

K-10/5

Fachstrategie

Strategie der Reserve

Zweck der Regelung:	Konzeptionelle Grundlagen für die Reserve der Bundeswehr
Herausgegeben durch:	Bundesministerium der Verteidigung
Beteiligte Interessenvertretungen:	Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg Hauptpersonalrat beim BMVg
Gebilligt durch:	Bundesministerin der Verteidigung
Herausgebende Stelle:	BMVg FüSK III 4
Geltungsbereich:	Bundesministerium der Verteidigung; Bundeswehr; Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.; Öffentlichkeit
Einstufung:	Öffentlich
Gültig ab:	18.10.2019
Frist zur Überprüfung:	5 Jahre
Version:	1
Ersetzt:	K-9000/020
Aktenzeichen:	16-39-01
Bestellnummer/DSK:	Entfällt

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Sicherheitspolitisches Umfeld und Handlungsbedarf	5
3	Aufgaben der Reserve der Bundeswehr	6
4	Zweck, Zielsetzung und Kernelemente der Strategie der Reserve	8
5	Handlungsfelder der Gestaltung der Reserve	10
5.1	Systematik	10
5.2	Rahmenbedingungen	11
5.2.1	Gesellschaftspolitischer Rahmen	11
5.2.2	Freiwilligkeit	12
5.2.3	System Gesamtverteidigung	12
5.2.4	Rechtsgrundlagen	12
5.3	Strukturen	13
5.3.1	Kategorien der Reserve	13
5.3.2	Beorderungsarten in der Reserve	15
5.3.3	Verantwortung in Reservistenangelegenheiten	16
5.3.4	Zusammenarbeit mit Verbänden und Vereinigungen	17
5.3.5	Regionale Vernetzung	18
5.4	Personal	18
5.4.1	Grundbeorderung und Aufwuchs	19
5.4.2	Gewinnen von Reservistinnen und Reservisten	21
5.4.3	Attraktivität	21
5.4.4	Grundsätze des Personalmanagements	22
5.4.5	Cyber-Reserve	23
5.5	Material und Infrastruktur	24
5.5.1	Grundsätze der Material- und Ausrüstungsplanung	24
5.5.2	Ausbildungsstützpunkte	25
5.6	Ausbildung	25
5.6.1	Ausbildungsziele	25
5.6.2	Ausbildungsdurchführung	27
5.6.3	Ausbildungskooperationen mit der Wirtschaft	27
5.7	Mentalität und Kommunikation	27
5.7.1	Reservistinnen und Reservisten als Mittler in der Gesellschaft	28
5.7.2	Information und Kommunikation	28
5.7.3	Internationale Reservistenarbeit	30
6	Schluss- und Übergangsbestimmungen	30
7	Anlagen	32
7.1	Definitionsverzeichnis	33

7.2	Abkürzungsverzeichnis	40
7.3	Grundsätze für die Ausbildung der Reserve	43
7.3.1	Allgemeines	43
7.3.2	Individualausbildung	44
7.3.3	Teamausbildung	44
7.3.4	Ausbildung zum Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft	45
7.3.5	Individuelle Grundfertigkeiten und Körperliche Leistungsfähigkeit	45
7.3.6	Ausbildung des aktiven Personals zur Wahrnehmung von Reservistenangelegenheiten	45
7.4	Information und Betreuung	47
7.4.1	Allgemeines	47
7.4.2	Zuständigkeiten	47
7.4.3	Informationen	47
7.5	Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr	49
7.5.1	Zielsetzung	49
7.5.2	Struktur	49
7.5.3	Aufgabenschwerpunkte	50
7.6	Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.	52
7.6.1	Allgemeines	52
7.6.2	Auftrag	52
7.6.3	Struktur	52
7.6.4	Aufgaben	52
7.6.5	Internationale Zusammenarbeit	53
7.6.6	Finanzielle Grundlage	54
7.7	Beirat Reservistenarbeit beim Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.	55
7.7.1	Allgemeines	55
7.7.2	Auftrag	55
7.7.3	Struktur	55
7.7.4	Aufgaben	55
7.7.5	Finanzielle Grundlage	56
7.8	Bezugsjournal	57
7.9	Änderungsjournal	58

1 Vorwort

1001. Die Reserve der Bundeswehr ist für die Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV), für den Heimatschutz (HSch) sowie für die Einsätze im Rahmen des internationalen Krisenmanagements ein unverzichtbarer Bestandteil der Bundeswehr.

1002. Die veränderten sicherheitspolitischen Herausforderungen und ihre Konsequenzen für Deutschland und die Bundeswehr sind im „Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr“, in der Konzeption der Bundeswehr (KdB) 2018¹ und im Fähigkeitsprofil der Bundeswehr (FPBw)² beschrieben.

1003. Die Strategie der Reserve hat viele Adressaten. Sie wendet sich gleichermaßen an die Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr und an die Reservistinnen und Reservisten. Dies auch vor dem Hintergrund, dass alle Soldatinnen und Soldaten nach Beendigung ihrer aktiven Dienstzeit Reservistinnen und Reservisten werden.

1004. Die Strategie der Reserve wendet sich aber auch an die Öffentlichkeit – an Bürgerinnen und Bürger ebenso wie an Entscheidungsträger und Lenkende in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Als Parlamentsarmee hat die Bundeswehr ihren Platz in der Mitte der Gesellschaft. Daher ist es wichtig, ein grundlegendes Verständnis für die Strategie der Reserve in der Gesellschaft zu wecken und Zusammenhänge zu erklären. Eine breite gesellschaftliche Akzeptanz bildet die Grundlage für eine starke Reserve.

1005. Die Strategie der Reserve adressiert auch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von Reservistinnen und Reservisten. Diese sollen motiviert werden, der Bundeswehr ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst regelmäßig für Reservistendienst zur Verfügung zu stellen.

1006. Reservistinnen und Reservisten sind zugleich auch Veteraninnen und Veteranen. Die Definition des Veteranenbegriffs und konkrete Maßnahmen der Veteranenarbeit sind im „Leitfaden für die Ausgestaltung der Veteranenarbeit der Bundeswehr“ beschrieben. Spezielle Maßnahmen der Veteranenarbeit sind nicht Bestandteil dieser Strategie.

1007. Um auch den weiter bestehenden Herausforderungen im gesamten Einsatz- und Missionspektrum der Bundeswehr im In- und Ausland gerecht zu werden, übernimmt die Strategie der Reserve bewährte und etablierte Elemente aus dem bisherigen Konzept K-9000/020 „Strategie der Reserve“ (entspricht Konzeption der Reserve 2012).

301. Der Erfolg der Gestaltung der Reserve wird in entscheidendem Maße von der Akzeptanz und der Mitarbeit der Reservistinnen und Reservisten, aber auch aller aktiven Angehörigen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) abhängen. Es gilt der Grundsatz:

¹ K-1/1 „Konzeption der Bundeswehr“.

² K-1/2 VS-NfD „Fähigkeitsprofil der Bundeswehr 2018“.

RESERVE IST IMMER MITZUDENKEN!

2 Sicherheitspolitisches Umfeld und Handlungsbedarf

2001. Die internationale Ordnung befindet sich im Umbruch. Globalisierung und Digitalisierung haben auch in unserer Gesellschaft zu einer alle gesellschaftlichen Bereiche durchdringenden Vernetzung geführt. Ein rascher und nahezu ungefilterter Zugang zu Information beeinflusst den gesellschaftlichen und sozialen Wandel. Ebenso wie daraus entstehende Chancen, beinhalten diese Entwicklungen zugleich auch Risiken. Insbesondere der Cyber- und Informationsraum stellt dabei eine neue Herausforderung dar.

2002. Eine Renaissance klassischer Machtpolitik, die auch den Einsatz konventioneller militärischer Mittel zur Verfolgung nationaler Ziele vorsieht, führt bei der Bundeswehr zur Rückbesinnung auf die LV/BV. Ein neues Phänomen ist hierbei die hybride Bedrohung unterhalb der Schwelle der konventionellen Kriegführung.

2003. Weiterhin ist der transnationale Terrorismus eine weltweite Herausforderung. Terroristische Anschläge stellen die unmittelbarste Gefahr für unsere Sicherheit dar. Durch die Radikalisierung Einzelner oder von Gruppierungen, aber auch durch die Rückkehr gewaltbereiter Kämpfer aus Krisenregionen und Konfliktgebieten, verschwimmen die Grenzen zwischen äußerer und innerer Sicherheit.

2004. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich zur Übernahme von mehr Verantwortung bei der Mitgestaltung einer multipolaren Ordnung bekannt. Damit entspricht sie nicht zuletzt auch der gesteigerten Erwartungshaltung ihrer Partner und Alliierten in den Vereinten Nationen, der Europäischen Union (EU) und in der North Atlantic Treaty Organization (NATO). Dies schließt die Bereitstellung angemessener militärischer Kräfte als Teil eines glaubwürdigen Beitrages zur Abschreckung und Friedenssicherung in Europa und in der Welt mit ein.

2005. Die geostrategische Lage der Bundesrepublik Deutschland hat sich von der eines Frontstaats im Kalten Krieg zu der eines Transitlandes gewandelt. Heute ist Deutschland eine strategische Drehscheibe im Herzen Europas mit erheblicher Relevanz für die Handlungsfähigkeit der NATO. Dies geht einher mit Herausforderungen im Host Nation Support (HNS)³ und beim Schutz des rückwärtigen Raumes.

2006. Deutschlands sicherheitspolitisches Umfeld ist dadurch noch komplexer, volatil, dynamischer und damit schwerer vorhersehbar geworden.⁴ Dies stellt auch die Reserve der Bundeswehr vor neue und vielschichtige Aufgaben.

³ Zivile und militärische Unterstützungsleistungen eines Aufnahmestaates im Frieden und im Krieg für verbündete Streitkräfte und Organisationen der NATO, die sich auf dem Hoheitsgebiet des Aufnahmestaates befinden.

⁴ Vgl. Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr, Seite 29.

3 Aufgaben der Reserve der Bundeswehr

3001. Aufgaben und Auftrag der Bundeswehr können nur in einem bundeswehrgemeinsamen und vernetzten Ansatz erfolgreich erfüllt werden. Die Bundeswehr hat einen wesentlichen Beitrag zur gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge Deutschlands und im Rahmen multinationaler kollektiver Verteidigung zu leisten, für den sie absehbar mit ihren aktiven Kräften nicht durchhaltefähig ausgestattet ist. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund eines zunehmend instabilen internationalen sicherheitspolitischen Umfeldes.

3002. Im Hinblick auf Reaktionsfähigkeit kommt dem Faktor Zeit eine besonders hohe Bedeutung zu. Das stellt hohe Anforderungen an Verfügbarkeit von Personal, Material, Informationstechnik (IT) und Infrastruktur, an Ausbildungsstand, an die Verzahnung und Integration von aktiven und nichtaktiven Organisationselementen sowie an Führung und individuelle Einsatzbereitschaft.

3003. Die KdB 2018 stellt die LV/BV sowie die nationale Krisenvorsorge als anspruchsvollste und aufwändigste Aufgaben in den Mittelpunkt des Handlungs- und Leistungsvermögens der Bundeswehr.⁵ Dabei folgt die Bundeswehr konzeptionell durchgängig dem Prinzip „vom Einsatz her denken“. Sie wird konsequent auf die Gesamtheit der geforderten Leistungen ausgerichtet. Reservistinnen und Reservisten erbringen dazu unabhängig vom Dienort ihren Beitrag. Hieraus sind Forderungen an Aufgaben, Umfang und Fähigkeiten der Reserve abzuleiten, Verfahren und Vorgaben anzupassen bzw. zu entwickeln und erforderliche Ressourcen bereitzustellen.

Zweck/Aufgaben der Reserve

Die Reserve der Bundeswehr

- gewährleistet den Aufwuchs
- verstärkt die Einsatzbereitschaft
- erhöht die Durchhaltefähigkeit

im gesamten Aufgabenspektrum der Bundeswehr,
insbesondere für den

Auftrag Landes- und Bündnisverteidigung.

Zudem fördert die Reserve die

Verbindung in die Gesellschaft.



Abb. 1: Zweck/Aufgaben der Reserve

⁵ Vgl. K-1/1, Seite 5.

3004. Aktive Truppe und Reserve sind gleichermaßen für die Aufgabenerfüllung der Bundeswehr unverzichtbar. Eine einsatzbereite Bundeswehr erfordert eine einsatzbereite Reserve. Die Reserve bildet das personelle Potenzial, das zur mittelbaren und unmittelbaren Unterstützung der Streitkräfte und ihrer Aufwuchsfähigkeit nötig ist. Dafür bedarf es insbesondere der entsprechenden materiellen und infrastrukturellen Ausstattung sowie logistischen Anbindung. Auf diese Weise aufgestellt und eingebunden, ist die Reserve eine wesentliche Säule der LV/BV. Dies schließt den Feldersatz ein. Auch für den HSch und die Fortsetzung der Aufgaben im Spannungs- oder Verteidigungsfall und der Aufgaben im Rahmen des HNS ist die Bundeswehr mit ihrer Reserve zum Aufwuchs zu befähigen, um die aktiven Kräfte ergänzen, unterstützen und entlasten zu können.

3005. Die in Abb. 1 dargestellte Aufgabenvielfalt erfordert eine flexible Reserve, die, teils im Frieden, teils in der Krise, rasch verfügbar gemacht werden muss. Das setzt eine entsprechende Einsatzbefähigung (Ausbildungshöhe und Professionalisierung) voraus. Andere Truppenteile (TrT) erreichen ihre volle Einsatzbereitschaft erst nach einer Krisenausbildung. So müssen auch aufwuchsabhängige TrT zur Unterstützung Verbündeter in Deutschland frühzeitig zur Verfügung stehen (z. B. Transportunterstützung, Sicherung, ABC-Abwehr, Militärpolizei, Cyber, Verbindungswesen zu Dienststellen im Inland). Ergänzungstruppenteile (ErgTrT) benötigen Vorbereitungszeit, um ihre Einsatzbereitschaft herzustellen.

3006. Im Rahmen des HSch steht die Reserve aktiven TrT und Dienststellen u. a. im Fall von Hilfeleistungen bei Naturkatastrophen und besonders schweren Unglücksfällen zur Seite, im Spannungs- oder Verteidigungsfall unterstützt sie beim Schutz verteidigungswichtiger Infrastruktur und HNS und erhöht die Durchhaltefähigkeit der aktiven Truppe.

3007. Die Inspektorinnen und Inspektoren (Insp) der militärischen Organisationsbereiche (MilOrgBer) sowie die Verantwortlichen für die Angelegenheiten des militärischen Personals der zivilen Organisationsbereiche (ZivOrgBer) sind für die strukturelle Ausplanung ihrer Reserven gemäß den Vorgaben des FPBw sowie für die Einsatzbereitschaft ihrer beorderten Reservistinnen und Reservisten zuständig.

3008. Außerdem sind die Insp der MilOrgBer grundsätzlich für den Schutz der von ihnen als Hauptnutzer belegten militärischen Liegenschaften⁶ verantwortlich.

3009. Darüber hinaus verantwortet die bzw. der Insp der Streitkräftebasis (SKB) als Nationaler Territorialer Befehlshaber (NatTerrBefh) die Territoriale Reserve (TerrRes) und deren Einsatz innerhalb Deutschlands sowie die Sicherung relevanter Liegenschaften der ZivOrgBer im Bedarfsfall.^{7 8}

⁶ Abweichende Regelungen (z. B. Übernahme einzelner Schutzbedarfe durch die SKB) sind zwischen den Insp einvernehmlich abzustimmen.

⁷ Befehls- und Weisungsbefugnisse zwischen NatTerrBefh und den Alliierten bedürfen noch der Abstimmung.

⁸ Anteil Territoriale Reserve des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr (ZSanDstBw) untersteht dem ZSanDstBw.

3010. Zudem verstärken Reservistinnen und Reservisten die Fähigkeiten der aktiven Truppe im gesamten Einsatz- und Missionsspektrum der Bundeswehr im In- und Ausland.

3011. Unabhängig von Beorderung und Reservistendienst wirken Reservistinnen und Reservisten als Mittler und Multiplikatoren für die Bundeswehr in der Gesellschaft.⁹

3012. Mit Blick auf die Erfordernisse der Gesamtverteidigung können weitere Aufgaben für die Reserve hinzukommen.

4 Zweck, Zielsetzung und Kernelemente der Strategie der Reserve

4001. Die Strategie der Reserve

- ist die Grundlage für die Ausrichtung und Gestaltung der Reserve der Bundeswehr,
- ist das zentrale Steuerungsdokument, das themen- und fachübergreifend die grundsätzlichen Schwerpunkte zur Gestaltung der Reserve im Kontext der Rückbesinnung auf die LV/BV setzt,
- macht Vorgaben für Folgedokumente und bildet den Rahmen auch für künftige Entwicklungen,
- ist in Reservistenangelegenheiten Leitlinie für das BMVg, für alle OrgBer der Bundeswehr sowie die in der Reservistenarbeit (ResArb) tätigen Verbände und Vereinigungen und
- hat Motivationscharakter für Reservistinnen und Reservisten sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

4002. Die Strategie der Reserve erlässt Vorgaben für die Gestaltung der Reserve in einem veränderten sicherheitspolitischen Umfeld. Die mit diesen Veränderungen einhergehende Rückbesinnung auf die LV/BV erfordert eine Konzentration der Reserve auf ihren Kernzweck, den Aufwuchs und die Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr zu gewährleisten.

