dieser Arbeitskräfteausschuss besteht u.a. aus einem Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe sowie jeweils zwei Stellvertretern. Diese sind aus den Mitgliedern im Beirat der Regionaldirektion zu benennen (das ist mit der Formulierung „die Beratungsfunktionen wahrnehmen, die der Selbstverwaltung entsprechen“ in § 9 Abs. 2 Nr. 3 ArbSV gemeint).

Damit der Ausschuss auch unter schwierigen Bedingungen arbeiten kann, müssen klare Regeln zur Erreichbarkeit, zu Kommunikationswegen und für Notfälle wie Stromausfall festgelegt werden. Alle Mitglieder haben ein Recht auf umfassende Informationen und sind verpflichtet, aktiv an der Beratung mitzuwirken.

Wichtig: Derzeit sollen diese Ausschüsse nicht gebildet und daher auch keine Namen von Mitgliedern des Arbeitskräfteausschusses bei Arbeitgeberverbänden erfragt werden. Die Arbeitsagenturen sind nur angehalten, zu erfragen, an wen man sich im Ernstfall wenden muss, um die Ausschüsse kurzfristig besetzen und einberufen zu können.



IV. Der Zivilschutz

Für den Zivilschutz im Verteidigungsfall ist nach Art. 73 Nr. 1 GG ausschließlich der Bund zuständig. Die Ziele und Aufgaben des Zivilschutzes hat die Bundesregierung in der Konzeption Zivile Verteidigung (KZV)⁵ von August 2016 festgelegt und in den Rahmenrichtlinien für die Gesamtverteidigung (RRGV) beschrieben. Danach sollen die Bevölkerung, die Wohn- und Arbeitsstätten, die Lebens- oder verteidigungswichtige zivile Dienststellen, die Betriebe, Einrichtungen und Anlagen sowie das Kulturgut vor Kriegseinwirkung geschützt und die Folgen von Kriegseinwirkung beseitigt oder abgemildert werden. Im Verteidigungsfall greift der Bund nach dem Gesetz über den Zivilschutz und die Katastrophenhilfe des Bundes (ZSKG) für den Zivilschutz auf die Strukturen der Länder zurück, die für den Katastrophenfall geschaffen wurden. Die operative Durchführung erfolgt wiederum nach Landesrecht durch die Berufs- und freiwillige Feuerwehr, Hilfsorganisationen (z.B. das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH), der Malteser-Hilfsdienst (MHD usw.). Auch das THW als Zivilschutzorganisation des Bundes unterstützt auf Anforderung im Rahmen der Amts- und Katastrophenhilfe die Länder nach Art. 35 Abs. 1 GG.

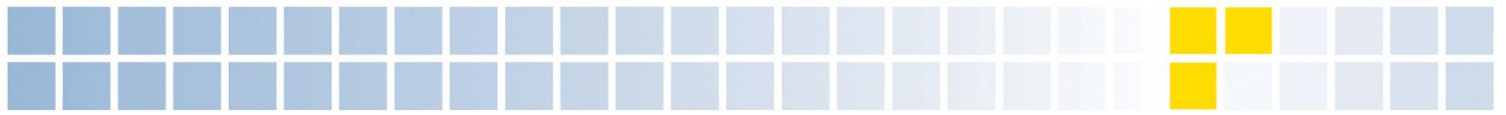
Für den Zivilschutz im Verteidigungsfall gilt aufgrund der Verzahnung zwischen Bundesrecht und Landesrecht grundsätzlich dieselben Regelungen wie für den Katastrophenschutz. Das bedeutete, dass ehrenamtlich tätige Einsatzkräfte im Zivilschutz unter der Gewährung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen sind:

