



Verteiler

Markus Laubenthal

Stellvertreter des Generalinspektors
der Bundeswehr

HAUSANSCHRIFT

Stauffenbergstraße 18, 10785 Berlin
11055 Berlin

POSTANSCHRIFT

TEL

+49 (0)30 2004-22770

FAX

+49 (0)30 2004-22777

E-MAIL

BMVgGenInspStvAdjutantur@BMVg.Bund.de

BETREFF **Weisung für die Reservistenarbeit in den Jahren 2020-2022**

BEZUG 1. Fachstrategie K-10/5 „Strategie der Reserve“ vom 18. Oktober 2019

2. Zentralvorschrift A1-221/0-23 „Die streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve“

3. Zentralrichtlinie A2-1300/0-0-2 „Die Reserve“

ANLAGE 1 Übersicht Maßnahmenpakete

Berlin, 9. Oktober 2020

Hiermit erlasse ich die

Weisung für die Reservistenarbeit in den Jahren 2020 - 2022

Im Auftrag

Laubenthal

Generalleutnant

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Lage	4
2 Zweck	5
3 Implementierungsplan zur Strategie der Reserve	6
3.1 Grundlagen	6
3.2 Langfristige Zielsetzungen	6
3.3 Handlungsfelder und Maßnahmen	7
3.4 Maßnahmenpaketbeschreibung	7
3.5 Steuerung und Koordination	7
3.6 Fortschreibung des Implementierungsplans zur SdR	8
4 Ziel- und Schwerpunktsetzungen entlang der Handlungsfelder der SdR	9
4.1 Rahmenbedingungen	9
4.1.1 Wehersatzwesen	9
4.1.2 Aufwuchs	9
4.2 Struktur	10
4.2.1 Reserve im Fähigkeitsprofil der Bundeswehr	10
4.2.2 Weiterentwicklung der Territorialen Reserve (Maßnahme 2.3)	10
4.2.3 Anpassung SollOrg KompZResAngelBw / Übergang Verantwortlichkeiten für die Ausbildung Reserve	11
4.3 Personal	12
4.3.1 Personalentwicklungskonzept Reserve	12
4.3.2 Grundbeorderung (Maßnahme 3.2)	12
4.3.3 Cyber-Reserve	13
4.3.4 Personelle Sicherheit (Maßnahme 3.8)	13
4.4 Material und Infrastruktur	14
4.4.1 IT-Ausstattung (Maßnahme 4.2)	14
4.4.2 Ausstattung mit Gewehr G36	15
4.4.3 Infrastrukturmaßnahmen	15
4.5 Ausbildung	15
4.5.1 Streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve	15
4.5.2 Ausbildungsstützpunkte TerrRes	16
4.5.3 Ausbildung und Inübunghaltung/ Herstellen der Einsatzbereitschaft der Ergänzungstruppenteile (Maßnahme 5.2)	16
4.6 Mentalität und Kommunikation	17
5 Vorgaben für die beorderungsunabhängige Reservistenarbeit	18
5.1 Bedarfsträgerforderung und Wirtschaftlichkeitsuntersuchung	18
5.2 Handlungsfelder der beorderungsunabhängigen Reservistenarbeit	19

5.2.1	Militärische Ausbildung	19
5.2.2	Sicherheitspolitische Arbeit	20
5.2.3	Betreuung und Information	20
6	Vorgaben für die Internationale Reservistenarbeit	21
6.1	DEU/USA Reserveoffizieraustausch	21
6.2	NRFC, CIOR, CISOR und CIOMR	22
7	Arbeitgeber und Reserve	22
7.1	Forum Bundeswehr und Wirtschaft	23
7.2	Pilotprojekt „Kooperation der Bundeswehr mit der Wirtschaft und Arbeitgebern“	23
7.3	Preisverleihung Partner der Reserve und Forum Bundeswehr und Wirtschaft	23
7.4	Ergänzende Maßnahmen der Organisationsbereiche	24
8	Sonstiges	24
8.1	Jahrestagung der Reserve	24
8.2	Gesprächsformate	24
9	Inkrafttreten	24
	Verteiler	25
	Im Ministerium	25
	Außerhalb des Ministeriums	26
	Außerhalb der Bundeswehr	27
	Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR	28

1 Lage

100. Die im Oktober 2019 durch die Bundesministerin der Verteidigung erlassene Fachstrategie K-10/5 „Strategie der Reserve“ (SdR) ist das Fundament für unsere weitere Arbeit in und mit der Reserve und die logische Fortschreibung von Weißbuch, Konzeption der Bundeswehr (KdB) und Fähigkeitsprofil der Bundeswehr (FPBw). Sie fasst den wesentlichen Zweck und die Aufgaben der Reserve wie folgt zusammen: „Die Reserve der Bundeswehr gewährleistet den Aufwuchs, verstärkt die Einsatzbereitschaft und erhöht die Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr insbesondere für den Auftrag der Landes- und Bündnisverteidigung.“ Dies bedeutet im Kern, dass wir die Reserve in die Lage versetzen müssen, im Gefecht zu bestehen.