4003. Dabei kommt es darauf an, einen angemessenen und glaubwürdigen Beitrag der Reserve als Teil der Bundeswehr für die LV/BV bereitzustellen und den zeitgerechten Aufwuchs der Bundeswehr zu ermöglichen.

4004. Die Strategie der Reserve bildet, abgeleitet aus dem Weißbuch 2016 und der KdB 2018, sowie im Gleichklang mit dem FPBw das Grundlagenpapier zur Gestaltung der Reserve der Bundeswehr. Sie beschreibt Beiträge für die Reserve in den Handlungsfeldern:

- | | |
|----------------------|---------------------------------|
| + Rahmenbedingungen, | + Material und Infrastruktur, |
| + Strukturen, | + Ausbildung, |
| + Personal, | + Mentalität und Kommunikation. |

⁹ Vgl. K-1/1, Seite 64 f.

4005. Die Strategie der Reserve deckt in enger Anlehnung an den Planungszyklus der Bundeswehr einen Gestaltungsraum bis über das Jahr 2032 hinaus ab. Die Umsetzung erfolgt schrittweise über Maßnahmen, die fachübergreifend gesteuert werden.

4006. Die Strategie der Reserve bedarf einer regelmäßigen Überprüfung und Weiterentwicklung. Sie setzt Ziele und Rahmenbedingungen, die bei Ausgestaltung und planerischer Realisierung der im FPBw beschriebenen Fähigkeiten zu berücksichtigen sind und durch TrT und Personal der Reserve wahrgenommen werden können oder sollen. Insoweit ist die Strategie der Reserve ein lebendes Dokument.

4007. Wesentliche Kernelemente und damit zugleich auch Eckpunkte der Strategie der Reserve sind

- das zu erfüllende Aufgabenspektrum der Reserve aus dem FPBw abzuleiten und dabei die Gestaltung der Reserve an die Planungssystematik der Bundeswehr anzulehnen,
- den Reservistendienst im Frieden unterhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls unter der politischen Vorgabe der Freiwilligkeit auszugestalten,
- den Schwerpunkt in der Beorderung von Reservistinnen und Reservisten auf die Verstärkungsreserve (VstkgRes) zu legen,
- über eine Grundbeorderung (GBO)¹⁰ die vollständige Bedarfsdeckung der Truppenreserve (TrRes) und der TerrRes sicherzustellen,
- die Verlässliche Verfügbarkeit einer möglichst großen Zahl beorderter Reservistinnen und Reservisten zu erreichen,
- nicht aktive TrT – ErgTrT, Kräfte der TerrRes und Feldersatztruppenteile (FErsTrT) – zur Erfüllung ihres Auftrages aufgabenorientiert mit Großgerät, Fahrzeugen und Material auszustatten,
- ein System der Inübunghaltung und der Ausbildung zu entwickeln, um Reservekräfte einsatzbereit zu halten und Abholpunkte für die Krisenausbildung festzulegen und verlässlich zu erreichen,
- einen zügigen und umfänglichen Aufwuchs der Bundeswehr durch beordnete Reservistinnen und Reservisten in einer Krise zu gewährleisten sowie
- Bundeswehr und Gesellschaft enger miteinander zu verknüpfen sowie das Gemeinschaftsverständnis zwischen aktiven Soldatinnen und Soldaten sowie Reservistinnen und Reservisten weiter zu verbessern.

¹⁰ Siehe hierzu Abschnitt 5.4.1 „Grundbeorderung und Aufwuchs“.

Kernelemente der Strategie der Reserve



Abb. 2: Kernelemente der Strategie der Reserve

5 Handlungsfelder der Gestaltung der Reserve

5.1 Systematik

5001. Die Strategie der Reserve lehnt sich an den Planungsprozess der Bundeswehr an. Dieser basiert auf den strategisch-politischen Vorgaben des Weißbuchs 2016 (Wohin?), die mit der KdB 2018 in strategisch-konzeptionelle Zielvorgaben (Wie?) umgesetzt werden.

5002. Als konzeptionell planerische Grundlage für die Bundeswehr werden im FPBw die qualitativen Vorgaben der KdB aufgenommen und um quantitativ bewertbare Festlegungen (Womit?) ergänzt. Diese sollen über die Zwischenschritte Ende 2023, Ende 2027 und Ende 2031 erreicht werden.

5003. Die im folgenden dargestellten Handlungsfelder stehen im Mittelpunkt der weiteren Betrachtungen auf dem Weg zu einer einsatzbereiten Reserve. Entlang der Handlungsfelder (Rahmenbedingungen, Strukturen, Material und Infrastruktur, Ausbildung, Personal, Mentalität und Kommunikation) werden der Istzustand, Zielzustand und die Zwischenziele operationalisiert. Der Grad der Zielerreichung wird im Rahmen eines iterativen Prozesses jährlich überprüft und bei Bedarf

konkretisiert und angepasst. Die Strategie der Reserve zielt auf das Jahr 2032+ und folgt dabei den Zwischenschritten der Zielerreichung des FPBw.

5004. Die Umsetzung von formulierten Zielen mit Ressourcenbedarf steht unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit der entsprechenden Ressourcen, insbesondere der Haushaltsmittel.

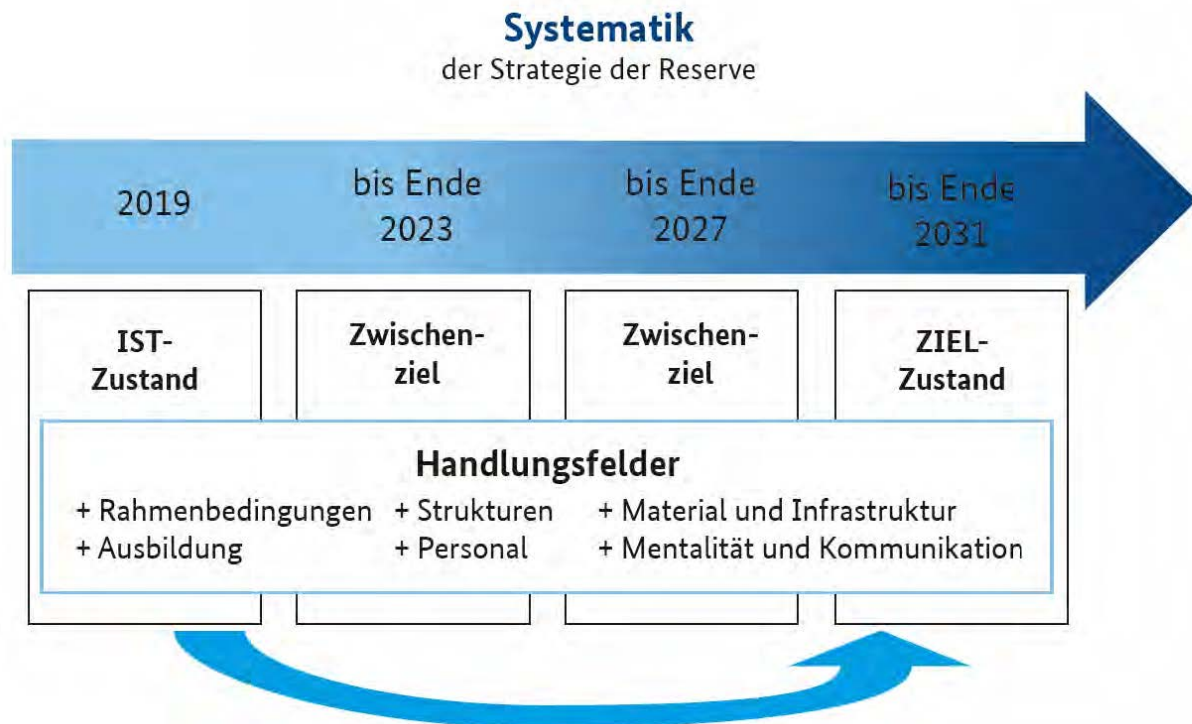


Abb. 3: Systematik der Strategie der Reserve

5.2 Rahmenbedingungen

5.2.1 Gesellschaftspolitischer Rahmen

5005. Für ihre feste Verankerung in einer im Wandel befindlichen Gesellschaft ist die Reserve als integraler Bestandteil der Bundeswehr an Recht und Gesetz gebunden, ebenso wie an das auf der Konzeption der Inneren Führung basierende Leitbild des Staatsbürgers in Uniform.

5006. Neue Lebensentwürfe, geänderte Erwartungen an moderne Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten, Familie und Beruf in eine bessere Balance zu bringen, die räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Lebensmittelpunkt oder häufige Wechsel des Arbeitsplatzes in Verbindung mit Karrierechancen sind nur ein Teil des gesellschaftlichen Wandels.¹¹ Hinzu kommt ein demografischer Wandel, der, in Verbindung mit der 2011 ausgesetzten verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst, zu einem verstärkten Wettbewerb am Arbeitsmarkt führt.

¹¹ Vgl. Fachstrategie K-10/1 „Personalstrategie der Bundeswehr“, Seite 11.

5007. Die Bundeswehr, und mit ihr auch ihre Reserve, trägt den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung.

5.2.2 Freiwilligkeit

5008. Am Grundsatz der Freiwilligkeit des Reservistendienstes außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls wird festgehalten.

5.2.3 System Gesamtverteidigung

5009. Das Weißbuch 2016 ist das oberste sicherheitspolitische Grundlagendokument Deutschlands. Die Reserve ist als Bestandteil der Bundeswehr in die nationale Krisenvorsorge unseres Landes und damit in das System der Gesamtverteidigung eingebettet.

5010. Die KdB 2018, auf der auch die Strategie der Reserve aufbaut, ist der militärische Teil der Gesamtverteidigungsplanung Deutschlands. Sie steht in Wechselwirkung mit den Inhalten der „Konzeption Zivile Verteidigung des Bundesministeriums des Innern“ und weiteren für die Sicherheitsarchitektur Deutschlands verantwortlichen Ressorts.

5011. Es gilt zu berücksichtigen, dass durch das Heranziehen von Reservistinnen und Reservisten zur Bundeswehr die zivile Verteidigung oder die Handlungsfähigkeit verteidigungsrelevanter nicht-militärischer Strukturen der Bundesrepublik Deutschland nicht gefährdet werden. Für relevante Bereiche der zivilen Verteidigung oder von Betrieben mit Systemrelevanz (z. B. Energieversorgung, IT-Infrastruktur, Krankenhäuser, Logistikunternehmen, etc.), die u. U. auch gewerbliche Leistungsverpflichtungen gegenüber der Bundeswehr eingegangen sind, muss über die Unabkömmlichkeit von im öffentlichen Interesse unentbehrlichem Fachpersonal rechtzeitig durch die zuständigen Behörden entschieden werden.¹² Analog gilt dies auch für die Angehörigen der Bundeswehrverwaltung.

5.2.4 Rechtsgrundlagen

5012. Der Einsatz der Bundeswehr erfolgt auf Grundlage des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland. Reservistendienst im Frieden erfolgt auf der Grundlage des Soldatengesetzes (SG) und des Reservistengesetzes (ResG), im Spannungs- oder Verteidigungsfall treten zudem die ruhenden Bestimmungen des Wehrpflichtgesetzes (WPfIG) in Kraft.

5013. Zur Gewährleistung der Reaktions- und Handlungsfähigkeit müssen bei Anbahnung einer Krise unbefristete Übungen von Reservistinnen und Reservisten aufgrund eines Beschlusses der Bundesregierung als Bereitschaftsdienst möglich sein.

5014. Um Reservistinnen und Reservisten heranziehen zu können, ist deren Erreichbarkeit unabdingbar. Die Grundlage dafür bilden die im SG und im WPfIG niedergelegten Regelungen zur

¹² Maßgeblich sind hier die Bestimmungen des § 68 SG.

Dienstleistungs- bzw. Wehrüberwachung. Ihre Wirksamkeit bildet eine wesentliche Grundlage für den Aufwuchs der Bundeswehr im Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall. Aktuell gültige Regelungen sind, sofern erforderlich, weiterzuentwickeln.

5015. Werden Reservistinnen und Reservisten in ein Wehrdienstverhältnis berufen, sind sie Soldatinnen und Soldaten mit entsprechenden Rechten und Pflichten.

5016. Für den freiwilligen Reservistendienst außerhalb des Spannungs- oder Verteidigungsfalls bildet der Vierte Abschnitt des SG die Rechtsgrundlage.

5.3 Strukturen

5.3.1 Kategorien der Reserve

5017. Reservistinnen und Reservisten werden gemäß ihrer Ausbildung und Verfügbarkeit grundsätzlich im gesamten Aufgabenspektrum der Bundeswehr eingesetzt.

5018. Die Truppenreserve dient der personellen Unterstützung in allen OrgBer. Sie umfasst ErgTrT und FErsTrT sowie Einzeldienstposten in der VstkgRes und der Personalreserve (PersRes).

5019. ErgTrT dienen der Verstärkung der aktiven Verbände und Großverbände und sind grundsätzlich wie vergleichbare aktive TrT gegliedert und ausgerüstet. Sie bilden damit eine Grundlage für den kurzfristigen Aufwuchs von Fähigkeiten.

5020. FErsTrT halten Reservistinnen und Reservisten zur schnellen Personalergänzung organisiert bereit.

5021. Die TerrRes¹³ ist Teil der SKB und wird zu territorialen Verbindungs-, Sicherungs- und Unterstützungsaufgaben eingesetzt. Sie besteht aus Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräften (RSUKr) und der Verbindungsorganisation des territorialen Netzwerks sowie aus Stützpunkten Hilfeleistungen im Innern (Stützpunkte Hilfeleistungen im Innern sind organisatorisch den jeweiligen OrgBer zugeordnet).

5022. Die RSUKr sind nach regionalen Gesichtspunkten aufgestellt und berücksichtigen regionale Gegebenheiten. Sie werden truppendienstlich durch das jeweilige Landeskommando (LKdo) geführt. Die RSUKr sind zur Entlastung der aktiven Truppe bei Schutz- und Sicherungsaufgaben im HSch vorgesehen. Sie bilden ein wesentliches Element der Sicherungskräfte im Rahmen des HNS im Transitland Deutschland. Den RSUKr kommt zudem eine wichtige Rolle bei der Katastrophenhilfe zu. Regional zugeordnete Patentruppenteile unterstützen die RSUKr. Unter dem Aspekt der Gesamtverteidigung ist die Weiterentwicklung der RSUKr zu untersuchen.

¹³ Anteil der TerrRes des ZSanDstBw (TerrRes Zivil-Militärische Zusammenarbeit Gesundheitsversorgung) in Bezirksverbindungskommandos (BVK) / Kreisverbindungskommandos (KVK) und der Verbindungskommandos Sanitätsdienst Landeskommando (LKdo) / Landesregierung untersteht dem ZSanDstBw.

5023. Aufgrund des regionalen Bezuges sind die RSUKr besonders geeignet, bisher nicht mit der Bundeswehr in Verbindung stehende Bürgerinnen und Bürger zu erreichen und für ihren Dienst in der Reserve der Bundeswehr zu interessieren und möglichst auch zu gewinnen. Des Weiteren sind die RSUKr aufgrund ihres regionalen Bezuges ebenso besonders geeignet, Reservistinnen und Reservisten heimat- und arbeitsplatznah zu verwenden und damit deren Motivation und gleichermaßen die ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für einen regelmäßigen Reservistendienst zu fördern.

5024. Das territoriale Netzwerk mit seinen Verbindungskommandos bildet einen flächendeckenden und an der kommunalen Struktur Deutschlands ausgerichteten Verbund von Ansprech- und Koordinierungsstellen, welche die kommunalen Behörden, die Innenministerien der Länder sowie Behörden von Nachbarländern beraten, unterstützen und informieren. In den Verbindungskommandos werden dazu ausschließlich Reservistinnen und Reservisten eingesetzt.