- **Einsatzkräfte des THW** haben nach § 3 Abs. 1 Satz 3 THWG einen Anspruch auf Freistellung während der Arbeits- oder Dienstzeit, wenn sie zu einem Dienst herangezogen werden. Auch für Erholungspausen ist freizustellen, wenn nicht wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen. Privaten Arbeitgebern steht nach § 3 Abs. 2 Satz 1 THWG ein Erstattungsanspruch auf Antrag gegenüber dem THW auf Erstattung des während der Freistellung gezahlten Entgelts einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge zu, wenn der Ausfall der Arbeitsleistung mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen betragen hat. Der Erstattungsanspruch gilt demnach nicht für Kurzeinsätze.
- **Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren** müssen für den Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr ebenfalls durch den Arbeitgeber freigestellt und das Arbeitsentgelt weitergezahlt werden. Das gilt auch für eine angemessene Ruhezeit nach den Einsätzen. Im Übrigen gelten die Ausführungen, die unter Punkt A. I. Katastrophenschutz dargestellt sind.
- Für **Einsatzkräfte anderer Hilfsorganisationen** gelten nach § 26 Abs. 1 ZSKG die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen für den Katastrophenschutz. Teilweise wird auf die Vorschriften zur Freistellung und Fortzahlung des Arbeitsentgelts von ehrenamtlich Tätigen in den freiwilligen Feuerwehren verwiesen, teilweise bestehen eigene landesrechtliche Vorschriften für die jeweiligen Hilfsorganisationen⁶. Im Übrigen gelten hier ebenfalls die Ausführungen unter Punkt A. I. Katastrophenschutz.

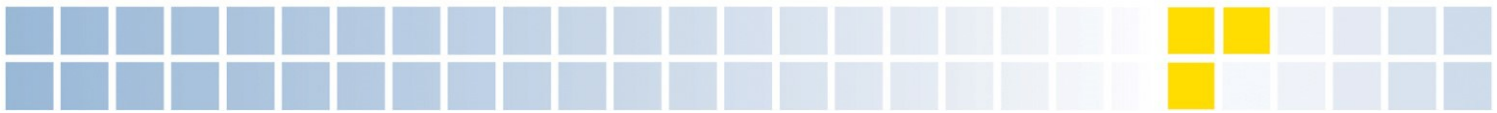
Wichtig: Nach geltender Rechtslage werden Wehrpflichtige nach § 13a WPflG im Spannungs- und Verteidigungsfall für die Dauer des Helferdienstes nicht zum Wehrdienst herangezogen, wenn sie sich vor Vollendung des 23. Lebensjahres mit Zustimmung der zuständigen Behörde auf mindestens vier Jahre zum ehrenamtlichen Dienst als Helfer im Zivilschutz oder Katastrophenschutz verpflichtet haben. Haben Wehrpflichtige vier Jahre Dienst im Zivil- oder

⁵ [Konzeption Zivile Verteidigung, Stand August 2016](#)

⁶ Beispiel BaWü: Freiwillige Feuerwehr § 15f. BW FwG (Feuerwehrgesetz), Hilfsorganisationen § 13 BW LKatSG (Landeskatastrophenschutzgesetz)



Katastrophenschutz geleistet, erlischt ihre Pflicht, Grundwehrdienst zu leisten. In Einzelfällen können sie auch nach § 11 Abs. 2 Nr. 2 lit. c WPfIG vom Grundwehrdienst befreit werden.



C. Ausblick

I. Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WModG)

Mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 27. August soll das Wehrrecht modernisiert und eine moderne Wehrerfassung in Anlehnung an das schwedische Wehrdienstmodell eingeführt werden. Ziel ist es, ein verbessertes Lagebild über den Personalumfang der Wehrpflichtigen zu erhalten, mehr Freiwillige und Reservisten für die Streitkräfte zu gewinnen und eine Verpflichtung zum Grundwehrdienst außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls einzuführen zu können. Der Gesetzentwurf enthält Änderungen im Wehrpflichtgesetz, im Soldatengesetz, im Arbeitsplatzschutzgesetz und im Arbeitssicherstellungsgesetz:

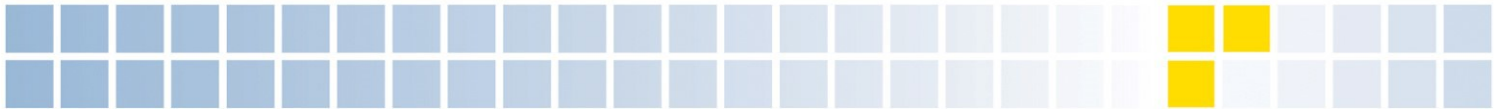
- Das WModG sieht eine Verordnungsermächtigung der Bundesregierung vor, wonach diese durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundestags den Grundwehrdienst nach § 5 WPflG auch für Ungediente anordnen können soll, wenn die verteidigungspolitische Lage einen schnellen Aufwuchs der Streitkräfte unabhängig vom Spannungs- und Verteidigungsfall zwingend erfordert. Darüber hinaus soll eine Möglichkeit geschaffen werden, dass Wehrpflichtige ihren Grundwehrdienst freiwillig um fünf Monate verlängern können.
- Weiter ist eine moderne Wehrerfassung der Wehrpflichtigen geplant. Alle männlichen Wehrpflichtigen ab Jahrgang 2008 sollen darüber hinaus in Anlehnung an das schwedische Wehrdienstmodell eine Bereitschaftserklärung nach Aufforderung des Bundesamts für Personalmanagement der Bundeswehr mittels eines Online-Fragebogens abgeben. Ab 1. Juli 2027 soll es dann zu verpflichtenden Musterungen kommen.
- Auch die Einführung eines neuen Wehrdienstes ist geplant. Dafür soll der bisherige freiwillige Wehrdienst nach §§ 58b ff. SG abgeschafft werden. Stattdessen soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass auch für kürzere Verpflichtungszeiten Wehrdienst als Soldatin oder Soldat auf Zeit geleistet werden kann.
- Das Gesetzesvorhaben sieht außerdem eine Erleichterung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Arbeitsplatzschutzgesetz vor: Ein Antrag auf Erstattung des Arbeitgebers für die Kosten der Einstellung einer Ersatzkraft auf Grund einer Wehrübung im Kalenderjahr soll nun zulässig sein, wenn er spätestens zwei Monate (bisher einen Monat vor Beginn) nach Beginn der Wehrübung gestellt wird. Außerdem sollen Soldatinnen und Soldaten mit kurzen Verpflichtungszeiten Ansprüche auf berufliche und schulische Förderung nach Dienstzeitende erhalten, um einen Übergang in den zivilen Arbeitsmarkt zu erleichtern (§ 6 Soldatenversorgungsgesetz-E).

II. Arbeitssicherstellungsgesetz

Da das Arbeitssicherstellungsgesetz seit 1968 im Wesentlichen unverändert ist, wird aktuell weiterer Aktualisierungs- und Überarbeitungsbedarf durch das Bundesarbeitsministerium geprüft.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft und zur Änderung von Vorschriften für die Bundeswehr vom 5. März 2025 (BGBl. I Nr. 72) wurden die Branchen in § 4 ASG aktualisiert und erweitert, in welchen Verpflichtungen und Beschränkungen auf der Grundlage des ASG vorgenommen werden können. In diesem Zusammenhang wurden auch kleinere Klarstellungen z. B. zum Arbeitskräfteausschuss in der ArbSV vorgenommen.

Mit dem WModG sollen Anpassungen bei der Zusammenarbeit zwischen Bundeswehr und BA vorgenommen werden. Es soll eine Grundlage für die Datenübermittlung an die BA geschaffen



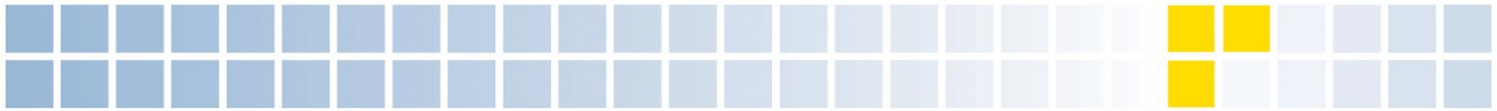
werden. Dies soll der Umsetzung des ASG durch die Agenturen für Arbeit dienen. Um Wehrpflichtige verpflichten zu können, müssen die Agenturen für Arbeit wissen, wer wehrpflichtig ist. Sie sollen daher von der Bundeswehr persönliche Daten, wie Name, Adresse und Ausbildung bekommen und diese verarbeiten dürfen. Gleichzeitig muss die Bundeswehr diese Daten zu diesem Zweck übermitteln dürfen. Der neue §15d im Wehrpflichtgesetz bietet für die Bundeswehr die Rechtsgrundlage zur Übermittlung der erforderlichen Daten an die Agenturen für Arbeit. Zukünftig sollen die Agenturen für Arbeit die zur Erfüllung des ASG erforderliche Daten bei den Meldebehörden abrufen können (§ 31a ASG-E). Zudem wird eine Grundlage dafür geschaffen, dass die gemeinsamen und kommunalen Jobcenter Daten zur Erfüllung des ASG an die Agenturen für Arbeit übermitteln können (§ 31b ASG-E) und die Agenturen die Daten verarbeiten dürfen (§ 31c ASG-E). Eine Datenübermittlung zum Zwecke von Schulungsveranstaltungen soll schon vor Vorliegen des Spannungs- und Verteidigungsfalls und damit vor Entsperrung des ASG möglich sein, wenn die Bundesregierung dies im Rahmen einer Verordnung nach § 29 Abs. 2 ASG so vorsieht. Etwaige notwendige Aufwände sind dabei nach § 35 Abs. 2 ASG aus Steuermitteln und nicht aus Beitragsmitteln zu finanzieren, da das ASG keine Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist.