101. Daher gilt es, die Vorgaben der SdR aufzugreifen und die Weiterentwicklung der Reserve in diesem Sinne voranzutreiben.

2 Zweck

200. Die Weisung für die Reservistenarbeit des Stellvertreters des Generalinspektors und Beauftragten für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr (StvGenInsp u. BResAngelBw) dient der konsequenten Umsetzung der SdR. Sie gibt Schwerpunkte und die zu realisierenden Ziele in der Reservistenarbeit für die Jahre 2020 bis 2022 vor und regelt die Zuständigkeiten.

201. Sie dient als verbindliche Richtschnur für alle in der Reservistenarbeit Tätigen innerhalb der Bundeswehr und als Orientierung sowie zur Information für die in der Reservistenarbeit tätigen Verbände und Vereinigungen außerhalb der Bundeswehr und ist in den Verantwortungsbereichen der Organisationsbereiche (OrgBer) in entsprechenden Weisungen umzusetzen.

202. Für den Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw) als den besonders beauftragten Träger für die beorderungsunabhängige Reservistenarbeit (bu ResArb) außerhalb der Bundeswehr und institutionellen Zuwendungsempfänger wird sie in einer gesonderten Vereinbarung zwischen dem StvGenInsp u. BResAngelBw und dem Präsidenten des VdRBw umgesetzt.

203. Darüber hinaus dient sie mit ihren konkreten Vorgaben dem Controlling und der Evaluation der Reservistenarbeit der Bundeswehr.

3 Implementierungsplan zur Strategie der Reserve

3.1 Grundlagen

300. Der Implementierungsplan zur Umsetzung der SdR umfasst Maßnahmen für die Zielerreichung einer einsatzbereiten Reserve. Die Maßnahmen leiten sich aus den Handlungsfeldern der SdR ab und zielen in ihrer zeitlichen Ausrichtung auf das Jahr 2032+. Dabei orientiert sich die Umsetzung an der zeitlichen Systematik des FPBw mit seinen in den Jahren 2023, 2027 und 2031 zu erreichenden Zielen.

301. Mit der SdR sind hohe Erwartungen verbunden. Daher kommt es mir jetzt besonders darauf an, verzugslos mit der Umsetzung zu beginnen und wo immer möglich, rasch spürbare Fortschritte anhand konkreter Ergebnisse zu erzielen. Die Umsetzung der SdR muss eine Kombination aus „Wägen und Wagen“ sein. Dabei starten wir nicht bei null. Wir können auf Bewährtem aufbauen oder in Vergessenheit Geratenes wieder in Erinnerung rufen. Ziel ist es, schnell zumindest eine Anfangsbefähigung in allen Handlungsfeldern zu erlangen.

3.2 Langfristige Zielsetzungen

302. Angelehnt an das FPBw ist eine einsatzbereite Reserve über folgende Zwischenschritte zu erreichen:

- bis Ende 2023: Die Strukturen der Reserve zur Sicherstellung des Aufwuchses und Gewährleistung der Durchhaltefähigkeit der Streitkräfte sind ebenso entwickelt wie die Verfahren zum Aufwuchs in der Krise. Die Aufträge der Reserve sind ausgeplant und die darauf ausgerichtete Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten hat begonnen. Die Grundbeordnung ist eingeführt und gewährleistet eine aufwachsende Anfangsbefähigung. Die stufenweise materielle und infrastrukturelle Hinterlegung der Reserve ist eingeleitet.
- bis Ende 2027: Die Strukturen der Reserve sind eingenommen, Personalumfang und Ausbildungsstand gewährleisten eine umfassende Anfangsbefähigung. Die Verfahren zur Wehrerfassung sind eingeführt, das entsprechende Personal ist verfügbar. Die stufenweise materielle Hinterlegung der Reserve ist Teil der Bw-Planung.
- bis Ende 2031: Die Reserve ist personell im Wesentlichen aufgefüllt. Die Verfahren zum Aufwuchs der Reserve sind etabliert, die Ausbildung/Inübnunghaltung zum Erlangen bzw. zum Halten der Einsatzbereitschaft folgt festgelegten Zyklen. Die materielle Ausstattung der Reserve gewährleistet deren Auftragserfüllung, die erforderliche Infrastruktur steht zur Verfügung.