5025. Die Allgemeine Reserve (AllgRes) umfasst die Gesamtheit aller nicht beordneten Reservistinnen und Reservisten. Der wehrrechtlich verfügbare Anteil der Reservistinnen und Reservisten der AllgRes stellt das langfristige Aufwuchspotenzial der Bundeswehr. Angehörige der AllgRes können Dienst in der Bundeswehr leisten, sofern sie wehrrechtlich verfügbar¹⁴ sind. Die AllgRes verfügt über kein Material.

5026. Federführend für die Bundeswehr unterstützt die SKB die in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen bei der Ausbildung der AllgRes. Die territorialen Kommandobehörden (TerrKdoBeh) beraten diese dazu ebenengerecht, koordinieren die Ausbildung, unterstützen organisatorisch und stellen die Einhaltung der Vorgaben der OrgBer sicher. Ausbildung, die einen Soldatenstatus erfordert, wird in der Zuständigkeit der TerrKdoBeh durchgeführt. Die Ausbildung der AllgRes findet überwiegend in den in der ResArb tätigen Verbänden und Vereinigungen in Form von Verbandsveranstaltungen statt.

¹⁴ Voraussetzungen sind deutsche Staatsangehörigkeit, schriftliche Einverständniserklärung, Alter zwischen 18-65 Jahren, gesundheitliche Tauglichkeit.

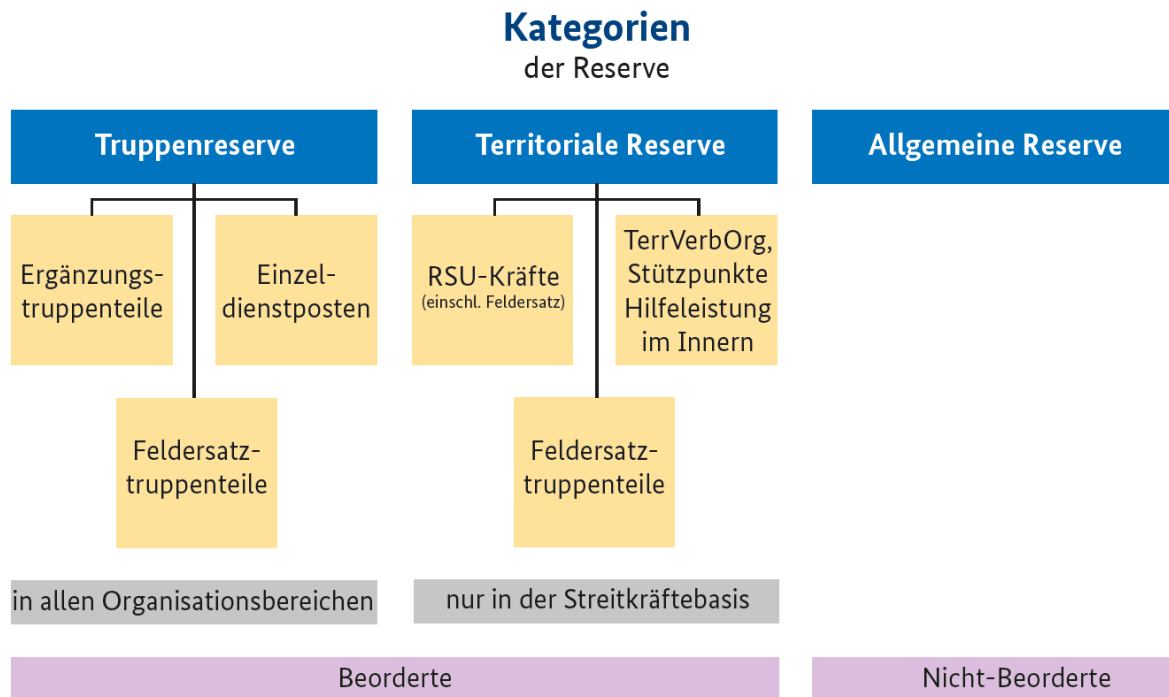


Abb. 4: Kategorien der Reserve

5.3.2 Beorderungsarten in der Reserve

5027. Ziel ist es, Reservistinnen und Reservisten durch freiwilligen Reservistendienst während der Beorderung an die Bundeswehr zu binden. Eine Beorderung ist in der VstkgRes oder der PersRes möglich. Zusammen bilden sie den Ergänzungsumfang, der durch die OrgBer bedarfsgerecht auszuplanen ist.

5028. Die **VstkgRes** umfasst die Gesamtheit aller Beordneten auf strukturebenen Dienstposten. Die VstkgRes dient dem Herstellen der vollen Einsatzbereitschaft der OrgBer (Aufwuchs).

5029. Die **PersRes** umfasst die Gesamtheit aller Beordneten auf nicht strukturebenen Beordnungsmöglichkeiten. Sie ist eine planerische Vorsorge zur Kompensation fehlenden Personals und zur Deckung vor allem eines temporär erhöhten Bedarfs und zum Erhalt oder zur Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft.

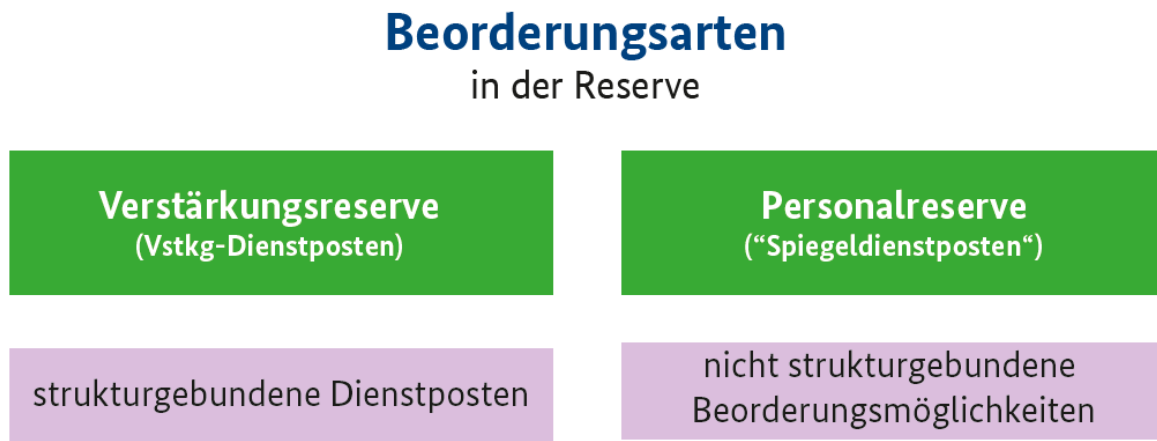


Abb. 5: Beorderungsarten in der Reserve

5.3.3 Verantwortung in Reservistenangelegenheiten

5030. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung ihres Auftrages setzen alle Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter bis hinab zur Bataillonsebene¹⁵ eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Reservistenangelegenheiten (BResAngel) ein.

5031. Die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter des Generalinspektors bzw. der Generalinspektorin der Bundeswehr (StvGenInsp) ist die bzw. der Beauftragte für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr (BResAngelBw). Sie bzw. er legt in einer regelmäßig herauszugebenden „Weisung für die Reservistenarbeit“ die Vorgaben und die Schwerpunkte für die ResArb der Bundeswehr sowie die Arbeit des Verbandes der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V. (VdRBw)¹⁶ und den Beirat für Reservistenarbeit beim VdRBw¹⁷ fest. Sie bzw. er überwacht und überprüft in Zusammenarbeit mit den BResAngel der OrgBer die Umsetzung ihrer bzw. seiner Vorgaben und vertritt die Bundeswehr im internationalen Bereich.

5032. Die bzw. der BResAngelBw vertritt die Reservistenarbeit in der Öffentlichkeit und hält Verbindung zu den in der ResArb tätigen Verbänden und Vereinigungen, zu den führenden Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie sonstigen Spitzenverbänden.

5033. Das fachlich zuständige Referat in der Abteilung Führung Streitkräfte (FüSK) im BMVg unterstützt die bzw. den StvGenInsp bei der Erfüllung ihrer bzw. seiner Aufgaben als BResAngelBw

¹⁵ Abweichungen möglich, falls spezifische Besonderheiten bei den OrgBer dies erforderlich machen.

¹⁶ Siehe Anlage 7.6 „Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.“.

¹⁷ Siehe Anlage 7.7 „Beirat für Reservistenarbeit beim Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.“.

und bindet das im Streitkräfteamt eingerichtete Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr (KompZResAngelBw)¹⁸ dabei als „Werkbank“¹⁹ ein.

5034. Das KompZResAngelBw gestaltet als fachlich zuständige Stelle die Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr zentral aus einer Hand. Es stellt einen einheitlichen streitkräftegemeinsamen Ansatz bei der Ausbildung der Reserve innerhalb und außerhalb der Bundeswehr sicher.

5035. Die fachlich zuständigen Referate der Abteilung Personal im BMVg sind für die gesetzlich geregelten Reservistenangelegenheiten, das Personalmanagement der Reservistinnen und Reservisten, die Personalgewinnung sowie den Wehersatz zuständig. Ihre fachlich nachgeordneten Bereiche im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) verantworten die Personalführung und -entwicklung der Reservistinnen und Reservisten sowie die finanziellen Leistungen an Reservistendienst Leistende. Darüber hinaus liegt dort auch die Fachverantwortung für den Wehersatz in den Karrierecentern der Bundeswehr, zu deren Aufgaben neben der Dienstleistungs- bzw. Wehrüberwachung insbesondere auch die administrative Abwicklung von Heranziehungen sowie Beorderungen von Reservistinnen und Reservisten gehört.

5036. Die OrgBer sind für die in ihren Strukturen ausgewiesene Reserve verantwortlich. Dies betrifft insbesondere die Ausplanung, personelle und materielle Ausstattung, Bereitstellung von IT und Infrastruktur, Ausbildung und Einsatzbereitschaft. Die bedarfsdeckenden OrgBer sind in die jeweiligen Prozesse einzubinden.

5037. Die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter der Insp der MilOrgBer, die Beauftragten für die Angelegenheiten des militärischen Personals der ZivOrgBer und Bundesämter sind die BResAngel ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche. Sie nehmen die Außenvertretung für ihren Zuständigkeitsbereich unter Berücksichtigung der Vorgaben ihrer Vorgesetzten und der bzw. des BResAngelBw wahr.

5038. Für die beorderungsunabhängige Reservistenarbeit (bu ResArb), die sich gleichermaßen an beordnete und nicht beordnete Reservistinnen und Reservisten richtet, sind im Rahmen der fachlichen Zuständigkeit des KompZResAngelBw die organisatorisch bei den LKdo verorteten Stabsoffiziere für Reservistenangelegenheiten und Feldwebel für Reservisten zuständig.

5.3.4 Zusammenarbeit mit Verbänden und Vereinigungen

5039. Das BMVg und die Bundeswehr arbeiten eng mit den in der ResArb tätigen Verbänden und Vereinigungen zusammen. Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind die (militärische) Ausbildung auf

¹⁸ Siehe Anlage 7.5 „Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr“.

¹⁹ Siehe Zentrale Dienstvorschrift A-500/1 „Zusammenarbeit des BMVg mit Dienststellen des nachgeordneten Bereichs“ (Werkbankerlass).

der Grundlage der Vorgaben der Bundeswehr, die sicherheitspolitische Arbeit sowie Beiträge zur Personalgewinnung.²⁰

5040. Der VdRBw²¹ ist der besonders beauftragte Träger der ResArb außerhalb der Bundeswehr. Seine Aufgabe ist die Information und Betreuung aller Reservistinnen und Reservisten. Hierbei bildet er nach den Vorgaben der Bundeswehr die Plattform für andere, unmittelbar oder mittelbar in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen. Er erhält für die Durchführung dieser Arbeit jährlich eine Zuwendung²² aus dem Bundeshaushalt. Diese institutionelle Förderung ist an die Wahrnehmung der Aufgaben der ResArb außerhalb der Bundeswehr im Sinne und nach den Vorgaben der Bundeswehr gebunden. Die Satzung ist daraufhin regelmäßig zu prüfen.

5041. Im Beirat für Reservistenarbeit beim VdRBw²³ haben sich die in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen zusammengeschlossen, die in Abstimmung mit und nach den Vorgaben des BMVg ResArb leisten.

5.3.5 Regionale Vernetzung

5042. Der regionale Bezug ist in der ResArb von herausgehobener Bedeutung. Daher gilt es, die in den Regionen befindlichen Ressourcen mit Blick auf die Reserve möglichst gut zu vernetzen. Dazu gehört der standort- und organisationsübergreifende Austausch zwischen den Dienststellen der Bundeswehr ebenso, wie der mit anderen in der ResArb tätigen Akteuren, u. a. den Strukturen des VdRBw und mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vor Ort. Zudem gilt es, die in der Regel bereits bestehenden Anknüpfungspunkte zu den regionalen und lokalen Netzwerken von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu nutzen. Kurze Wege und persönliche Kontakte bilden in Verbindung mit dem Wissen um- und voneinander eine gute Grundlage für praxisorientierte und tragbare Lösungen in den Regionen.

5.4 Personal

5043. Gestiegener Bedarf sowie zeitgemäße Personalgewinnung und -bindung erfordern in angemessenem Umfang qualifiziertes aktives Personal auf allen Ebenen, das in Reservistenangelegenheiten, insbesondere aber in der ResArb, tätig ist. Reservistinnen und Reservisten können hierbei unterstützen. Auswirkungen auf die Organisationsstruktur der Bundeswehr sind bedarfsorientiert zu untersuchen und abzuleiten.

5044. Um den Bedarf an beorderten Reservistinnen und Reservisten quantitativ und qualitativ decken zu können, wird vorrangig auf die aus der Bundeswehr ehrenhaft ausgeschiedenen Soldatinnen

²⁰ Vgl. Anlage 7.4 „Information und Betreuung“.

²¹ Siehe Anlage 7.6 „Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.“.

²² Gemäß § 23 Bundeshaushaltsordnung.

²³ Siehe Anlage 7.7 „Beirat für Reservistenarbeit beim Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.“.

und Soldaten zurückgegriffen. Ungedienten steht bei entsprechendem Bedarf grundsätzlich der Weg in alle Laufbahnen der Reserve nach Eignung, Befähigung und Leistung offen.

5.4.1 Grundbeorderung und Aufwuchs

5045. Um eine vollständige Bedarfsdeckung der TrRes und der TerrRes sicherzustellen, wird eine GBO eingeführt. GBO ist die grundsätzliche Einplanung (Beorderung im Ergänzungsumfang der Bundeswehr) aller wehrdienstfähig aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in die Reserve für einen Zeitraum von sechs Jahren.

5046. Über Beorderung und Ausnahmen entscheidet das BAPersBw auf Basis ministerieller Ausführungsbestimmungen (u. a. Unabkömmlichkeitsregeln) unter angemessener Einbeziehung der Bedarfsträgerbereiche.

5047. Mit der GBO wird das Ziel verfolgt, die personelle Grundlage für den zügigen Aufwuchs in einem möglichen Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall zu schaffen. Bei Heranziehungen außerhalb eines Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls wird am Grundsatz der Freiwilligkeit der Dienstleistung festgehalten.

5048. Die sechsjährige GBO²⁴ kann durchgängig oder in zwei Abschnitten erfolgen. Aktuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten der ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten sollen für die Beorderungsverwendungen in der Reserve genutzt werden. Können diese nicht mehr sinnvoll aufrechterhalten werden, ist ein zweiter Abschnitt in der GBO dort vorzusehen, wo weniger spezielle Forderungen an Fähigkeiten und Fertigkeiten bestehen. Die Länge beider Abschnitte wird in Abhängigkeit vom jeweiligen Dienstposten variieren.

5049. Mit der GBO erhalten Reservistinnen und Reservisten Kenntnis über ihre geplante Verwendung in einem möglichen Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall. Durch regelmäßigen Reservistendienst erhalten sie die Möglichkeit, auf ihre Verwendung in einem möglichen Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall Einfluss zu nehmen.

5050. Grundsätzlich sind Beorderungen anzustreben, für die die ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten fachlich qualifiziert sind bzw. im Rahmen der aktiven Dienstzeit ausgebildet wurden. Für diejenigen Soldatinnen und Soldaten, die keine weitergehende Spezialisierung erfahren, ist stets ein Ausbildungsstand herzustellen und mit der Zuerkennung einer militärischen Qualifikation nachzuweisen, der ohne weitere Ausbildung eine Beorderung im Ergänzungsumfang der Streitkräfte erlaubt.

5051. Um insbesondere den Bedarf der TerrRes in den RSUKr und in der Verbindungsorganisation zu berücksichtigen, sind den ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Beratung zum Dienst in der Reserve auch entsprechende Verwendungen aufzuzeigen. Bedarfsgerechte GBO soll

²⁴ Die Dauer der GBO von sechs Jahren berührt die wehrpflichtrechtlichen- und dienstleistungsrechtlichen Altersgrenzen nicht.

auch die persönlichen Präferenzen der künftigen Reservistin bzw. des künftigen Reservisten berücksichtigen. Für die GBO in den RSUKr sind durch die Bedarfsträger Kriterien zu entwickeln.

