

Handreichung mögliche Kriterien für eine Auswahl*

(wo immer möglich Tabelle befüllen)

	Kriterien	Bemerkung
1	Anhaltendes, langjähriges Engagement	Zeigt an, dass es sich um dauerhaftes und überzeugtes Engagement handelt (keine "Eintagsfliege")
2	Anzahl Reservistinnen/Reservisten in Relation zur Anzahl Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Zeigt einen Indikator an, in welcher Weise Reservistinnen und Reservisten bzw. die Reserve der Bw im Unternehmen eine Rolle spielt.
3	Tage ermöglichter Reservistendienste	Zeigt den Umfang an, in dem tatsächlich Abwesenheiten von Mitarbeitern getragen werden.
4	Ermöglichung kurzfristiger Freistellungen	Kurzfristigkeit bedeutet weniger Planbarkeit und damit größeren Aufwand für das Unternehmen.
5	Freistellungen von mehr als 6 Wochen	Arbeitsplatzschutzgesetz deckt bis zu 6 Wochen ab
6	Ermöglichung der Teilnahme an Einsätzen	Bedeutet längere Abwesenheiten, trägt aber auch zu aktuellem Wissen um Einsatzbedingungen in der Mitarbeiterschaft des Betriebs bei.
7	Berücksichtigung von Reservistinnen und Reservisten bei Einstellungsverfahren / Arbeitsverträgen	Zeigt an, dass Reservistinnen und Reservisten entweder aus Willen zur Unterstützung ehem. Soldatinnen und Soldaten substantiell durch den Betrieb bei der Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt werden und / oder dass der Betrieb offensichtlich aufgrund der Fähigkeiten / Fertigkeiten gezielt auf Reservistinnen und Reservisten zugreift.
8	Anerkennung/Berücksichtigung von Aus-/Fort- u- Weiterbildung der Bw	Zeigt an, dass der Betrieb die Tätigkeit der Reservistin und des Reservisten in der Bw auswertet und sich mit den Einsatzmöglichkeiten bewusst auseinandersetzt.
9	Information über „Reserve der Bw“ im Unternehmen	Zeigt an, dass das Thema im Unternehmen so eine Rolle spielt, dass aktiv (Intranet, Schwarzes Brett, etc.) informiert wird; hat ggf. auch werbende Auswirkungen
10	Etablierung eines Ansprechpartners / Beauftragten für Reservistinnen und Reservisten im Unternehmen	Sehr deutliches Zeichen eines Unternehmens, dass Reservistinnen und Reservisten nachhaltig im Unternehmen gehalten / gefördert werden sollen und eröffnet auch Bw-Stellen Möglichkeit zur gezielten Verbindungsaufnahme, z.B. zu Absprachezwecken (nach Zustimmung des Betroffenen).
11	Sonstiges Engagement für Reservistinnen und Reservisten	Maßnahmen oder Anstrengungen, die das Unternehmen tätigt (Mittlerrolle Reservistinnen und Reservisten, Verankerung Reservistinnen und Reservisten in der Gesellschaft, Unterstützung von Reservistinnen und Reservisten im Berufsleben, etc.)

Tenorierung/Begründung/Laudatio: (ggf. Zusatzblatt nutzen)**

Zusammenfassende Begründung, weswegen dieser Arbeitgeber vorgeschlagen wird.

*Die obige Liste ist als Anhalt zu sehen (also die Beantwortung der Fragen, wen kann ich vorschlagen und welche Kriterien kann ich zu Grunde legen). Die Zahlen sind lediglich eine laufende Nummer und beschreiben keine Gewichtung.

Für die spätere Auswahl des Partners der Reserve ist die **Tenorierung/Begründung/Laudatio entscheidend (Warum also hat sich gerade dieser Arbeitgeber aus der Masse hervorgetan? - ähnlich der Tenorierung von Ehrenkreuzen, Leistungsbezogene Besoldung, etc.).