303. Diese Zielsetzungen unterliegen im Rahmen der Fortschreibung des FPBw einer kontinuierlichen Überprüfung.

3.3 Handlungsfelder und Maßnahmen

304. Im Implementierungsplan sind die notwendigen Maßnahmen den Handlungsfeldern der SdR zugeordnet. In den Implementierungsplan sind ergänzend die aus der Weisung des StvGenInsp zur Wirtschaftlichkeitsuntersuchung der beorderungsunabhängigen Reservistenarbeit resultierenden Maßnahmen aufgenommen.

305. Auf Ebene BMVg wurde jede Maßnahme einem federführenden Referat zugewiesen. Das federführende (FF) Referat verantwortet die Zielerreichung der jeweils zugewiesenen Maßnahme. BMVg FüSK III 4 ist das koordinierende Referat für die Umsetzung des Implementierungsplanes der SdR.

3.4 Maßnahmenpaketbeschreibung

306. Als zentrale Arbeitsgrundlage für die FF Referate dient eine formatierte Maßnahmenpaketbeschreibung (Steckbrief), die als wesentlichen Baustein Arbeitsschritte bzw. Meilensteine zur Umsetzung enthält. (Übersicht der Maßnahmen Anlage 1)

307. Im Zuge der Umsetzung der Einzelmaßnahmen werden sich immer wieder Anpassungen ergeben, der Implementierungsplan zur SdR ist daher ein „lebendes Dokument“. Umso wichtiger sind stetiger Schulterschluss und kontinuierlicher Abgleich der Verantwortlichen untereinander.

308. Meine Absicht ist es, jeweils zur Jahrestagung der Reserve einen Zwischenbericht zum Stand der Implementierung der SdR zu geben. Hierfür sind durch die FF Referate die Maßnahmenpaketbeschreibung bis 30. September eines jeden Jahres zu aktualisieren und unter FF BMVg FüSK III 4 ab 2021 ein entsprechender Zwischenbericht zu erstellen.

3.5 Steuerung und Koordination

309. Zur Steuerung und übergreifenden Bearbeitung sowie zur Vorbereitung notwendiger Entscheidungen auf Leitungsebene habe ich die Einrichtung einer Koordinierungsgruppe Reserve (KoordGrpRes) angeordnet.

310. Die KoordGrpRes wird durch StvAL FüSK geleitet und tritt anlassbezogen in zwei Formaten zusammen:

- Format 1 besteht aus Vertreterinnen und Vertretern auf B6+-Ebene des BMVg (Unterabteilungsebene), in deren Zuständigkeit die Einzelmaßnahmen innerhalb der Handlungsfelder federführend bearbeitet werden, sowie des BAPersBw und BAAINBw.
- Im Format 2 treten Vertreterinnen und Vertreter der militärischen OrgBer sowie des BAIUDBw hinzu.

311. BMVg FÜSK III 4:

- koordiniert im Auftrag StvGenInsp und BResAngelBw die Einzelmaßnahmen innerhalb der Handlungsfelder,
- macht dazu bei Bedarf Vorgaben an die jeweiligen FF,
- bearbeitet als FF selbst Einzelmaßnahmen,
- stellt das Sekretariat für die KoordGrpRes,
- erstellt und pflegt eine Gesamtübersicht der Einzelmaßnahmen, ihrer Abhängigkeiten untereinander und der Entwicklung der Maßnahmen,
- erkennt zeitkritische Abweichungen frühzeitig und steuert nach,
- fasst Entwicklungen zusammen und bereitet sie auf, dabei insbesondere für die Jahrestagung der Reserve.

312. Der Arbeits- und Zeitplan zur Implementierung der SdR setzt sich aus den Aktivitäten und Meilensteinen aller Maßnahmen zusammen und berücksichtigt dabei ihre gegenseitigen Abhängigkeiten.

3.6 Fortschreibung des Implementierungsplans zur SdR

313. Der Arbeits- und Zeitplan zur Implementierung der SdR wird in einem zweijährigen Rhythmus fortgeschrieben.

4 Ziel- und Schwerpunktsetzungen entlang der Handlungsfelder der SdR

400. Im folgenden Kapitel werden Schwerpunkte für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmenpakete des Implementierungsplan der SdR hervorgehoben sowie Ziele und Meilensteine vorgegeben, die 2020-2022 zu realisieren sind.