5052. Die GBO schafft auch Anknüpfungspunkte für ein weitergehendes Engagement in der Reserve. Unter Beibehaltung des Prinzips der Freiwilligkeit der Dienstleistung außerhalb eines Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls bedarf es der gezielten Ansprache und Motivation, um regelmäßiges Inübnhalten und eine langfristige Bindung an die Bundeswehr erreichen zu können.

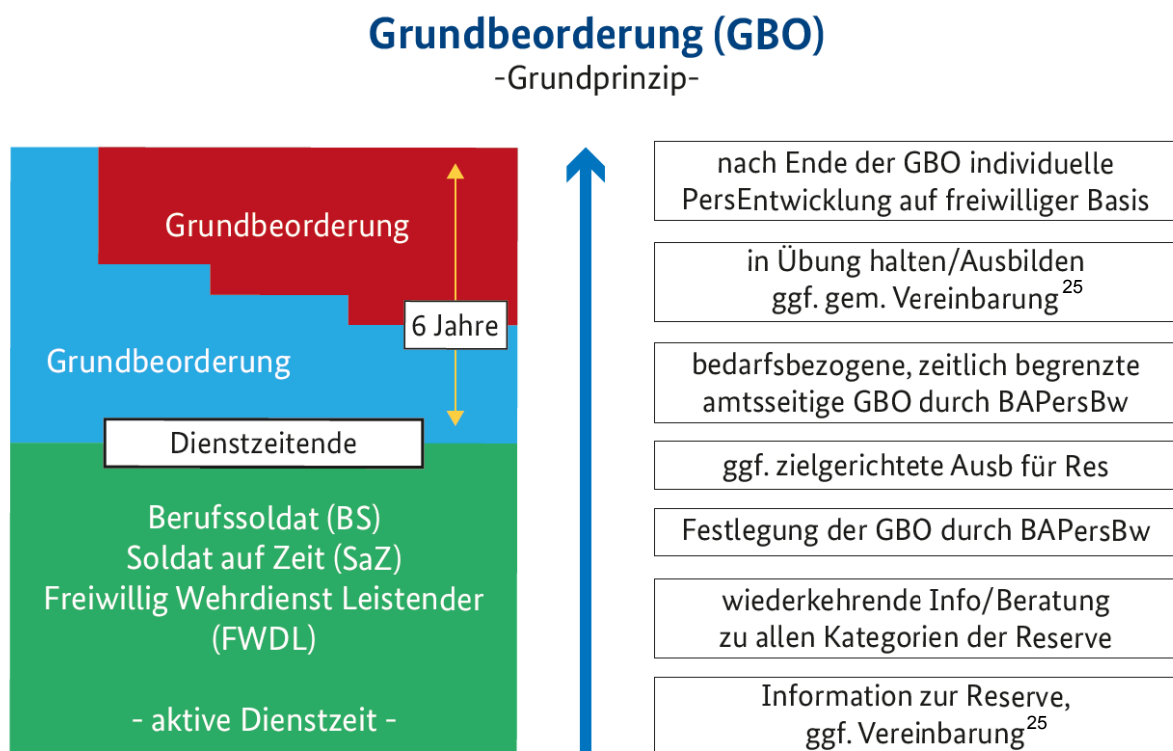


Abb. 6: Grundbeorderung

5053. Das Prinzip der GBO erfordert den vielfältigen Dialog zwischen der Bundeswehr und der aktiven Soldatin als zukünftige Angehörige bzw. dem aktiven Soldaten als zukünftigem Angehörigen der Reserve. Dieser Prozess beginnt mit der Bewerbung und Beratung für den Dienst in der Bundeswehr und setzt sich über dienstzeitbegleitende Informationen bis zu Angeboten einer individuellen Personalentwicklung in der Reserve bereits während oder nach Beendigung der GBO fort.

5054. Insbesondere im Rahmen der Reservistenberatung können Soldatinnen und Soldaten Verwendungswünsche für die GBO oder auch weitere Verwendungen in der Reserve äußern, denen im Bedarfsfall entsprochen werden kann.

²⁵ Abschluss einer Vereinbarung zur Gewährleistung der Verlässlichen Verfügbarkeit.

5055. Der Aufwuchs umfasst alle Maßnahmen zur Erhöhung der personellen und materiellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Die dafür erforderlichen Maßnahmen sind im Alarmwesen bzw. dem Krisenreaktions- und Alarmplan der Bundeswehr vorzubereiten und zu üben.

5056. Die Anpassung des Wehersatzwesens ist eine Voraussetzung für den zeitgerechten Aufwuchs von Kräften. Insbesondere sind Maßnahmen zu entwickeln, die eine verzugsarme Heranziehung der beordneten Reservistinnen und Reservisten ermöglichen. Dies betrifft personelle, organisatorische, materielle, infrastrukturelle und IT-relevante sowie ggf. rechtliche Aspekte.

5.4.2 Gewinnen von Reservistinnen und Reservisten

5057. Die Bundeswehr benötigt qualifizierte und motivierte Reservistinnen und Reservisten zur Besetzung von Beorderungsdienstposten. Die Gewinnung von Reservistinnen und Reservisten ist Aufgabe des Führungspersonals aller Ebenen. Grundsätzlich gilt, dass Soldatinnen und Soldaten, die während ihrer aktiven Dienstzeit einen fordernden Dienst erlebt haben, einem sich anschließenden Dienst in der Reserve offener gegenüberstehen.

5058. Dienstzeitbegleitend ist durch die Disziplinarvorgesetzten kontinuierlich über die Verfahren und Möglichkeiten der Beordnung in der Reserve zu informieren. Dabei muss deutlich werden, dass der Übergang in die Reserve in Form der zeitlich begrenzten GBO nach der aktiven Dienstzeit als Standard gilt. Aus dem aktiven Dienst zu entlassen heißt, für die Reserve zu gewinnen. In diesen Informationsprozess ist der VdRBw einzubinden, um auch über die Möglichkeiten der bu ResArb Kenntnis zu geben.

5059. Zu gezielten Ansprachen von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten sowie von Ungedienten sind insbesondere auf der Standortebene regionale Veranstaltungen mit Öffentlichkeitscharakter zu nutzen. Hierbei ist die Personalgewinnungsorganisation einzubinden.

5.4.3 Attraktivität

5060. Der Reservistendienst muss attraktiv sein. Um möglichst viele Reservistinnen und Reservisten für freiwilligen Reservistendienst zu gewinnen, bedarf es dauerhafter Anstrengungen und vielfältiger, differenzierter und gezielter Attraktivitätsfaktoren. Darüber hinaus ist zu prüfen, welche Anreize geschaffen werden sollten, um eine freiwillige Verlässliche Verfügbarkeit beordeter Reservistinnen und Reservisten für die Inübunghaltung in der Beorderungsverwendung über einen festzulegenden Zeitraum von mehreren Jahren zu erreichen.

5061. Zur Attraktivität des Reservistendienstes gehören auch ein modernes Arbeitsumfeld, Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Zivilberuf, Familie und Reservistendienst ermöglichen sowie die weitere Flexibilisierung administrativer Verfahren.

5062. Attraktivität geht über die finanzielle Dimension hinaus. Eine gute, fordernde und möglichst regionale Ausbildung und Beordnung, zudem hinterlegt mit adäquater materieller Ausstattung, fördert

in erheblichem Maße die Motivation der Reservistinnen und Reservisten. Wertschätzung und erlebte Kameradschaft bei möglichst fortwährender Verbandszugehörigkeit erhöhen gleichfalls die Bereitschaft zum Reservistendienst.

5063. Eine Dokumentation der im Reservistendienst erworbenen zivilberuflich nutzbaren Ausbildungen bzw. Kompetenzen gegenüber u. a. den Arbeitgeberinnen bzw. den Arbeitgebern, Sportverbänden und nationalen Hilfsorganisationen ist für beide Seiten gewinnbringend.

5064. Die Freiwilligkeit des Reservistendienstes außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls erfordert, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Dienstherren der Reservistinnen und Reservisten einzubeziehen, gezielt zu informieren und für deren Unterstützung zu werben sowie dafür gegebenenfalls Anreize zu schaffen.

5065. Hier ist zu prüfen, ob das territoriale Netzwerk als „Ansprechpartner“ für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region genutzt werden kann. Es ist dabei sicherzustellen, dass die Bundeswehr in der Region gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit einer Sprache spricht und einheitliche Botschaften sendet.

5066. Kommunikation mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist Aufgabe aller Ebenen und findet vorrangig regional statt. Kooperationen und möglichst verbindliche Vereinbarungen zwischen Dienststellen der Bundeswehr und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sollen die Bereitschaft zur Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Reservistendienst verbessern. Reservistinnen und Reservisten sind für ein individuelles Gespräch mit ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin zu beraten.

5067. Insbesondere in Bereichen, in denen die Bundeswehr mit zivilen Unternehmen kooperiert und Leistungsprozesse externalisiert hat, kann die enge Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern Synergien nutzbar machen und hierüber auch die Attraktivität des Reservistendienstes allseits fördern. Hierzu sind besondere, angepasste Modelle des Reservistendienstes zu entwickeln.

5.4.4 Grundsätze des Personalmanagements

5068. Ein zeitgemäßes und auf die individuellen Belange abgestimmtes Personalmanagement wirkt sich positiv auf die Bereitschaft der Reservistinnen und Reservisten zur Dienstleistung aus. Der begrenzten zeitlichen Verfügbarkeit der Reservistinnen und Reservisten ist – wo immer möglich – angemessen Rechnung zu tragen.

5069. Personalgewinnung für die Reserve erfolgt in vergleichbarer Weise wie für die aktive Bundeswehr. Dies schließt werbliche Aktivitäten, Erstberatungen in den Karriereberatungsbüros und Maßnahmen truppendienstlicher Vorgesetzter ein.

5070. Die Laufbahnen der Reserve stehen grundsätzlich jeder und jedem deutschen Staatsangehörigen offen. Übernahmen erfolgen bedarfsgerecht im Eignungs- und Leistungsvergleich. Durchlässigkeit der Laufbahnen und Möglichkeiten zum Wechsel sind gegeben.

5071. Über die GBO wird über die Zeit ein erheblicher Teil der Beorderungsdienstposten mit Personal besetzt, das die Anforderungen der Dienstposten umfänglich erfüllt. Die Verwendung von Reservistinnen und Reservisten ohne vollständigen Nachweis der für den Beorderungsdienstposten geforderten Qualifikationen ist nach Bestehen der für die Verwendung erforderlichen Laufbahnprüfung möglich und zwischen Bedarfsträger und Personalführung abzustimmen. Dies gilt nicht zuletzt auch unter Beachtung der Fürsorgeverpflichtung. Eine Qualifizierung auf dem Dienstposten, z. B. in Form einer Ausbildung am Arbeitsplatz (AAP), ist grundsätzlich möglich.

5072. Zivil erworbene Qualifikationen der Reservistinnen und Reservisten sind noch stärker als bisher zu erfassen und, soweit für die Bundeswehr verwertbar, in der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

5073. Der Schwerpunkt bei der bedarfsgerechten Befüllung der Reserve liegt bei den strukturgebundenen Dienstposten der VstkgRes, insbesondere bei den ErgTrT, dem Feldersatz und den RSUKr.

5074. Beorderungen auf nicht strukturgebundene Beordnungsmöglichkeiten der PersRes bleiben unverändert erforderlich, um Vakanzen und Auftragsspitzen zu begegnen sowie die Fähigkeiten im gesamten Einsatz- und Missionsspektrum der Bundeswehr im In- und Ausland zu verstärken.

5075. Mit dem Ausscheiden aus der GBO besteht die Möglichkeit für Reservistinnen und Reservisten, bedarfsbezogen auf freiwilliger Basis beordert zu bleiben. Darauf ist aktiv hinzuwirken.

5076. Die Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten orientiert sich in ihren Grundsätzen an der der aktiven Soldatinnen und Soldaten, bedarf jedoch eigener Festlegungen und wird in einem eigenständigen Konzept beschrieben.

5.4.5 Cyber-Reserve

5077. Mit den konzeptionellen Gedanken zur „Cyber-Reserve“ hat die Bundeswehr in Teilen Neuland betreten. Zwar ist die „Cyber-Reserve“ der Bundeswehr zahlenmäßig ein kleiner Teil der Reserve, aber ihr fällt unter Beachtung all ihrer Facetten und ihrer Bedeutung bei künftigen Konflikten eine gewichtige Rolle zu. Insbesondere hier sind innovative Lösungen zur möglichst verzugslosen Einbindung von Reservistinnen und Reservisten in einer Krisensituation oder bereits im Vorfeld einer Krise zu finden.

5078. Dies erfolgt in einem gesamtstaatlichen und gesamtgesellschaftlichen Ansatz. Dazu sucht die Bundeswehr einen offenen Dialog mit allen relevanten Akteuren, um durch den Einsatz von zivilen Cyber-/IT-Experten einen kontinuierlichen Expertisenaustausch sicherzustellen.

5079. Dies schließt Überlegungen der personellen Unterstützung der „Cyber-Community“ mit ein, in welchem Status Spezialisten die Bundeswehr unterstützen können, die nicht Reservistinnen oder Reservisten der Bundeswehr sind. Damit kann die „Cyber-Reserve“ ein Vorreiter für entsprechende Überlegungen auch in anderen OrgBer sein.

5080. Das bisherige „Konzept Cyber-Reserve“²⁶ hat unverändert Gültigkeit. Es ist konsequent umzusetzen und weiterzuentwickeln.

5.5 Material und Infrastruktur

5.5.1 Grundsätze der Material- und Ausrüstungsplanung

5081. TrT und Einzelpersonal der Reserve benötigen – wie die aktive Truppe auch – das für die Aufgabenerfüllung notwendige Material und eine passende Infrastruktur. Die Ausstattung (Material, IT und Infrastruktur) leitet sich aus den Aufgaben ab und wird im Rahmen der Planungsverfahren berücksichtigt.

5082. ErgTrT und Kräfte der TerrRes sind zur Erfüllung ihres Auftrages mit hierfür erforderlichem Großgerät, Fahrzeugen und Material (EVG, MVG, NVG)²⁷ auszustatten; dies schließt die IT ein. Dabei wirkt sich eine identische Ausstattung wie die der aktiven Truppe in vielfacher Weise positiv aus (Ausbildung, Ersetzbarkeit, Logistik, Personal, Kosten, Motivation). Dem ist insbesondere beim Umfang künftiger Beschaffungen Rechnung zu tragen. Dies gilt vor allem für die Gewährung der persönlichen Ausstattung für beordnete Reservistinnen und Reservisten.

5083. Wo möglich und sinnvoll können „Substitute“ bzw. Übergangslösungen vorgesehen werden, um z. B. Pilotprojekte zu ermöglichen bzw. um eine abgestufte Aufgabenerfüllung zu erreichen.

5084. Mit Blick auf die Realitäten von Planungszyklen und Haushalt können auf der Zeitachse zweckorientierte Übergangslösungen ggf. unter Einbindung von Leistungsbescheiden²⁸ umgesetzt werden.

5085. Für den Erhalt und die Bewirtschaftung des Materials der Reserve sind durch die OrgBer entsprechende Nutzungsprofile festzulegen. Die Instandhaltung und Bewirtschaftung des Materials der Reserve ist durch die OrgBer im Rahmen der Wahrnehmung der Betriebs- und Versorgungsverantwortung in Abstimmung mit dem bzw. der Materialverantwortlichen für die Einsatzreife zu regeln.

5086. Im Zusammenhang mit den zu entwickelnden Verfahren des Aufwuchses der Bundeswehr mit Reservistinnen und Reservisten sind notwendige Infrastrukturbedarfe möglichst zeitnah seitens der

²⁶ Vgl. Konzept für die personelle Unterstützung der „Cyber-Community“ der Bundeswehr („Cyber-Reserve“).

²⁷ Einzelverbrauchsgüter, Mengenverbrauchsgüter, Nichtverbrauchsgüter.

²⁸ Gemäß Bundesleistungsgesetz (BLG).

OrgBer zu artikulieren, um eine Realisierung innerhalb der Zwischenschritte des FPBw zu gewährleisten. Dabei sind gezielte Überlegungen zu regionalen Aufwuchs-Stützpunkten mit zu berücksichtigen.

5087. Die erforderlichen Planungen (u. a. für Material, IT und Infrastruktur) werden grundsätzlich abgeleitet aus dem FPBw und im Top-Down-Verfahren durch BMVg Abteilung Planung eingebracht sowie im Einzelfall auf dem Initiativweg ergänzt²⁹.