Weitere offene Fragen beim ASG sind z. B., ob zukünftig auch Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und ob Frauen zu mehr als nur im zivilen Sanitäts- oder Heilwesen und in der Lazarettorganisation in ein Arbeitsverhältnis verpflichtet werden können sollen. Auch bei dem im ASG genannten bedarfstragenden Bereichen, in die verpflichtet werden kann, bestehen Unklarheiten. So ist z. B. bisher nicht klar, welche Gesellschaften, die zur Versorgung der Bundeswehr und der verbündeten Streitkräfte dienen, sich nach § 4 Abs. 1a ASG mehrheitlich im Eigentum des Bundes befinden. Darüber hinaus muss geklärt werden, ob festgestellte Unabkömmlichkeit und Zurückstellung auch im Rahmen des ASG anerkannt wird.

III. NIS-2-Umsetzungsgesetz und KRITIS-Dachgesetz

Mit dem NIS-2-Umsetzungs- und Cybersicherheitsstärkungsgesetz soll die NIS-2-Richtlinie (EU 2022/2555) umgesetzt und die bestehenden Regelungen des BSIG zum Cyberschutz von kritischen Infrastrukturen erweitert werden. Umsetzungsfrist für die Mitgliedsstaaten war der 17. Oktober 2024, in Deutschland ist ein Inkrafttreten zum Ende 2025 geplant. Der Gesetzentwurf sieht folgende Neuerungen vor:

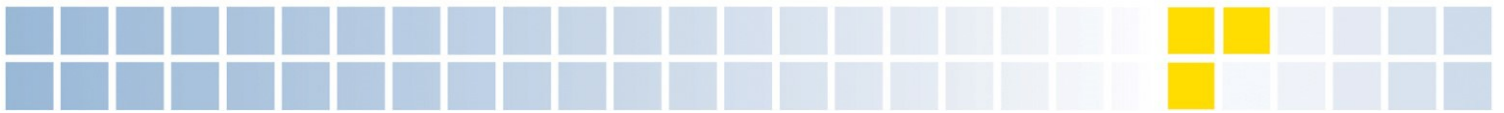
- Der Kreis der etwa 4.700 derzeit von den Regelungen des BSIG betroffenen Unternehmen soll auf rund 29.850 Unternehmen ausgeweitet werden, dabei soll je nach Betriebsgröße, Jahresumsatz und Sektor zwischen besonders wichtigen und wichtigen Einrichtungen unterscheiden werden. Vom Anwendungsbereich erfasst sind Unternehmen aus den Bereichen Energie, Transport und Verkehr, Finanzwesen, Gesundheit, Wasser, Digitale Infrastruktur, Weltraum, Abfallbewirtschaftung, Chemie, Lebensmittel, Verarbeitendes Gewerbe und Hersteller spezieller Waren, Anbieter digitaler Dienste und Forschungseinrichtungen.
- Betroffene Unternehmen müssen nach § 30 BSIG-E Risikomanagementmaßnahmen ergreifen, die den Stand der Technik einhalten. Dazu gehören u.a. Risikoanalysen, Notfallpläne, Backup-Konzepte oder Verschlüsselungs- und Authentifizierungslösungen.
- Bei erheblichen Sicherheitsvorfällen soll künftig ein mehrstufiges Meldeverfahren nach § 32 BSIG-E gelten. Die erste Kurzmeldung muss innerhalb von 24 Stunden erfolgen, gefolgt von einem Zwischenstand nach 72 Stunden und einem ausführlichen Abschlussbericht innerhalb eines Monats.
- Nach § 38 BSIG-E sollen Umsetzungs-, Überwachungs- und auch Schulungspflichten für die Geschäftsleitungen der Unternehmen gelten.