4.1 Rahmenbedingungen

4.1.1 Wehersatzwesen

401. Die Karrierecenter der Bundeswehr (KarrC Bw) sind heute für die Dienstleistungsüberwachung sowie die Beordnung und Heranziehung einer überschaubaren Anzahl an Reservistinnen und Reservisten befähigt. Die Administration erfolgt dabei mit hohem Aufwand parallel in den beiden IT-Systemen Personalwirtschaftssystem (PersWiSys) und Wehersatzwesen-Informationssystem (WEWIS); die Abfrage nicht mehr aktueller Meldedaten erfolgt „händisch“ im Rahmen einzelner Abfragen bei den Meldebehörden.

402. Ziel ist, unter FF BMVg P I 4, die KarrC Bw personell und materiell so aufzustellen, dass der personelle Ergänzungsumfang der Streitkräfte administriert werden kann sowie ggf. dessen kurzfristige Heranziehung für den Aufwuchs der Streitkräfte sichergestellt ist. Grundlage hierfür bildet eine durchgeführte Organisationsuntersuchung der KarrC Bw mit Personalbedarfsermittlung, deren Empfehlungen in den kommenden Monaten im Rahmen einer Feinstrukturplanung ausgestaltet werden. Ferner sind im Rahmen der IT Unterstützung Grundbeordnung (ITU-GBO) zunächst die derzeitigen IT Systeme zur Gewährleistung einer Anfangsbefähigung zu ertüchtigen. Die Migration der WEWIS und WEWIS II Daten in das PersWiSysBw ist gemäß Programmstrategie SASPF Bestandteil des Projektes P309 Migration Wehersatzwesen. Die Voraussetzungen dazu werden nach derzeitiger Planung ab 2024 beginnen. (Maßnahme 3.4)

4.1.2 Aufwuchs

403. Die konzeptionellen Grundlagen für einen planmäßigen Aufwuchs der Streitkräfte sind zu schaffen und im Krisenreaktions- und Alarmplan der Bundeswehr abzubilden. Bis 2021 ist unter FF BMVg FÜSK I 1 der entsprechende Handlungsbedarf zu identifizieren. (Maßnahme 3.5)

404. Mit der Einführung der Grundbeordnung wird eine regelmäßige Inübunghaltung der ausscheidenden FWDL, SaZ und BS angestrebt, was zu einer erheblichen Steigerung der Reservistendienste führen wird. Folglich ist ein damit einhergehender entsprechender Aufwuchs bei der Personalbearbeitung, insbesondere der Bearbeitung der finanziellen Leistungsansprüche, zwingend.

405. Zudem ist mit der Einführung der Grundbeordnung eine Steigerung der haushaltärischen Obergrenze der durchschnittlich Reservistendienst Leistenden anzustreben.

4.2 Struktur

4.2.1 Reserve im Fähigkeitsprofil der Bundeswehr

406. Das FPBw beschreibt das künftige „Soll“ der Bundeswehr im Sinne einer Einsatzgliederung. Eine stimmige Abbildung der Reserve im FPBw ist Voraussetzung für eine weitere Betrachtung in den Leistungsprozessen (LP) (insbesondere LP Organisation). Von den OrgBer erwarte ich, dass sie ihre nicht-aktiven Strukturen (Ergänzungstruppenteile und Einzeldienstposten der Truppenreserve) im Jahr 2020 vollständig ausplanen und diese im FPBw 2021 abgebildet werden. Mit Blick auf die noch ausstehenden Entscheidungen zur Weiterentwicklung der Territoriale Reserve (TerrRes) in der Streitkräftebasis kann dies für diese Truppenteile erst 2021 erfolgen. (Maßnahme 2.1)

4.2.2 Weiterentwicklung der Territorialen Reserve (Maßnahme 2.3)

407. Heimatschutz (HSch) umfasst gemäß KdB die Aufgaben, die im Rahmen der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge zum Schutz DEU und seiner sich auf deutschem Hoheitsgebiet befindenden Bürgerinnen und Bürger, außerhalb des Spannungs- oder Verteidigungsfalls, durch die Bw wahrzunehmen sind. Die Nationale Territoriale Verteidigung (NatTerrVg) ist die Fortsetzung der in nationaler Verantwortung verbleibenden Aufgaben des HSch zum Schutz Deutschlands und seiner Bürgerinnen und Bürger sowie weitere Aufgaben in nationaler Verantwortung zum Erhalt der Operationsfreiheit auf deutschem Hoheitsgebiet im zugewiesenen verfassungsrechtlichen Rahmen des Spannungs- oder Verteidigungsfalls. Beide Begriffe sind derzeit nicht bzw. nur unzureichend konzeptionell und strukturell hinterlegt. Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind festzulegen. Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt „Landesregiment in Bayern“ und dem Untersuchungsauftrag „Schutz verteidigungswichtiger Infrastruktur“ sind die Strukturen der TerrRes zu überprüfen, ggf. anzupassen sowie das Territoriale Netzwerk weiterzuentwickeln. Darüber hinaus gilt es, die Anpassung der Führungsorganisation des Nationalen Territorialen Befehlshabers als Teil der Nationalen Führungsorganisation der Bw voranzutreiben. Meine Absicht ist es, im II. Quartal 2021 eine Leitungsentscheidung zu den künftigen Strukturen der TerrRes herbeizuführen, so dass die Org-Weisung für die Aufstellung der neuen Territorialen Reserve schnellstmöglich erlassen werden kann.