5.5.2 Ausbildungsstützpunkte

5088. Ausbildungseinrichtungen/-Stützpunkte (AusbEinr/-Stp) für die Ausbildung/Inübunghaltung von Reservisteneinheiten/-verbänden sind eine erforderliche Voraussetzung zur Durchführung einer qualifizierten Ausbildung der Reserve. Die Reserve nutzt für die Ausbildung grundsätzlich AusbEinr der aktiven Truppe.

5089. Die Aufstellung von **Regionalen** Ausbildungsstützpunkten der Reserve (AusbStpRes), z. B. auf Truppenübungsplätzen, in großen Truppenunterkünften und in Liegenschaften von AusbEinr, wird angestrebt. Ebenso ist der Bedarf eines **Zentralen** AusbStpRes unter Zusammenführung verschiedener Ausbildungsthemen und der Möglichkeit des Übungsbetriebes zu betrachten.

5090. Grundsätzlich sollten der Reserve die Zeiträume an Wochenenden für die Ausbildung zur Verfügung gestellt werden. Die Ausbildung in den AusbStpRes soll stets durch aktive Soldatinnen und Soldaten sowie durch Reservistinnen und Reservisten gemeinsam gestaltet werden.

5091. Ein Konzept zur Ausbildung der ErgTrT mit Blick auf den Gesamtbedarf an AusbEinr, einschließlich der hochfrequenten Phase der Krisenausbildung, ist in ein Gesamtkonzept der AusbStpRes unter regionalem Bezug einzubringen.

5092. Die Regionalen AusbStpRes sind im Rahmen der Entwicklung von Verfahren des Aufwuchses auch als Gestellungsorte für den Aufwuchs zu betrachten. Zu Ausbildungs-/Aufwuchsstützpunkten sind streitkräftegemeinsame Überlegungen zu entwickeln.

5.6 Ausbildung³⁰

5.6.1 Ausbildungsziele

5093. Die Ausbildung unterteilt sich grundsätzlich in Ausbildung/Inübunghalten im Frieden und einer Krisenausbildung.

²⁹ Näheres hierzu regelt die Zentrale Dienstvorschrift A-400/7 „Leistungsprozess „Integrierte Planung durchführen“.

³⁰ Siehe detailliert Anlage 7.3 „Grundsätze für die Ausbildung der Reserve“.

5094. ErgTrT und Kräfte der TerrRes sollen im Frieden auf eine erreichbare Ausbildungshöhe hin ausgebildet werden. Die Ausbildungshöhe der Teamausbildung wird regelmäßig auf Teileinheitsebene liegen. Diese gilt es während der Beorderungszeit zu halten, um die rasche Einsatzbereitschaft und/oder Abholpunkte für weiterführende Ausbildungshöhen sicherzustellen.

5095. Eine dem Auftrag der ErgTrT entsprechende Ausbildungshöhe in der Teamausbildung auf Einheitsebene und höher kann regelmäßig nur in einer Krisenausbildung erreicht werden. Für die Teileinheit ist Ausbildung/Inübunghalten auf die Einsatzbereitschaft auszurichten. Beide Ausbildungszyklen (Frieden und Krise) sind im Zuge einer abgestimmten Planung durch die jeweiligen OrgBer vorzubereiten und auszuplanen.

5096. Die maximale Ausbildungszeit für ErgTrT im Zuge der Krisenausbildung beträgt 180 Tage, abzüglich organisatorischer Maßnahmen des Aufwuchses. Streitkräftegemeinsame Vorgaben für die Ausbildung und Inübunghaltung der ErgTrT sowie für das Herstellen der Einsatzbereitschaft nach Alarmierung/Aktivierung sind zu entwickeln.

Ausbildung Ergänzungstruppenteile u. RSU-Kräfte

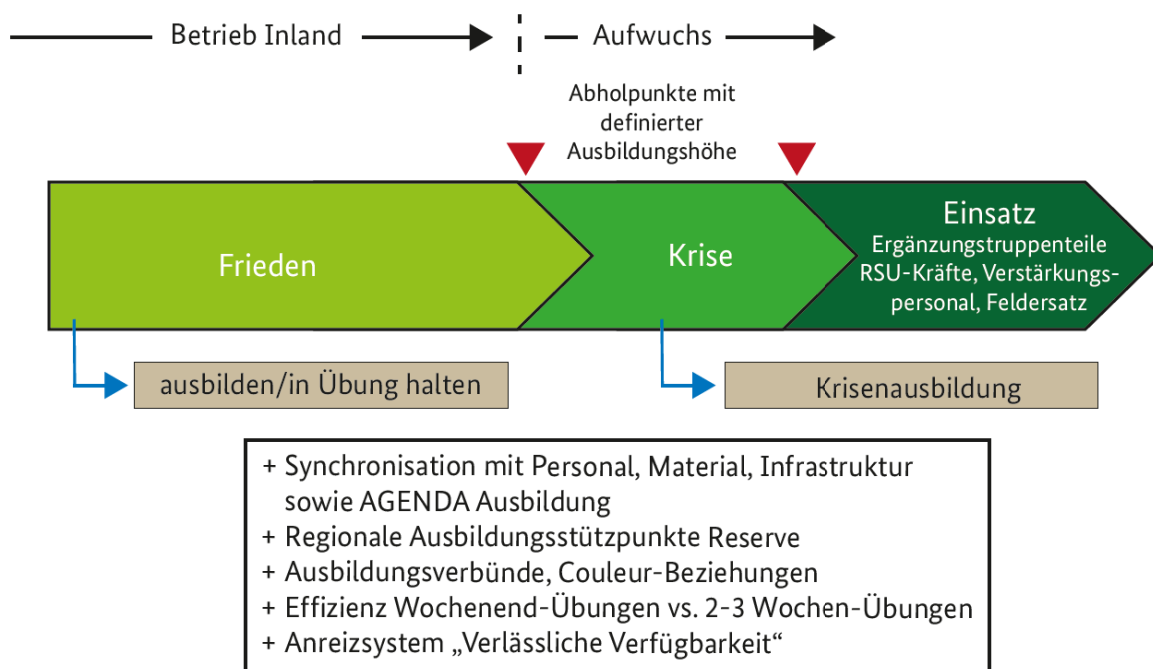


Abb. 7: Ausbildung Ergänzungstruppenteile und RSU-Kräfte

5097. Für eine besondere Auslandsverwendung müssen Reservistinnen und Reservisten die erforderliche militärfachliche Ausbildung sowie die einsatzvorbereitende Ausbildung für das jeweilige Einsatzgebiet abgeschlossen haben.

5098. In der AllgRes sollen die Individuellen Grundfertigkeiten (IGF) und die Körperliche Leistungsfähigkeit (KLF) erhalten sowie ggf. gesteigert werden.

5.6.2 Ausbildungsdurchführung

5099. Ausbildung und Inübunghalten der Reserve sind Voraussetzung für deren Auftragserfüllung im In- und Ausland. Sie tragen im Frieden der begrenzten Verfügbarkeit der Reservistinnen und Reservisten Rechnung.

5100. Um insbesondere in der VstkgRes einen möglichst hohen Ausbildungsstand zu erreichen und zu halten, ist anzustreben, dass beordnete Reservistinnen und Reservisten freiwillig ihre für die Beordernungsverwendung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten regelmäßig auf einem aktuellen Stand halten. Dies erfordert die regelmäßige Teilnahme an den durch die Beordnungsdienststellen terminierten, in einem festzulegenden Rhythmus und in einem festzulegenden zeitlichen Umfang stattfindenden Truppenübungen.

5101. Zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Ausbildung stützen sich ErgTrT auf regionale Ausbildungsverbünde und/oder auf Couleur-Beziehungen ab. Solange für die Reserve noch nicht verfügbar, betrifft das insbesondere die Nutzung von Großgerät, Fahrzeugen und Material für die Ausbildung.

5102. Die Ausbildung der Reserve ist stets auch Teil der Weiterentwicklungen der Ausbildung in der Bundeswehr. Dieser Prozess ist aktiv zu begleiten.

5.6.3 Ausbildungskooperationen mit der Wirtschaft

5103. Mit Blick auf die engen Personalressourcen können Modelle der gegenseitigen bzw. gemeinsamen Ausbildung von Personal mit der Industrie bzw. Wirtschaft ein effizientes Mittel sein, einerseits Personal für die Reserve zu gewinnen und andererseits bestehendes Personal in der Reserve zielgerichtet zu qualifizieren. Wo möglich, sind entsprechende Modelle zu erarbeiten und zu vereinbaren.

5.7 Mentalität und Kommunikation³¹

5104. Die Reserve als wesentlicher Bestandteil der nationalen Sicherheitsvorsorge bedarf der festen Verankerung in der Gesellschaft. Gut informierte und motivierte Reservistinnen und Reservisten sind hervorragende Mittler und Multiplikatoren der Bundeswehr in der Gesellschaft. Daraus leiten sich die Anforderungen an eine zeitgemäße Kommunikation in Reservistenangelegenheiten ab. Für deren Durchführung ist im Auftrag des und in Abstimmung mit dem Presse- und Informationsstab des BMVg das KompZResAngelBw zuständig.

³¹ Siehe auch Anlage 7.4 „Information und Betreuung“.

5105. Hierzu wird ein Kommunikationskonzept Reserve erarbeitet, das regelmäßig um eine Schwerpunktsetzung ergänzt wird.

5.7.1 Reservistinnen und Reservisten als Mittler in der Gesellschaft

5106. Generell wirken alle Reservistinnen und Reservisten als Mittler³² und Multiplikatoren für die Bundeswehr in der Gesellschaft. Für diese Rolle bieten Netzwerke wie der Beirat für Reservistenarbeit beim VdRBw oder die regionalen Netzwerke in den Standorten der Bundeswehr eine gute Grundlage.

5107. Die Wahrnehmung der Mittlerrolle beruht vorrangig auf ehrenamtlichem Engagement und erfordert keine Beorderung.

5108. Die Mittlerrolle beschränkt sich nicht auf Hochwert-Veranstaltungen; sie beginnt bereits beim „Gespräch über den Gartenzaun“. Hiermit wird auch die Personalgewinnung unterstützt, sowohl für die Reserve als auch für den aktiven Dienst in der Bundeswehr. Hierbei sind neue Zielgruppen anzusprechen und dabei ist auch der kritische Dialog aktiv zu führen.

5109. Zur Unterstützung dieser Mittlerrolle sind Reservistinnen und Reservisten auszuwählen, die das entsprechende Lehrgangsangebot am Zentrum Informationsarbeit Bundeswehr nutzen und die dortigen Inhalte als Multiplikatoren an weitere Angehörige der Reserve weitergeben.

5110. Zudem sind zur Unterstützung der Mittlerfunktion der Reserve Lösungen zu entwickeln, wie aufbereitetes Informationsmaterial zu aktuellen Themen der Bundeswehr zur Verfügung gestellt werden kann.

5.7.2 Information und Kommunikation

5111. Das **Ziel der Kommunikation** besteht neben der Information der Gesellschaft darin, Zielgruppen für die Reserve anzusprechen sowie über die Information mittelfristig einen Imagewechsel Reserve einzuleiten und langfristig einen solchen Wechsel im Denken über die Reserve zu erreichen. Darüber hinaus soll bei den Angehörigen der Reserve ein gesunder Stolz auf die eigenen Leistungen entwickelt werden.

5112. Hauptzielgruppe bildet neben den Reservistinnen und Reservisten und den aktiven Angehörigen der Bundeswehr die breite Öffentlichkeit.

5113. Für die Reserve ist eine **Kommunikation aus einer Hand** durchzuführen, dabei ist den Besonderheiten der Reserve in ihrer Vielfalt gerecht zu werden. Die für die Online-Präsenz der Bundeswehr vorgesehenen redaktionellen Beiträge über die Reserve werden unter dem Dach von bundeswehr.de gebündelt.

³² Siehe auch Anlage 7.3.4 „Ausbildung zum Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft“.

5114. Über die Reserve soll authentisch, spannend und bildlastig berichtet werden, vorrangig zur Gestaltung der Reserve. Dabei sind neben den Presse- und Informationszentren der OrgBer auch die LKdo und der VdRBw wichtige Partner in den Regionen.

5115. Im Mittelpunkt der Beiträge stehen Reservistinnen und Reservisten und ihre Geschichten mit Bezug zur Bundeswehr.

5116. Fachinformationen werden künftig über das Projekt „ExtranetBw“ bereitgestellt. Dieses wird auch Fachinformationen zur Reserve sowie Chatmöglichkeiten innerhalb der Reserve beinhalten. Darüber hinaus sollen diese Funktionen durch eine Reservisten-Applikation (Res-App) ergänzt werden, die auch Zugriff auf eine Stellenbörse für Beorderungsdienstposten („Stellenbörse Res“) bieten soll. Die Stellenbörse wird nicht nur freie Stellen aufzeigen, sondern Reservistinnen und Reservisten sollen sich auch mittels einer „Such-Anzeige“ empfehlen können.



Abb. 8: Kommunikation aus einer Hand

5117. Die Werbung für die Belange der Reserve soll zum einen insbesondere Aktive als künftige grundbeordnete Reservistinnen und Reservisten ansprechen und damit auf ihren Dienst in der Reserve einstimmen. Zum anderen wenden sich solche Werbemaßnahmen an Ehemalige und bisher ungediente Interessenten, um diese zu ermuntern, sich aktiv in die Reserve einzubringen. Es ist jedoch sicherzustellen, dass ein so generiertes Interesse auch zeitnah befriedigt werden kann.

5118. Zudem liegt die Information von und die Kommunikation mit beordneten Reservistinnen und Reservisten in der Verantwortung der OrgBer. Hierzu können unter anderem zentrale Tagungen oder sonstige Veranstaltungen zielführende Formate sein.

5119. Die **Mentalität** des Umgangs zwischen Aktiven sowie Reservistinnen und Reservisten muss noch stärker geprägt sein von der Erkenntnis, dass die Herausforderungen der Zukunft nur gemeinsam gemeistert werden können.

5120. Der Übergang in die Reserve ist aktiv zu gestalten. Je mehr aktive Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst heute als sinnvoll erleben, desto mehr werden sie bereit sein, später aktiv in der Reserve mitzuarbeiten.

5.7.3 Internationale Reservistenarbeit

5121. Die Internationale Reservistenarbeit schafft Möglichkeiten, im internationalen Umfeld Erfahrungen zu sammeln und auszutauschen. Maßgeblich geschieht dies durch Beteiligung am National Reserve Forces Committee (NRFC)³³ und durch die deutsche Vertretung in den internationalen Reservistenorganisationen CIOR³⁴, CIOMR³⁵ und CISOR³⁶. Das NRFC ist ein multinationales Forum für internationale Reservistenangelegenheiten innerhalb der NATO mit dem Auftrag, die Einsatzbereitschaft der Reserve in der NATO zu stärken. Es berät das Military Committee (MC) in Fragen der ResArb.

5122. Die Repräsentanz im internationalen Raum erfolgt durch den VdRBw, die Koordinierung der internationalen Reservistenarbeit erfolgt durch das KompZResAngelBw. Ziele des deutschen Engagements in der internationalen Reservistenarbeit sind stets die Stärkung deutscher Positionen im internationalen Umfeld und das Hinwirken auf Synergieeffekte im NATO- bzw. EU-Rahmen.

5123. Von herausragender Bedeutung bleibt der jährlich stattfindende Deutsch-Amerikanische Austausch von beordneten Reserveoffizieren.

6 Schluss- und Übergangsbestimmungen

6001. Die zuständigen Abteilungen des BMVg und der nachgeordnete Bereich setzen die Ziele und Vorgaben dieser Strategie in Folgedokumente für ihren Zuständigkeitsbereich um.

6002. Der VdRBw und der Beirat Reservistenarbeit beim VdRBw werden gebeten, die Vorgaben der Strategie der Reserve, welche in der Weisung für die Reservistenarbeit und in der Vereinbarung mit

³³ NRFC – National Reserve Forces Committee (Multinationales Informationsforum für NATO-Staaten).

³⁴ CIOR – Confédération Interalliée des Officiers de Réserve (Dachverband der Reserveoffizierverbände der NATO-Staaten).

³⁵ CIOMR – Confédération Interalliée des Officiers Médicaux de Réserve (Internationaler Dachverband für Sanitätsoffiziere der Reserve der NATO).

³⁶ CISOR – Confédération Interalliée des Sous-Officiers de Réserve (Dachorganisation der nationalen europäischen Reserveunteroffizierverbände).

dem VdRBw regelmäßig konkretisiert und fortgeschrieben werden, in Bezug auf die auftragsbezogene ResArb in angemessener Weise umsetzen. Dabei arbeiten sie eng mit den zuständigen Stellen im BMVg sowie im nachgeordneten Bereich zusammen.