- Bei Verstößen drohen nach § 65 Abs. 5 BSIG-E Bußgelder in Höhe von bis zu 10 Mio. € oder bei besonders wichtigen Einrichtungen bis zu 2 Prozent des Gesamtumsatzes, bei wichtigen Einrichtungen bis zu 1,4 Prozent des Gesamtumsatzes.

Neben die Anforderungen zur Cybersicherheit soll das KRITIS-Dachgesetz treten, das die CER-Richtlinie (EU 2022/2557) umsetzt. Damit sollen einheitliche sektorenübergreifende Mindeststandards für physische Resilienzmaßnahmen zum Schutz vor Naturgefahren oder vom Menschen verursachte Gefährdungen geschaffen werden. Umsetzungsfrist für die Mitgliedsstaaten war der 17. Oktober 2024, das Gesetzgebungsverfahren soll in diesem Jahr abgeschlossen werden. Der Gesetzentwurf sieht folgende Neuerungen vor:

- Nach § 4 KRITIS-DachG-E sind Betreiber kritischer Anlagen aus den Sektoren Energie, Transport und Verkehr, Finanz- und Versicherungswesen, Gesundheit, Trinkwasser, Abwasser, Siedlungsabfallentsorgung, Informationstechnik und Telekommunikation, Ernährung, Weltraum und einzelne Sektoren der öffentlichen Verwaltung, wie der Sektor Leistungen der Sozialversicherung sowie Grundsicherung für Arbeitsuchende betroffen.
- Das Bundesinnenministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die für die Gesamtversorgung in Deutschland essenziellen Dienstleistungen dieser einzelnen Sektoren zu bestimmen. Grundsätzlich soll eine kritische Dienstleistung nach § 5 Abs. 2 KRITIS-DachG-E dann vorliegen, wenn ein Schwellenwert von 500.000 zu versorgenden Einwohnern erreicht ist.
- Betreiber solcher kritischen Anlagen sollen erstmals ab 17. Juli 2026 verpflichtet werden sich beim Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) zu registrieren. Anschließend müssen sie nach § 12 KRITIS-DachG-E mindestens alle vier Jahre eine Risikoanalyse und Risikobewertung durchführen. Auf Grundlage dieser Analyse müssen passgenaue physische Resilienzmaßnahmen nach dem Stand der Technik i. S. v. § 13 KRITIS-DachG-E durchgeführt werden. Diese Maßnahmen können z. B. sein: Schulungen zur Notfallvorsorge, Videoüberwachungen der Liegenschaften, Zugangskontrollen, Ablaufpläne für Alarmfälle oder Notstromversorgung. Angesichts der verschiedenen Sektoren können auch die Maßnahmen sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass das Bundesinnenministerium diese Verpflichtungen per Rechtsverordnung konkretisiert oder Betreiber zusammen mit Branchenverbänden passende Maßnahmen erarbeiten.
- Vorfälle müssen nach § 18 KRITIS-DachG-E innerhalb von 24 Stunden an eine noch beim Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe zu errichtende Meldestelle gemeldet werden, gefolgt von einem ausführlichen Bericht innerhalb eines Monats.
- Für die Umsetzung – und Überwachung sind nach § 20 KRITIS-DachG-E die Geschäftsleitungen zuständig.
- Je nach Verstoß sind nach § 24 KRITIS-DachG-E Bußgelder in Höhe von bis zu 500.000 € vorgesehen.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Abteilung Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Abteilung Strategie und Zukunft der Arbeit

T +49 30 2033-1070

strategie@arbeitgeber.de

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.