408. In Verantwortung BMVg FüSK II 2 sind hierzu noch in 2020 die Aufgaben einer TerrRes in einer Fachstrategie „Heimatschutz und Nationale Territoriale Verteidigung“ zu beschreiben. Der Systemverbund (SysV) Heimatschutz/Nationale Territoriale Verteidigung und Host Nation Support (HSch, NatTerrVg & HNS) beschreibt den hierzu erforderlichen Fähigkeits- und Kräftebedarf in allen Planungskategorien und kann durch Fähigkeiten und Kräfte anderer SysV (bspw. Enablement-

Capabilities) ergänzt werden. Für die NatTerrVg ergibt sich daraus der Bedarf für eine durchgehende bereits im Frieden vorhandene Führungsfähigkeit. Diese Führungsfähigkeit erfordert Stäbe von der strategischen über die operative bis hin zur taktischen Ebene. Sie umfasst auch das territoriale Verbindungsnetzwerk.

409. Aus den Untersuchungen zum FPBw zeichnet sich zur Erfüllung der in nationaler Verantwortung verbleibenden Aufgaben der Bundeswehr im Rahmen LV/BV sowie des Heimatschutzes bereits jetzt ein erweiterter Bedarf an Kräften ab. Die TerrRes kann hier einen wesentlichen Beitrag leisten. Zur Weiterentwicklung der Strukturen und Fähigkeiten der TerrRes erprobt KdoSKB seit dem 1. April 2019 ein Landesregiment (LRgt) als Pilotprojekt in Bayern. Wesentlicher Auftrag des Landesregimentes ist der Schutz von Streitkräften und Objekten in DEU. Das Landesregiment soll im Erprobungszeitraum bis Ende 2021 hinsichtlich Personal, Material und Ausbildung zur Erfüllung seines Auftrages befähigt werden. Dem Regimentsstab, der neben Reservisten auch aktives Personal (10 Dienstposten) beinhaltet, wurden die bestehenden Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskompanien (RSUKp) Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken unterstellt. Zusätzlich wurde eine Unterstützungskompanie (UstgKp) mit unterstützenden Fähigkeiten (Pionierwesen, Transport, etc.) aufgestellt. Der Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw) war an der konzeptionellen Entwicklung beteiligt und ist eng in die Projektorganisation des Pilotprojektes eingebunden. Am Ende der Erprobungsphase wird das Pilotprojekt durch das BMVg ergebnisoffen bewertet. Bei positivem Ausgang ist, orientiert am tatsächlichen Bedarf, über eine weitere Ausfächerung zu entscheiden.

410. FWD Heimatschutz: Frauen und Männer können sich für „Dein Jahr für Deutschland“ bewerben. Sie verpflichten sich bei Annahme durch die Bundeswehr zunächst freiwilligen Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement für sieben Monate in den Streitkräften zu leisten. Sie stimmen einer anschließenden Grundbeordnung von sechs Jahren zu, während derer sie insgesamt fünf weitere Monate Reservistendienst in der TerrRes leisten wollen.

4.2.3 Anpassung SollOrg KompZResAngelBw / Übergang Verantwortlichkeiten für die Ausbildung Reserve

411. Mit Herausgabe der SdR im Oktober 2019 durch die Bundesministerin der Verteidigung wurde der Aufgabenumfang des KompZResAngelBw signifikant erweitert und dessen neue Organisationsstruktur gebilligt. Der beschriebene Aufwuchs des Aufgabenportfolios KompZResAngelBw um die Elemente „Inspizient Ausbildung Reserve“, „Ausbildung Reserve“ und „Bürgertelefon für Reservisten“ bildet eine wichtige Grundlage für die Erreichung der mit der aktuellen Strategie der Reserve gesetzten Ziele. Ein Übergang der Verantwortung für die o.g. Aufgaben an KompZResAngelBw erfolgt erst nach Anpassung der SollOrg und Deckung des erweiterten Personalbedarfs.