6003. Die Strategie der Reserve ist nach Inkrafttreten schrittweise in Grundlagendokumente, Regelungen, Weisungen und Erlasse umzusetzen.

7 Anlagen

7.1	Definitionsverzeichnis	33
7.2	Abkürzungsverzeichnis	40
7.3	Grundsätze für die Ausbildung der Reserve	43
7.4	Information und Betreuung	47
7.5	Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr	49
7.6	Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.	52
7.7	Beirat Reservistenarbeit beim Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.	55
7.8	Bezugsjournal	57
7.9	Änderungsjournal	58

7.1 Definitionsverzeichnis

Allgemeine Reserve (AllgRes)

Gesamtheit aller nicht beorderten Reservistinnen und Reservisten.

Allgemeiner Reservistendienst

Dienst von Reservistinnen und Reservisten nach § 61 Absatz 1 und 2 SG, nach § 63b sowie dienstliche Veranstaltungen (DVag) nach § 81 SG.

Aufwuchs

Der Aufwuchs umfasst alle Maßnahmen zur Erhöhung der personellen und materiellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr außerhalb einer Mobilmachung. Die völkerrechtsverbindliche Obergrenze von 370 000 Soldatinnen und Soldaten im Frieden darf dabei nicht überschritten werden.

Aufwuchsstützpunkt

In Aufwuchsstützpunkten lagert die persönliche Ausrüstung (und damit auch die Handwaffen) sowie das Großgerät der jeweiligen Einheit für die Reserve. In der Regel ist der Aufwuchsstützpunkt zugleich auch Gestellungsort im Falle der Aktivierung der Reserve.

Ausbildungsstützpunkt Reserve (AusbStpRes)

AusbStpRes sind AusbEinr der Bundeswehr, in denen Reservistinnen und Reservisten ausgebildet werden. Dabei kann es sich auch um AusbEinr für die aktive Truppe handeln.

Beorderung

Eine Beorderung ist die Einplanung einer Reservistin oder eines Reservisten auf einem Dienstposten in der VstkgRes oder einer Beorderungsmöglichkeit in der PerRes.

Beorderungsunabhängige Reservistenarbeit (bu ResArb)

Die bu ResArb richtet sich an alle Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr sowie an Ungediente, die bereit sind, sich aufgrund einer freiwilligen schriftlichen Verpflichtung für die Bundeswehr einzusetzen. Vorrangige Zielgruppe sind die wehrrechtlich verfügbaren Angehörigen der AllgRes. Innerhalb der Bundeswehr erfolgt die Durchführung der bu ResArb federführend durch die SKB. Diese wird durch die in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen ergänzt und unterstützt. Ziel der bu ResArb ist es, Reservistinnen und Reservisten sowie interessierte Ungediente zu informieren, fortzubilden und sie zur Wahrnehmung einer Mittlerfunktion zwischen Bundeswehr und Gesellschaft zu motivieren und zu befähigen.

Besondere Auslandsverwendung³⁷

³⁷ § 62 Absatz 1 SG. Im Spannungs- oder Verteidigungsfall ggf. nach § 6a Absatz 2 WPfIG.

Verwendungen, die aufgrund eines Übereinkommens, eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung oder mit einem auswärtigen Staat auf Beschluss der Bundesregierung im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebietes auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen stattfinden (§ 62 Absatz 1 SG).

Besonderer Reservistendienst

Alle Dienstleistungen, die über den Allgemeinen Reservistendienst hinausgehen und im Vierten Abschnitt des SG oder im WPfIG definiert sind.

BMVg und Organisationsbereiche

- BMVg
- Heer
- Luftwaffe
- Marine
- Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr
- Streitkräftebasis
- Cyber- und Informationsraum
- Personal
- Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung
- Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen
- Rechtspflege
- Militärseelsorge

BMVg unmittelbar unterstellte Dienststellen

- Einsatzführungskommando der Bundeswehr
- Luftfahrtamt der Bundeswehr
- Planungsamt der Bundeswehr
- Führungsakademie der Bundeswehr
- Zentrum Innere Führung
- Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst

Dienstliche Veranstaltung (DVag)

Dienstliche Veranstaltungen sind dienstliche Vorhaben im Geschäftsbereich des BMVg insbesondere zur militärischen Ausbildung, zu denen grundsätzlich Reservistinnen und Reservisten mit ihrem Einverständnis nach § 81 Absatz 1 SG zugezogen werden können.

Dienstverhältnis (siehe Wehrdienstverhältnis)

Ein Dienstverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Sonderrechtsverhältnis zwischen der Soldatin bzw. dem Soldaten und dem Dienstherrn (Bundesrepublik Deutschland), welches regelmäßig durch einen Verwaltungsakt begründet ist.

Einberufung (§ 21 WPfIG)

Zustellung eines Einberufungsbescheides durch die Personalgewinnungsorganisation, mit dem insbesondere ungediente Wehrpflichtige zur Ableistung eines Wehrdienstes nach dem WPfIG verpflichtet werden.

Ergänzungstruppenteile (ErgTrT)

ErgTrT sind in den Organisationsgrundlagen ausgeplante Elemente der jeweiligen Strukturebene, deren Dienstposten in der Regel mit Reservistinnen und Reservisten besetzt werden. ErgTrT werden bei Bedarf aktiviert, dienen der Verstärkung der aktiven Verbände im gesamten Aufgabenspektrum und bilden damit die Grundlage für die Aufwuchsfähigkeit.

Ergänzungsumfang

Summe aller Beordnungsmöglichkeiten für Reservistinnen und Reservisten im Frieden (Summe aus Verstärkungsreserve und Personalreserve).

Feldersatztruppenteile (FErsTrT)

Nichtaktive Organisationselemente, die aktiven oder nichtaktiven Verbänden angegliedert sind und Reservistinnen und Reservisten zur schnellen Personalergänzung organisiert bereithalten. Sie verfügen im Kern nur über Handwaffen und Transportmittel.

Grundbeorderung (GBO)

GBO ist die grundsätzliche Einplanung (Beorderung im Ergänzungsumfang der Bundeswehr) aller wehrdienstfähig aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in der Reserve für einen Zeitraum von sechs Jahren, um eine vollständige Bedarfsdeckung der TrRes und der TerrRes im Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall sicherzustellen.

Heimatschutz (HSch)

HSch umfasst die Aufgaben, die im Rahmen der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge zum Schutz Deutschlands und seiner sich auf deutschem Hoheitsgebiet befindenden Bürgerinnen und Bürger außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalls durch die Bundeswehr wahrzunehmen sind.

Heranziehung

Begründung eines Wehrdienstverhältnisses von gedienten Wehrpflichtigen nach dem Vierten Abschnitt des SG.

Hilfeleistungen im Innern³⁸

Verwendungen der Streitkräfte im Rahmen der Amtshilfe gemäß Artikel 35 Absatz 1 Grundgesetz (GG), einer Naturkatastrophe oder einem besonders schweren Unglücksfall gemäß Artikel 35 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 1 GG.

Krise

Ein sich zuspitzendes Spannungsverhältnis unterhalb der Ebene des bewaffneten Konflikts, verursacht durch Instabilitäten, die unter anderem aus ethnischen, politischen, sozialen oder ökonomischen Schwierigkeiten oder ungeklärten territorialen Ansprüchen entstehen können. Dabei ist von einer hybriden Vorgehensweise auszugehen, die voraussichtlich eine Cyber-Komponente enthalten wird.

Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr (KompZResAngelBw)

Das KompZResAngelBw ist ein Organisationselement des Streitkräfteamtes. Es arbeitet dem fachlich zuständigen Referat in der Abteilung FüSK im BMVg bei der Unterstützung der bzw. des BResAngelBw zu (Werkbankbeziehung). Das KompZResAngelBw gestaltet als fachlich zuständige Stelle die Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr zentral aus einer Hand, verfügt über ein aktuelles Lagebild und ist zentraler Ansprechpartner in Reservistenangelegenheiten innerhalb und außerhalb der Bundeswehr mit Ausnahme der gesetzlichen und finanziellen Angelegenheiten.

Personalreserve (PersRes)

Gesamtheit aller Beordneten auf nicht strukturgebundenen Beordnungsmöglichkeiten in den OrgBer. Sie ist eine planerische Vorsorge zur Kompensation fehlenden Personals oder zur Deckung eines temporär erhöhten Bedarfs zum Erhalt oder zur Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft.

Regionale Sicherungs- und Unterstützungskräfte (RSUKr)

Die den LKdo unterstellten RSUKr der SKB dienen der Entlastung der aktiven Truppe im HSch, der Katastrophenhilfe und im HNS. Regional zugeordnete Patentruppenteile unterstützen die RSUKr. Sie gehören zur TerrRes.

Reserve (Res)

Unter der Reserve werden die personellen, organisatorischen, materiellen und infrastrukturellen Maßnahmen zusammengefasst, die einen Aufwuchs ermöglichen.

Reservisten

Reservistinnen und Reservisten sind alle früheren Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, die ihren Dienstgrad nicht verloren haben, sowie Personen, die aufgrund einer mit dem Bund

³⁸ § 63 SG. Im Spannungs- und Verteidigungsfall ggf. nach § 6c WPfIG.

eingegangenen Verpflichtung zu einer Wehrdienstleistung nach dem Vierten Abschnitt des SG herangezogen werden können.

Reservistenangelegenheiten (ResAngel)

Alle Aufgaben der Führung, des Einsatzes, der Information, der Betreuung, der Beteiligung, der Ausbildung, der Weiterentwicklung, der Dienstleistung und der Verwendungsplanung, soweit sie sich auf Reservistinnen und Reservisten beziehen.

Reservistenarbeit (ResArb)

Wahrnehmung von Tätigkeiten im Umgang mit Reservistinnen und Reservisten.

Reservistendienst

Wehrdienst nach dem Vierten und Fünften Abschnitt des SG wird als „Reservistendienst“ bezeichnet.

Reservistendienst Leistende bzw. Reservistendienst Leistender

Reservistinnen und Reservisten, die in der Bundeswehr als Soldatinnen und Soldaten Wehrdienst nach dem Vierten und Fünften Abschnitt des SG Wehrdienst leisten, werden als „Reservistendienst Leistende“ bezeichnet.

Stützpunkte Hilfeleistungen im Innern

Stützpunkte (Stp) Hilfeleistungen im Innern sind bundesweit ausgewählte Liegenschaften, an denen die dort stationierten Truppenteile und Dienststellen über besondere Fähigkeiten verfügen, die sich neben der Durchführung des originären militärischen Auftrags auch zur Durchführung subsidiärer Aufgaben im Rahmen der Hilfeleistung im Inland eignen. Teil- oder nichtaktive Anteile können zur Verstärkung/Erhöhung der Durchhaltefähigkeit der Stp Hilfeleistungen im Innern ausgebracht werden.

Territoriale Reserve (TerrRes)

Die TerrRes wird zu territorialen Verbindungs-, Sicherungs- und Unterstützungsaufgaben eingesetzt. Sie ist Teil der SKB. Neben der Verbindungsorganisation, bestehend aus BVK, KVK, Verbindungskommandos zu den Innenministerien der Länder, Verbindungskommandos zu den Nachbarstaaten und den Stp Hilfeleistungen im Innern in der SKB werden den LKdo unterstellte RSUKr nach regionalen Gesichtspunkten aufgestellt, die zur Entlastung der aktiven Truppe im HSch, der Katastrophenhilfe und im HNS vorgesehen sind.

Truppenreserve (TrRes)

Die TrRes dient der Unterstützung der aktiven Truppe als integraler Bestandteil in allen OrgBer. Die MilOrgBer können die TrRes auch in Form von ErgTrT zum Aufbau oder zur Verstärkung bestimmter Fähigkeiten aufstellen.

Übungen

Übungen nach § 61 Absatz 1 und 2 SG werden als allgemeiner Reservistendienst durchgeführt. Übungen, die von der Bundesregierung als Bereitschaftsdienst angeordnet werden (§ 6 Absatz 6 WPflG), werden als besonderer Reservistendienst durchgeführt.

Übungen im Sinne dieser Strategie der Reserve sind abzugrenzen von Übungen, die zum Abschluss und/oder der Überprüfung sowie der Weiterentwicklung der im Rahmen der militärischen Ausbildung erlangten Kompetenzen auf allen Ebenen durchgeführt werden.³⁹

Übungen als Bereitschaftsdienst

Unbefristete Übungen als Bereitschaftsdienst, die durch die Bundesregierung nach § 6 Absatz 6 WPflG angeordnet werden können.

Ungediente

Personen, die keinen Wehrdienst geleistet haben.

Verbandsveranstaltung (VVag)

Veranstaltung der in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen im Rahmen der ResArb. VVag erfordern keinen dienstlichen Rahmen.

Verlässliche Verfügbarkeit

Verlässliche Verfügbarkeit beschreibt den Zustand, in dem beordnete und motivierte Reservistinnen und Reservisten außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls bei hoher Freistellungsbereitschaft der Arbeitgeberseite und der Bereitschaft zu regelmäßiger, freiwilliger Dienstleistung ihre für die Beordernungsverwendung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten regelmäßig auf dem aktuellen Stand halten. Dies erfordert die regelmäßige Teilnahme an den durch die Beordnungsdienststellen terminierten, in einem festzulegenden Rhythmus und in einem festzulegenden zeitlichen Umfang stattfindenden Einzel- oder Truppenübungen.

Verstärkungsreserve (VstkgRes)

Gesamtheit aller Beordneten auf strukturgebundenen Dienstposten. Die VstkgRes wird zur Herstellung der vollen Einsatzbereitschaft der Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg sowie zur Erweiterung bestehender oder zum Aufbau neuer Fähigkeiten benötigt.

Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft § 63b SG

Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft dient dem Erhalt oder der Herstellung der Funktionsfähigkeit von Organisationseinheiten bei anders nicht abwendbaren Vakanzen oder der Abfederung anders nicht rechtzeitig zu bewältigender Auftragsspitzen.

³⁹ Vgl. Fachstrategie K-10/8 VS-NfD „Militärische Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Streitkräften und Übungswesen Bundeswehr“, Nrn. 225 und 226.

Wehrdienstverhältnis

Ein Wehrdienstverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zwischen dem Dienstherrn Bundesrepublik Deutschland und der Soldatin oder dem Soldaten.

Wehrrechtliche Verfügbarkeit

Wehrrechtliche Verfügbarkeit liegt vor, wenn keine gesetzlichen Dienstleistungsausnahmen (§ 64 SG ff.) vorliegen und die gesundheitliche Eignung gegeben ist.

7.2 Abkürzungsverzeichnis

AAP	Ausbildung am Arbeitsplatz
ABC	Atomar, Biologisch, Chemisch
AllgRes	Allgemeine Reserve
AusbEinr	Ausbildungseinrichtung
AusbStp	Ausbildungsstützpunkt
AusbStpRes	Ausbildungsstützpunkt Reserve
AusbZentrRes	Ausbildungszentrum Reserve
BAPersBw	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr
BLG	Bundesleistungsgesetz
BMI	Bundesministerium des Innern
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BResAngel	Beauftragte bzw. Beauftragter für Reservistenangelegenheiten
BResAngelBw	Beauftragte bzw. Beauftragter für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr
BS	Berufssoldatin/Berufssoldat
bu ResArb	beorderungsunabhängige Reservistenarbeit
BVK	Bezirksverbindungskommandos
CIOMR	Confédération Interalliée des Officiers Médicaux de Réserve
CIOR	Confédération Interalliée des Officiers de Réserve
CISOR	Confédération Interalliée des Sous-Officiers de Réserve
DVag	Dienstliche Veranstaltung (nach § 81 SG)
e. V.	eingetragener Verein
ErgTrT	Ergänzungstruppenteil
EU	Europäische Union
EVG	Einzelverbrauchsgüter
FErsTrT	Feldersatztruppenteil
FPBw	Fähigkeitsprofil der Bundeswehr
FüSK	Führung Streitkräfte
FWDL	Freiwillig Wehrdienst Leistende/Leistender
GBO	Grundbeorderung

GG	Grundgesetz
HNS	Host Nation Support
HSch	Heimatschutz
IGF	Individuelle Grundfertigkeit
Insp	Inspekteur/Inspekteurin
IT	Informationstechnik
KdB	Konzeption der Bundeswehr
KompZResAngelBw	Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr
KLF	Körperliche Leistungsfähigkeit
KVK	Kreisverbindungskommando
LKdo	Landeskommando
LV/BV	Landes- und Bündnisverteidigung
MC	Military Committee
MilOrgBer	Militärischer Organisationsbereich
MVG	Mengenverbrauchsgüter
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NatTerrBefh	Nationaler Territorialer Befehlshaber
NVG	Nichtverbrauchsgüter
NRFC	National Reserve Forces Committee
OrgBer	Organisationsbereich
PersRes	Personalreserve
Res-App	Reservisten-Applikation
ResAngel	Reservistenangelegenheit
ResArb	Reservistenarbeit
ResG	Gesetz über die Rechtsstellung der Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr (Reservistengesetz)
RSUKr	Regionale Sicherheits- und Unterstützungskräfte
SaZ	Soldatin bzw. Soldat auf Zeit

SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz)
SKB	Streitkräftebasis
StvGenInsp	Stellvertreterin bzw. Stellvertreter der Generalinspekteurin bzw. des Generalinspektors der Bundeswehr
TerrKdoBeh	Territoriale Kommandobehörde
TerrRes	Territoriale Reserve
TIV-ID	Identifizierungsnummer im Tätigkeitsinformationsverfahren zum Personellen Ordnungsmittel
TrRes	Truppenreserve
TrT	Truppenteil
VdRBw	Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.
Vstkg	Verstärkung
VstkgRes	Verstärkungsreserve
VVag	Verbandsveranstaltung
WPfIG	Wehrpflichtgesetz
ZivOrgBer	Ziviler Organisationsbereich
ZSanDstBw	Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr

7.3 Grundsätze für die Ausbildung der Reserve

7.3.1 Allgemeines

Die Bundeswehr bildet Reservistinnen und Reservisten bedarfsgerecht und – wo immer sinnvoll und möglich – unter Berücksichtigung ihrer zivilberuflichen und sonstigen persönlichen Qualifikationen gezielt für Beorderungen aus. Ein modernes Ausbildungsangebot sowie eine individuell abgestimmte bedarfsgerechte Planung sind wesentlich für die dienstpostengerechte Ausbildung.