4.3 Personal

4.3.1 Personalentwicklungskonzept Reserve

412. Für die Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten fehlt bislang ein eigenständiges Konzept. Die Personalstrategie der Bundeswehr enthält auf der Umsetzungsebene die Maßnahme „Reserve“ unter FF BMVg P II 1. Sie sieht die Erstellung eines Fachkonzepts zur Personalentwicklung in den Laufbahnen der Reserve bis 2021 vor. Das Personalentwicklungskonzept Reserve dient vorrangig dazu, die Einsatzbereitschaft der Reserve und damit der Bundeswehr zu gewährleisten. (Maßnahme 3.3)

4.3.2 Grundbeordnung (Maßnahme 3.2)

413. Der derzeitige Stand der Beordnung in der Truppen- und Personalreserve deckt nur zur Hälfte den Ergänzungsumfang. Darüber hinaus lässt sich die militärfachliche Ausbildung in den Laufbahnen der Reserve aufgrund der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit der Reservistinnen und Reservisten sowie unzureichender Ausbildungskapazität nur bedingt abschließen. Mit der Grundbeordnung (GBO) soll der verzugslose, bedarfsgerechte Aufwuchs der Streitkräfte im Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall sichergestellt und der Bedarf der Ausbildung der Reserve reduziert werden.

414. Meine Absicht ist es, mit der GBO zum 1. Oktober 2021 zu beginnen. Hierfür sind bis Ende des I. Quartals 2021 durch BMVg FüSK III 4, BMVg P und BAPersBw die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen und streitkräftegemeinsame Durchführungsbestimmungen festzulegen, um ein in der Anfangsphase zumindest eingeschränktes Personalmanagement zu gewährleisten. Die Thematik GBO ist in die Zentralanweisung B1-1330/0-5003 „Reservistenberatung“ zu integrieren. Eine Priorisierung bei der GBO zwischen Truppen- oder Territorialen Reserve ist derzeit nicht vorgesehen, der Schwerpunkt liegt auf einer vorrangig bedarfsgerechten Besetzung der Dienstposten in der Verstärkungsreserve, wobei die Wünsche der künftigen Reservistinnen und Reservisten wo möglich berücksichtigt werden sollen. Doppelbeordnungen¹ sind möglich. Die Besetzungshoheit liegt bei BAPersBw, der Erstbesetzungsvorschlag bei der Entlassungsdienststelle bzw. dem OrgBer.

415. Mit Blick auf die mit der GBO beabsichtigte Bedarfsdeckung ist der Zeitpunkt der Feststellung der Unabkömmlichkeit, welcher gemäß § 13 Wehrpflichtgesetz (WPfIG) erst mit Heranziehung im Spannungs- oder Verteidigungsfall stattfindet, unzweckmäßig. Sachverhalte, die zum Zeitpunkt der Einplanung in die GBO bereits eine Verfügbarkeit im möglichen Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall während des Zeitraums der GBO ausschließen, sollten bei der

¹ Doppelbeordnung: Reservistinnen und Reservisten können jeweils auf einem strukturgebundenen Dienstposten (Territoriale Reserve oder Verstärkungsreserve) und einem aus der SollOrg der Dienststellen gespiegelten Dienstposten (Personalreserve) beordert werden.

Einplanung bereits berücksichtigt werden. Unter FF BMVg R II 4 sind die notwendigen rechtlichen Änderungen bis 2021 zu erwirken. (Maßnahme 1.4) Die Feststellung einer ggf. vorhandenen Unabkömmlichkeit ist in das Verfahren zur GBO zu integrieren.

416. Die Kriterien zur Unabkömmlichkeitsstellung sind dahingehend zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dass diese die gesamte Bandbreite zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit lebensnotwendiger staatlicher und ziviler Organe/ Strukturen abdecken. (Maßnahme 3.1)

417. Um im Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall Reservistinnen und Reservisten verzugslos heranziehen und somit den raschen Aufwuchs gewährleisten zu können, ist die gemäß § 48 WPfIG vorgesehene automatisierte Übertragung der Meldedaten der der Wehrüberwachung unterliegenden Reservisten durch die Meldebehörden an das BAPersBw bereits mit dem Bereitschaftsfall sicherzustellen. In Federführung BMVg R II 4 sind hierfür bis Ende 2021 die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen (Maßnahme 1.1) und durch BMVg P I 4 im Rahmen des Wehrrersatzwesens umzusetzen (Maßnahme 1.2).