Reservistinnen und Reservisten sind aufgrund ihrer zivilberuflichen Tätigkeit in der Regel nur für begrenzte Zeit für den Reservistendienst abkömmlich. Daher sind Trainings, die nur für Reservistinnen und Reservisten angeboten werden, vorzugsweise modular zu gestalten. Bei allen anderen Trainings ist bedarfsorientiert eine Modularisierung anzustreben. Wo immer möglich, sind Fernlernangebote für Reservistinnen und Reservisten anzubieten. Grundsätzlich sind alle Trainings für Reservistinnen und Reservisten geöffnet.

Für die Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten gelten, wo immer möglich, die gleichen Grundsätze wie für die Ausbildung der aktiven Soldatinnen und Soldaten. Hinsichtlich der Vermittlung von Ausbildungsinhalten ist aber stets zu prüfen, ob

- Ausbildungsanteile durch zivilberufliche Qualifikationen kompensiert,
- Ausbildungsgänge oder Trainings speziell auf Belange von Reservistinnen und Reservisten hin entwickelt,
- Ausbildungsgänge mit niedrigeren, gleichwohl ausreichenden Qualifikationsabschlüssen eingerichtet,
- erforderliche Qualifikationen für die Ausübung von Tätigkeiten als AAP vermittelt und
- die nach Bestehen der für die vorgesehene Verwendung erforderlichen Laufbahnprüfung ggf. noch erforderlichen Identifizierungsnummern im Tätigkeitsinformationsverfahren (TIV-ID) erst nach Besetzung erworben

werden können.

In der Kooperation mit zivilen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bieten sich Ausbildungsgestaltungen an, die für beide Seiten gewinnbringend sind.

Dies definiert die Rahmenbedingungen für die Gestaltung der militärfachlichen Ausbildung, deren Ausgestaltung durch die jeweils fachlich zuständige Stelle in den OrgBer festgelegt wird.

Die während des Reservistendienstes erworbenen und gegebenenfalls zivil nutzbaren Qualifikationen, Ausbildungen, Prüfungen und Verwendungen sowie die damit verbundenen Kompetenzen werden gegenüber u. a. den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Sportverbänden und nationalen Hilfsorganisationen als Grundlage für eine mögliche zivile Anerkennung dokumentiert (vgl. „AGENDA Ausbildung“ für aktive Soldaten der Bundeswehr).

Die streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve innerhalb der Kategorien und Beorderungsarten wird in einer eigenen Regelung festgelegt, die verbindliche Vorgaben und Zuständigkeiten auf Basis dieser Strategie der Reserve definiert und durch Anweisungen/Regelungen der MilOrgBer ergänzt bzw. umgesetzt wird.

Auf Basis bestehender Kooperationsabkommen mit den nationalen Hilfsorganisationen (zurzeit Technisches Hilfswerk, Johanniter-Unfall-Hilfe, Malteser Hilfsdienst e. V.) können auch deren Ausbildungseinrichtungen für die Ausbildung in Katastrophenschutzaufgaben genutzt werden.

Die Ausbildung in der bu ResArb findet überwiegend in den in der ResArb tätigen Verbänden und Vereinigungen statt. Ausbildungsinhalte, für deren Leitung und Durchführung der Soldatenstatus erforderlich ist (Gefechtsschießen, Gefechtsdienst, Gefechtsübungen etc.), werden durch die territorialen Kommandobehörden vermittelt. Die Ausbildungsschwerpunkte legt der OrgBer SKB fest. Der VdRBw ist entsprechend der Möglichkeiten vor Ort einzubinden.

Wo immer möglich, erfolgt die Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten durch Reservistinnen und Reservisten.

7.3.2 Individualausbildung

Ziel der Individualausbildung ist es, Reservistinnen und Reservisten aller Laufbahnen adäquat für die Wahrnehmung von Aufgaben in Beorderungsverwendungen zu qualifizieren bzw. in Übung zu halten.

Reservistinnen und Reservisten verfügen nach ihrem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst in der Bundeswehr überwiegend über aktuelle Kompetenzen. Diese gilt es bestmöglich zu erhalten.

Die allgemeinmilitärische Laufbahnausbildung zu Reserveoffizieren und -feldwebeln außerhalb des Wehrdienstes ist grundsätzlich so zu gestalten, dass sie einschließlich der militärfachlichen Ausbildung spätestens innerhalb von drei, möglichst aber weniger Jahren abgeschlossen werden kann.

Wo dies laufbahnrechtlich möglich ist, ist insbesondere in der militärfachlichen Ausbildung vermehrt auch auf das Prinzip AAP zurückzugreifen, um den individuellen Belangen beruflich qualifizierter Reservistinnen und Reservisten bestmöglich Rechnung zu tragen.

Die OrgBer legen den Ausbildungsbedarf und die werdegangs-/verwendungsspezifische Ausbildung beorderter Reservistinnen und Reservisten unter Berücksichtigung streitkräftegemeinsamer Vorgaben fest. Die Ausbildung erfolgt kompetenzorientiert in Trainings an den Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr, in Fernausbildung oder als AAP.

7.3.3 Teamausbildung

Die Teamausbildung dient der Vermittlung von Kompetenzen zum Zusammenwirken Einzelner im Team als Teil von Systemverbänden. Dazu sind abgeleitet von vorgegebenen Zeiten für Alarmierung und Aufwuchs entsprechende Ausbildungsprogramme zu erarbeiten.

Die OrgBer erarbeiten dazu Vorgaben sowohl für das Herstellen der individuellen Einsatzbereitschaft und der Einsatzbereitschaft in der Grundaufstellung als auch für die Inübunghaltung der ErgTrT und des FErsPers. Des Weiteren sind sowohl Vorgaben für die Ausbildung zum Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft der ErgTrT als auch für das Herstellen der Einsatzbereitschaft nach Alarmierung/Aktivierung (Krisenausbildung) zu erarbeiten.

Das Kommando Streitkräftebasis regelt die Ausbildung der TerrRes. Die in der TerrRes beorderten Reservistinnen und Reservisten, die auch für Einsätze im Rahmen der zivil-militärischen Zusammenarbeit vorgesehen sind, sind durch einen speziellen Übungsrhythmus in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen zivilen Dienststellen auszubilden und in Übung zu halten.

7.3.4 Ausbildung zum Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft

Als Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft erfüllen alle Reservistinnen und Reservisten eine Bindegliedfunktion, die sowohl der Personalgewinnung als auch der gesellschaftlichen Verankerung der Streitkräfte zugute kommt.

Die Ausbildung zum Mittler wird auch durch die in der Reservistenarbeit tätigen Verbände und Vereinigungen durchgeführt und durch Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr unterstützt.

Die Ausbildung zielt darauf ab, dass die Mittler überzeugend und kompetent als Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin für die Belange der Bundeswehr in der Gesellschaft eintreten, über aktuelle Fähigkeiten und Strukturen der Bundeswehr informiert sind, sicherheitspolitische Themen im Sinne des erweiterten Sicherheitsbegriffs diskutieren und die Personalgewinnung in der Fläche unterstützen können. Die ausgebildeten Mittler wirken zugleich auch als Multiplikatoren in ihren Bereichen.

7.3.5 Individuelle Grundfertigkeiten und Körperliche Leistungsfähigkeit

Die IGF sind allgemeine militärische Fertigkeiten, die alle Soldatinnen und Soldaten zu erwerben und ständig zu beherrschen haben. Die Leistungsnachweise der KLF dienen der Feststellung des Ausbildungs- und Leistungsstandes im Hinblick auf die Erfüllung der Mindestvorgaben.

Dies schließt grundsätzlich alle beordneten Reservistinnen und Reservisten ein und bedingt, dass ihnen die Möglichkeit zu geben ist, die IGF und KLF nachzuweisen. Der VdRBw ermöglicht im Rahmen von VVag ebenfalls den Nachweis von IGF und KLF. Eine entsprechende Dokumentation für die Reservistinnen und Reservisten ist vorzunehmen.

7.3.6 Ausbildung des aktiven Personals zur Wahrnehmung von Reservistenangelegenheiten

Das Führungspersonal ist ebenen- und zielgruppengerecht während entsprechender Verwendungslehrgänge über die besondere Bedeutung der Reserve und seine Verantwortung in der ResArb in geeigneter Weise zu qualifizieren.

Nachfolgend aufgeführtes aktives Fachpersonal ist mit der Wahrnehmung von Reservistenangelegenheiten betraut und entsprechend des jeweiligen Aufgabenbereichs aus- und weiterzubilden:

- Disziplinarvorgesetzte aller Ebenen,
- Beauftragte für Angelegenheiten des militärischen Personals,
- Kompaniefeldweibel und vergleichbar,
- Personaloffiziere/-stabsoffiziere Streitkräfte aller Ebenen,
- Personalfeldweibel Streitkräfte/Personalbearbeiter Reservistenangelegenheiten,
- Beauftragte für Reservistenangelegenheiten aller Ebenen,
- Inspizienten für Reservistenangelegenheiten,
- Stabsoffiziere für Reservistenangelegenheiten Streitkräfte,
- Feldweibel für Reservisten Streitkräfte,
- Karriereberater,
- Personal des Wehrrersatzes,
- Personal des Berufsförderungsdienstes⁴⁰ sowie
- Personal des Sozialdienstes der Bundeswehr.

⁴⁰ Gemäß Zentralanweisung B1-1330/0-5003 „Reservistenberatung“.

7.4 Information und Betreuung

7.4.1 Allgemeines

Zeitgerechte Information ist der Schlüssel für eine handlungsfähige Reserve. Nach innen gerichtet sollen aktive Soldatinnen und Soldaten als künftige Reservistinnen und Reservisten für die Bundeswehr möglichst früh gewonnen und an die Bundeswehr gebunden werden.

Die Beorderungsdienststellen nehmen die Betreuung der beordneten Reservistinnen und Reservisten vorrangig wahr. Diese sind erste Ansprechpartner in allen Fragen und Anliegen ihrer Reservistinnen und Reservisten.

Die in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen betreuen alle Reservistinnen und Reservisten lebenslang (siehe auch Anlagen 7.6 und 7.7). Reservistinnen und Reservisten mit Einsatzerfahrung ist hierbei besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Für die Öffentlichkeit bestimmte Informationen dienen der Vermittlung der Sinnhaftigkeit und der Wertschätzung des freiwilligen Engagements in der Reserve der Bundeswehr für unsere Gesellschaft. Dabei ist immer wieder die Bedeutung der Reserve für die LV/BV sowie für den HSch herauszustellen. Diese Informationen sollen auch bisher Ungedienten und Seiteneinsteigern den Weg in die Reserve aufzeigen.

7.4.2 Zuständigkeiten

Die Zuständigkeit für Information und Betreuung der Reservisten liegt bei

- den BResAngel,
- der Leitung der Beorderungsdienststellen als unmittelbare Ansprechpartner,
- dem BAPersBw,
- den Karrierecentern der Bundeswehr,
- dem KompZResAngelBw als zentrale Ansprechstelle,
- dem Sozialdienst der Bundeswehr und
- den in der ResArb tätigen Verbänden und Vereinigungen.

7.4.3 Informationen

Die Bindung von künftigen Reservistinnen und Reservisten an die Bundeswehr ist gerade vor dem Hintergrund der Freiwilligkeit von besonderer Bedeutung. Dies beginnt bereits im Zuge der Personalgewinnung für aktive Soldatinnen und Soldaten. Zielgruppengerecht ist während der aktiven Dienstzeit immer wieder über die ResArb und über Beordnungsmöglichkeiten – auch außerhalb des bisherigen Stammtruppenteils – zu informieren.

Darauf aufbauend sind dann alle zur Entlassung heranstehenden Soldatinnen und Soldaten mit Blick auf die bevorstehende GBO noch einmal gezielt anzusprechen. Das BAPersBw unterstützt die jeweilige Dienststelle bei der Information über das gesamte Spektrum eines möglichen Engagements in der Reserve.

Die Entlassungsdienststellen führen in Verbindung mit den Karrierecentern der Bundeswehr mit allen zur Entlassung heranstehenden Soldatinnen und Soldaten Informationsgespräche. Die künftigen Reservistinnen und Reservisten werden über ihre Rechte und Pflichten informiert. Dabei kommt der Thematik der Meldeverpflichtung bei Adresswechsel eine besondere Bedeutung zu.

Die in der Regel bereits vorab im Zuge der dienstzeitbegleitenden Informationsgespräche getroffene Entscheidung über eine GBO bedarf dann lediglich noch der formalen Umsetzung. Der Sozialdienst der Bundeswehr erläutert die zustehenden Leistungen und Antragsverfahren.

Beordnete Reservistinnen und Reservisten sind mindestens einmal jährlich durch ihren Beordnungstruppenteil bzw. die kalenderführende Dienststelle (RSUKr durch das für sie zuständige LKdo) über wesentliche Ereignisse und Vorhaben zu unterrichten sowie über Veranstaltungen zu informieren.

Das KompZResAngelBw informiert zentral auf der Internetplattform www.bundeswehr.de zu allgemeinen Fragen in Reservistenangelegenheiten. Fachinformationen werden in der Zielausrichtung über das Extranet zur Verfügung gestellt. Eine Res-App mit den Funktionen Information, Chat und Stellenbörse für militärische Reservisten-Dienstposten komplettiert das Angebot.

7.5 Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr

7.5.1 Zielsetzung

Das KompZResAngelBw gestaltet als fachlich zuständige Stelle die Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr zentral aus einer Hand. Es verfügt über ein aktuelles Lagebild und ist zentraler Ansprechpartner in allen Reservistenangelegenheiten innerhalb und außerhalb der Bundeswehr. Darüber hinaus ist es mit der Wahrnehmung und Gestaltung der Grundsatzangelegenheiten für die Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten aller OrgBer in der Bundeswehr beauftragt.

7.5.2 Struktur

Das KompZResAngelBw ist ein Organisationselement des Streitkräfteamtes. Es arbeitet als „Werkbank“⁴¹ der bzw. dem BResAngelBw über das fachlich zuständige Referat im BMVg zu.

Zur Verstärkung und Ergänzung des aktiven Personals umfasst die Struktur des KompZResAngelBw auch Dienstposten der VstkgRes, sodass bedarfsorientiert entsprechend qualifizierte und verfügbare Reservistinnen und Reservisten hier beordert werden können. Sie stehen anschließend sowohl in der Aufgabenerfüllung im Betrieb Inland als auch in der eigenständig durchzuführenden Projektarbeit zur Verfügung.

⁴¹ Siehe Zentrale Dienstvorschrift A-500/1 (Werkbankerlass).