4.3.3 Cyber-Reserve

418. Die Implementierung und Einsatzbereitschaft der Cyber-Reserve ist schon jetzt mit Blick auf das neue Konfliktbild (hybride Einflussnahme und Kriegsführung) im Rahmen der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge für den Grundbetrieb zu priorisieren. Daher sind innovative Lösungen zur möglichst verzugslosen Einbindung von Reservistinnen und Reservisten sowie externer Experten in einer Krisensituation oder bereits im Vorfeld einer Krise zu finden. Hierzu wurde ein gesamtstaatlicher, gesamtgesellschaftlicher und ressortübergreifender Ansatz gewählt.

419. Mit dem im Jahr 2017 vom Generalinspekteur der Bundeswehr (GenInsp) erlassenen „Konzept für die personelle Unterstützung der „Cyber-Community“ der Bundeswehr („Cyber-Reserve“) wurden neue Wege beschritten, um hochqualifiziertes Personal für die Mitarbeit in der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge zu gewinnen. Die durch Kdo CIR gesammelten Erfahrungen sind auszuwerten und im Rahmen der Revision des Konzeptes unter FF BMVg FüSK III 4 bis Ende III. Quartal 2020 in das Fachkonzept K-3105/1 „Cyber-Reserve zur personellen Unterstützung des aktiven Cyber-Personals der Bundeswehr“ zu überführen. (Maßnahme 3.9)

4.3.4 Personelle Sicherheit (Maßnahme 3.8)

420. Seit 2017 wird für alle Bewerberinnen und Bewerber bei der erstmaligen Begründung eines Wehrdienstverhältnisses eine Soldateneinstellungssicherheitsüberprüfung durchgeführt. Für Reservistinnen und Reservisten, bei denen während ihrer aktiven Dienstzeit keine

Sicherheitsüberprüfung durchgeführt wurde, liegt diese derzeit nicht vor, sofern sie nicht in einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit beordert sind. Ziel ist es, für alle beordneten Reservistinnen und Reservisten eine Sicherheitsüberprüfung durchzuführen, die der Soldateneinstellungssicherheitsüberprüfung entspricht. Die rechtlichen Voraussetzungen sollten nach Möglichkeit noch 2020 geschaffen werden, grundlegende Regelungen bis 2021. Unter dem Aspekt personelle Sicherheit sind bis 2021 auch die bisherigen Regelungen zur Uniformtrageerlaubnis und zum Ausweis für Reservistinnen und Reservisten zu überprüfen und wo erforderlich anzupassen.

4.4 Material und Infrastruktur

4.4.1 IT-Ausstattung (Maßnahme 4.2)

421. Beordnete Reservistinnen und Reservisten in Führungsverwendungen sind für Führung, Ausbildung und Erziehung sowie das Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft ihrer Verbände und Einheiten verantwortlich. Ihre Führungsaufgaben entsprechen denen des aktiven militärischen Führungspersonals. Hierzu sind eine durchgängige Teilhabe am Informationsaustausch mit den aktiven Strukturen und der Zugang zur Regelungslandschaft unerlässlich. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben erfolgt in nicht unerheblichem Maße auch außerhalb des Wehrdienstes.

422. Eine Bereitstellung dienstlicher IT mit Zugang zu VS-NfD außerhalb des Reservistendienstes ist derzeit nur im Reservewehrdienstverhältnis möglich. Meine Absicht ist es daher, zunächst das militärische Führungspersonal der Ergänzungstruppenteile und der Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte, die Leiterinnen und Leiter und stellvertretenden Leiterinnen und Leiter der Verbindungskommandos zu den Innenministerien und Nachbarstaaten sowie die Kommandeurinnen und Kommandeure der Regionalstellen Territoriale Aufgaben in ein Reservewehrdienstverhältnis berufen zu können und über die IT-Konzepte der zuständigen Dienststellen bedarfsgerecht mit dienstlicher IT auszustatten. In FF BMVg FüSK III 4 sind die entsprechenden Verhandlungen mit dem BMI bis Ende 2020 abzuschließen. Durch das Extranet wird eine Kommunikations- und Ausbildungsplattform zur Anbindung der Reservistinnen und Reservisten außerhalb des Wehrdienstes bis Geheimhaltungsgrad <OFFEN> und PersDat 1 zur Verfügung gestellt.

423. Darüber hinaus ist die weitere IT-Ausstattung der Ergänzungstruppenteile sowie der Dienstposten der Verstärkungsreserve und TerrRes gem. den Ausplanungen zur SollOrg der OrgBer in das IT-Konzept der jeweiligen Dienststelle aufzunehmen.