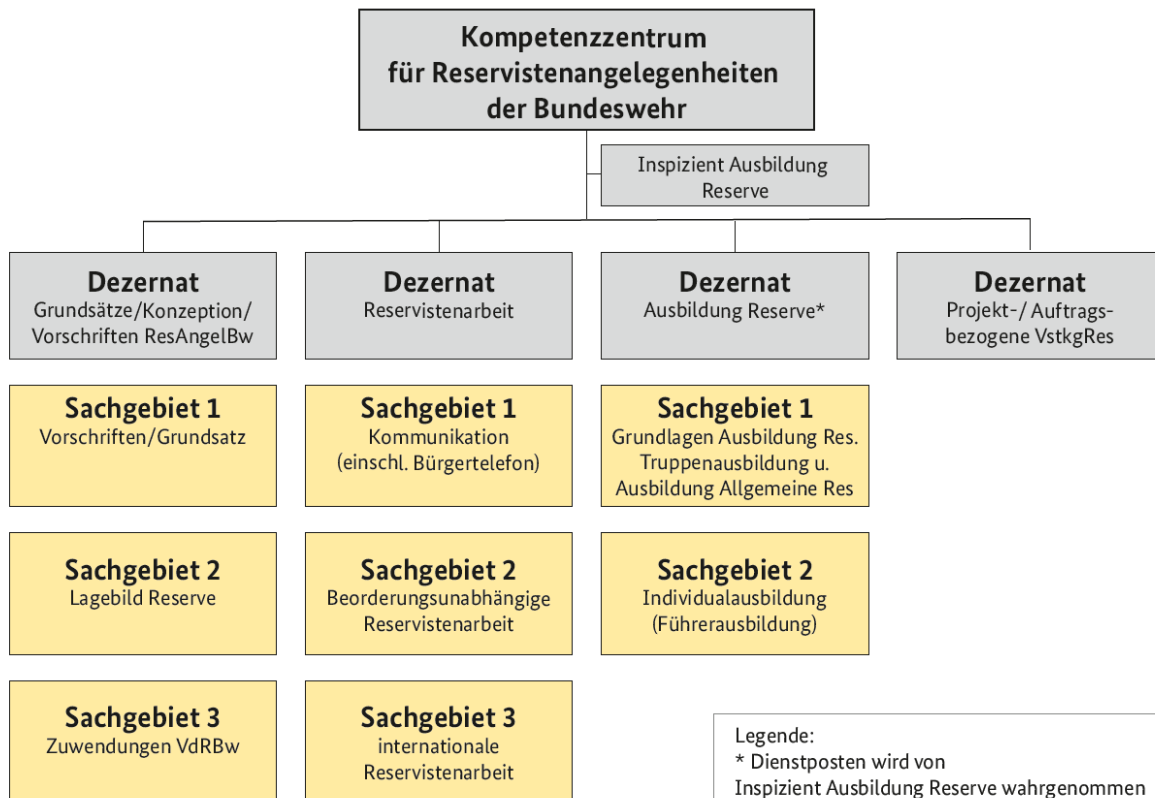


Abb. 9: Struktur Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr

7.5.3 Aufgabenschwerpunkte

Das KompZResAngelBw

- unterstützt im Schwerpunkt den bzw. die BResAngelBw in folgenden Aspekten:
 - + Überwachung der Umsetzung der Vorgaben in allen Reservistenangelegenheiten,
 - + Vertretung der ResArb in der Öffentlichkeit sowie
 - + Kontaktpflege zu den führenden Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie zu Spitzenverbänden,
- erarbeitet Grundsatzdokumente für die ResArb der Bundeswehr,
- unterstützt die dem BMVg nachgeordneten OrgBer in der beorderungsbezogenen ResArb,
- erstellt unter Zuarbeit der OrgBer ein formatiertes Lagebild Reservistenangelegenheiten,
- ist für die bu ResArb fachlich zuständig,
- informiert fortlaufend über aktuelle Reservistenangelegenheiten,
- arbeitet mit den für die Medienarbeit zuständigen Stellen der Bundeswehr zusammen und stimmt inhaltliche Vorgaben zur Informationsarbeit über Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr ab,
- nimmt die Weiterentwicklung der Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr wahr,
- stellt die Weiterentwicklung einer qualifizierten Kommunikation zwischen Bundeswehr – Arbeitgeber – Reservistin bzw. Reservist sicher,

- unterhält ein Bürgertelefon als zentrale Ansprechstelle/Hotline für Reservistinnen und Reservisten sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber,
- erarbeitet die Grundlagen der streitkräftegemeinsamen, allgemeinmilitärischen Ausbildung für die Reserve der Bundeswehr,
- nimmt die Koordination der militärfachlichen Ausbildung der Reserve der Bundeswehr wahr und entwickelt diese weiter,
- berät im Wege der Inspizierung der bu ResArb und der Ausbildung der Reserve die Durchführenden der bu ResArb mit dem Ziel eines gleichmäßigen Qualitätsstandards und berichtet hierzu der bzw. dem BResAngelBw,
- plant und steuert Lehrgänge, Konferenzen, Seminare und militärische Wettkämpfe im In- und Ausland im Rahmen der bu ResArb,
- arbeitet mit dem VdRBw, dem Beirat Reservistenarbeit beim VdRBw, den berufsständischen, soldatischen Interessenvertretungen für die Bundeswehr sowie mit weiteren externen Verbänden und Vereinigungen zusammen,
- unterstützt die deutsche Delegationsleiterin bzw. den deutschen Delegationsleiter beim NRFC,
- koordiniert die Tätigkeiten bei NRFC, CIOR, CIOMR und CISOR,
- ist die zentrale Ansprechstelle in allen Angelegenheiten der Reserve,
- steuert den DEU/USA Reserveoffizier-Austausch und
- ist die Bewilligungsstelle für und unterstützt den Zuwendungsgeber (BMVg FüSK III 4) bei der Zuwendungsbearbeitung, Prüfung der ordnungsgemäßen Haushaltsführung des VdRBw und der Erfolgskontrolle (Evaluation).

7.6 Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.

7.6.1 Allgemeines

Der VdRBw ist ein privatrechtlich organisierter (eingetragener) Verein, der in erster Linie Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr offensteht.

Zielsetzung des VdRBw ist es, alle Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr lebenslang in Übereinstimmung mit den Vorgaben des BMVg zu betreuen, deren Interessen zu vertreten und als Mittler der Bundeswehr in der Gesellschaft zu wirken.

Er unterstützt nach den Vorgaben der Bundeswehr im Rahmen seiner Möglichkeiten andere unmittelbar oder mittelbar in der ResArb tätige Verbände und Vereinigungen. Damit ist der VdRBw nicht nur für seine Mitglieder wichtigster Ansprechpartner, sondern darüber hinaus für alle Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr, bei denen die Bereitschaft zur Mitarbeit in der Reserve gegeben ist.

7.6.2 Auftrag

Außerhalb der Bundeswehr ist der VdRBw der besonders beauftragte Träger der Reservistenarbeit.

Er hat die Aufgabe,

- Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr sowie Ungediente – unabhängig von einer Mitgliedschaft – nach den Vorgaben des BMVg lebenslang zu betreuen, sie als Mittler der Bundeswehr in der Gesellschaft zu gewinnen, sie für die Wahrnehmung ihrer Mittlertätigkeit weiterzubilden und deren Interessen zu vertreten sowie
- einen Beitrag zur Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr für militärische Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit und im Rahmen des Auftrages der Bundeswehr zu leisten.

Die Durchführung der ResArb des Verbandes richtet sich nach den Vorgaben des BMVg.

7.6.3 Struktur

Der VdRBw wird durch ein ehrenamtliches Präsidium geführt, das durch die Bundesdelegiertenversammlung gewählt wird. Der VdRBw verfügt bundesweit über ein flächendeckendes Netz von Geschäftsstellen, in denen hauptamtliches Personal beschäftigt ist. Diese Geschäftsstellenorganisation orientiert sich an der Struktur der Bundeswehr, um die Voraussetzung für eine ebenengerechte, effiziente Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Der VdRBw ist Mitglied des Beirates Reservistenarbeit und unterstützt diesen organisatorisch, administrativ und finanziell.

7.6.4 Aufgaben

Die Aufgaben des VdRBw sind im Einzelnen:

- Flächendeckende und lebenslange Betreuung aller Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr, dabei auch
 - + Mitwirken bei der Betreuung der Familienangehörigen der im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten über die Familienbetreuungsorganisation der Streitkräfte,
 - + Betreuen der Reservistinnen und Reservisten mit Einsatzerfahrung und
 - + Mitwirken, dass alle Maßnahmen der Vorbeugung, Früherkennung und Behandlung von Gesundheitsstörungen sowie der Rehabilitation, die durch den Einsatz oder den Inlandsdienst bedingt sind, z. B. Posttraumatische Belastungsstörungen, auch Reservistinnen und Reservisten zur Verfügung stehen,
- Beitragen zur Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr für militärische Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit und im Rahmen des Auftrages der Bundeswehr, u. a. durch das Ermöglichen des Nachweises von IGF/KLF-Leistungen im Rahmen von VVag des VdRBw,
- Wahrnehmen von Unterstützungsleistungen für die Bundeswehr insbesondere im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- Vertreten der Reserve in internationalen Reservistenvereinigungen und Teilnahme an Veranstaltungen der internationalen Reservistenarbeit,
- Wahrnehmen der Mittlerfunktion für die Bundeswehr in der Gesellschaft, dabei auch
 - + Darstellen von Themen der Sicherheitspolitik,
 - + Durchführen von sicherheitspolitischen Seminaren sowie
 - + Teilnehmen an sicherheitspolitischen Veranstaltungen,
- Fördern des sicherheitspolitischen Bewusstseins der Gesellschaft und einer sicherheitspolitischen Debatte,
- Werben für die Teilnahme am Dienst in der Reserve (Beorderung und Reservistendienst),
- Mitwirken bei der Gewinnung von aktivem Personal für die Bundeswehr,
- Unterstützen aller Reservistinnen und Reservisten sowie auch Ungedienter, die Interesse an einer Beorderung oder an Information und Betreuung haben und
- Mitwirken an der Weiterentwicklung der Reserve.

Der VdRBw ist darüber hinaus Plattform für die in der bu ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen und unterstützt zu deren Zusammenarbeit den Beirat für Reservistenarbeit beim VdRBw personell, administrativ und finanziell.

7.6.5 Internationale Zusammenarbeit

Auf internationaler Ebene stellt der VdRBw in Abstimmung mit dem BMVg und dem KompZResAngelBw vorrangig in den Veranstaltungen der Dachorganisationen der Reserveoffizier- und Reserveunteroffizierverbände entsprechende Vertreter bzw. Vertreterinnen.

Vor dem Hintergrund gemeinsamer Einsätze unter der Führung internationaler Organisationen haben die Aktivitäten der internationalen Reserveunteroffizier- und Reserveoffiziervereinigungen eine größere Bedeutung erhalten. Die qualifizierte Weiterentwicklung dieser Verbände und ihrer Mitwirkungsmöglichkeiten an der Fortentwicklung der Reserve werden unterstützt.

7.6.6 Finanzielle Grundlage

Für die Durchführung der ResArb außerhalb der Bundeswehr erhält der VdRBw jährlich eine Zuwendung aus dem Bundeshaushalt.

Darüber hinaus werden für die Geschäftsstellen, die sich in Bundeswehrliegenschaften befinden, eingerichtete Büroräume unentgeltlich überlassen. Im Rahmen auftragsbezogener Veranstaltungen des VdRBw können Bundeswehranlagen unentgeltlich mitbenutzt werden, dies schließt die Leihe von Bundeswehrmaterial mit ein. Bei Dienstreisen hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes können freie Unterkünfte in Bundeswehrliegenschaften unentgeltlich genutzt werden. Außerdem wird zugelassen, dass die Verbandszeitschrift „loyal“, soweit sie aus Bundesmitteln bezuschusst wird, unentgeltlich an alle Verbandsmitglieder abgegeben wird.

7.7 Beirat Reservistenarbeit beim Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.

7.7.1 Allgemeines

Die Zielsetzung der Mitglieder des Beirates Reservistenarbeit beim VdRBw sind in der Vereinbarung zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung in der ResArb sowie in der Leitlinie für deren Durchführung, in der jeweils gültigen Fassung, festgelegt.

7.7.2 Auftrag

Der Beirat koordiniert die Reservistenarbeit der Mitgliedsverbände und -vereinigungen und vertritt die gemeinsamen Ziele und Interessen nach außen.

7.7.3 Struktur

Im Beirat Reservistenarbeit beim VdRBw haben sich die in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen zusammengeschlossen, die in Abstimmung mit dem BMVg und nach dessen Vorgaben ResArb leisten.

Im Beirat können nur solche Verbände/Vereinigungen Mitglied sein, die seitens des BMVg für die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder auf der Basis bestehender Gesetze und Verordnungen anerkannt sind.

Im Beirat vertreten grundsätzlich die Präsidentinnen oder Präsidenten bzw. Vorsitzenden ihren Verband bzw. ihre Vereinigung. Sie wählen den ehrenamtlichen Vorsitzenden bzw. die ehrenamtliche Vorsitzende und dessen bzw. deren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin.

7.7.4 Aufgaben

Die im Beirat Reservistenarbeit beim VdRBw vertretenen, in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen orientieren ihre Aktivitäten in den Aufgabenfeldern „Sicherheitspolitische Arbeit“ und „Information und Betreuung“ nach Inhalt und Zielsetzung an der durch das BMVg erlassenen Strategie der Reserve und deren nachgeordneten Richtlinien.

Die Aufgaben des Beirates Reservistenarbeit beim VdRBw sind im Einzelnen:

- das BMVg in allen Reservistenangelegenheiten zu beraten,
- das Zusammenwirken der in der ResArb tätigen Verbände und Vereinigungen so zu gestalten, dass Ziele abgestimmt verfolgt werden und die Erfordernisse für diese Aufgabe gegenüber Öffentlichkeit, Parlament und Bundesregierung gemeinsam vertreten werden,
- die intensive Zusammenarbeit mit der Bundeswehr in Reservistenangelegenheiten zu pflegen,
- die enge Zusammenarbeit mit dem VdRBw und die Unterstützung der dem Beirat angehörigen Verbände/Vereinigungen durch den VdRBw sicherzustellen,

- bei der Gewinnung von aktivem Personal für die Bundeswehr mitzuwirken,
- als Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft zu agieren und
- in der Traditionspflege im Sinne des Traditionserlasses der Bundeswehr zu wirken.

Der bzw. die Vorsitzende des Beirats Reservistenarbeit beim VdRBw

- vertritt in grundsätzlichen Angelegenheiten zur Reserve die Positionen der Mitgliedsverbände und -vereinigungen gegenüber dem bzw. der BResAngelBw,
- nimmt als bevollmächtigter Vertreter bzw. bevollmächtigte Vertreterin des Beirats an Besprechungen/Veranstaltungen des BMVg teil,
- vertritt den Beirat und seine Tätigkeit nach außen,
- nimmt nach Absprache mit den Präsidenten oder Präsidentinnen bzw. Vorsitzenden der Mitgliedsverbände und -vereinigungen an ausgewählten Veranstaltungen/Besprechungen dieser Organisationen teil und
- stimmt grundsätzliche Fragen der Administration, der Unterstützung und der Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die Verbände und Vereinigungen des Beirates mit dem VdRBw ab.

7.7.5 Finanzielle Grundlage

Der Beirat als Organ wird durch den VdRBw zur Erfüllung seiner Aufgaben administrativ, planerisch, organisatorisch und auf Antrag durch Bereitstellung von Mitteln aus den Zuwendungen, die der VdRBw aus dem Bundeshaushalt enthält, unterstützt.

7.8 Bezugsjournal

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
1. GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
2. BLG	Bundesleistungsgesetz
3. SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG)
4. WPfIG	Wehrpflichtgesetz (WPfIG)
5. ResG	Gesetz über die Rechtsstellung der Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr (Reservistengesetz - ResG)
6. Die Bundesregierung vom 13.07.2016	Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr
7. K-1/1	Konzeption der Bundeswehr
8. BMI vom 24.08.2016	Konzeption Zivile Verteidigung (KZV)
9. K-10/1	Personalstrategie der Bundeswehr
10. K-1/2 VS-NfD	Fähigkeitsprofil der Bundeswehr 2018
11.	Personalentwicklungskonzept Reserve (in Erarbeitung)
12. BMVg – GenInsp vom 02.03.2017	Konzept für die personelle Unterstützung der „Cyber-Community“ der Bundeswehr („Cyber-Reserve“)
13. B1-1330/0-5003	Reservistenberatung
14. BMVg – StvGenInsp	Leitfaden für die Ausgestaltung der Veteranenarbeit der Bundeswehr
15. A-500/1	Zusammenarbeit des BMVg mit Dienststellen des nachgeordneten Bereichs
16. BHO	Bundshaushaltsordnung
17. A-400/7	Leistungsprozess „Integrierte Planung durchführen“
18. K-10/8 VS-NfD	Militärische Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Streitkräften und Übungswesen Bundeswehr
19. PDL-002 VS-NfD	AGENDA Ausbildung
20. BMVg – StvGenInsp	Weisung für die Reservistenarbeit

7.9 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1 K-10/5	xx.xx.2019	<ul style="list-style-type: none">• Erstveröffentlichung