424. Um die Attraktivität des Reservistendienstes weiter zu steigern, muss auch bei einem Reservistendienst in der Personalreserve der Zugang zu IT sichergestellt sein. Dies erfolgt in erster Linie durch die Nutzung der IT-Ausstattung des etatmäßigen Dienstposteninhabers. Dennoch ist beispielsweise für Projektorganisationen oder ähnliches ein Poolbestand an IT-Ausstattungen darüber hinaus vorzuhalten. Dieser ist in das IT-Konzept der Bundeswehr aufzunehmen. Für die

Personalreserve erwarte ich von den OrgBer, dass der Bedarf mit Augenmaß und Realitätsbezug ermittelt wird. Kdo CIR wird die intern identifizierten Lösungswege zusammenführen, eine entsprechende Weisung erstellen, sodass wir noch in 2020 mit der Umsetzung beginnen können.

425. Bei den Möglichkeiten der Telearbeit und des ortsunabhängigen Arbeitens dürfen Reservistinnen und Reservisten nicht ausgegrenzt werden.

4.4.2 Ausstattung mit Gewehr G36

426. Die Reserve in den Ergänzungstruppenteilen verfügt derzeit über keine Ausstattung mit Handwaffen und ist auf aktive Patenverbände angewiesen. Mit Einführung des neuen Systems Sturmgewehr Bw, welche ab Ende 2022/ Anfang 2023 beginnen soll, wird das Gewehr G36 über die folgenden sieben Jahre sukzessive in der aktiven Truppe ersetzt. Meine Absicht ist es, die Reserve, bis zur Ausstattung mit dem neuen Sturmgewehr, als Übergangslösung mit den dann verfügbaren Gewehr G36 auszustatten. Notwendige Maßnahmen zum Erhalt der Einsatzreife bis zum Nutzungsdauerende G36 sind unter Federführung BMVg Plg II 4 entsprechend einzuleiten. (Maßnahme 4.1) Für weiteres erforderliches Material sind Ergänzungsbeschaffungen bei Bedarf prozesskonform durch die fachlich zuständigen Stellen einzuleiten.

4.4.3 Infrastrukturmaßnahmen

427. Bisher war die Reserve für die Infrastruktur der Streitkräfte nicht bedarfsbegründend, d.h. für die Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten wird keine eigene Infrastruktur vorgehalten. Basierend auf den Planungen der OrgBer zu den Strukturen der Reserve und den Konzepten für Ausbildung und Inübunghaltung sowie für den Aufwuchs sind entsprechende Infrastrukturbedarfe so abzuleiten und im Zuge der etablierten Verfahren zur Bedarfsdeckung im Bereich Infrastruktur zu realisieren, dass die erforderliche Infrastruktur gemäß FPBw zur Verfügung steht.

4.5 Ausbildung

428. Gemäß Entscheidung GenInsp wurde das Handlungsfeld 6 der AGENDA Ausbildung - die Ausbildung der Reserve - mit seinen Unterhandlungsfeldern in die Linienorganisation überführt und wird im Rahmen der Implementierung der SdR weiterbearbeitet.

4.5.1 Streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve

429. Das „Konzept für die Streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve“ wurde in die Zentralvorschrift A1-221/0-23 „Die streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve“ überführt. Unter den Vorgaben der SdR sind die Inhalte durch Kdo SKB/ SKA zu überprüfen und bis III. Quartal 2021 zu aktualisieren. Ich erwarte, dass die OrgBer ihre bereichsspezifischen Vorgaben für die Ausbildung

ihrer Reserve, welche in Form von Anlagen Bestandteile des Konzeptes sind, bis Ende 2021 in entsprechenden Bereichsvorschriften umgesetzt haben. (Maßnahme 5.3)

430. Ausscheidende Soldatinnen und Soldaten, die nach der aktiven Dienstzeit in die Grundbeordnung überführt werden, benötigen neben der Kompetenz in ihrer Fachlichkeit auch eine Grundbefähigung für einen querschnittlichen Einsatz, insbesondere in territorialen Strukturen. Sie sind künftig während der aktiven Dienstzeit ebenengerecht gemäß den Vorgaben der bis Mitte 2021 angepassten Vorschrift A-221/6 „Ausbildung zum Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft für militärisches Personal und Zivilpersonal im Soldatenstatus“ zur Wahrnehmung von Wach- und Sicherungsaufgaben zu befähigen.

4.5.2 Ausbildungsstützpunkte TerrRes

431. Ergänzungstruppenteile sind für die Ausbildung und Inübunghaltung eng an die aktiven Truppenteile und Ausbildungseinrichtungen ihrer MilOrgBer angebunden und stellen damit die Kohäsion bereits im Frieden sicher. Vergleichbare Möglichkeiten existieren für die Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte (RSU-Kr) der Territoriale Reserve nicht. BMVg FüSK II 2 erarbeitet bis Ende 2021 ein Ausbildungskonzept für die TerrRes einschl. entsprechender Strukturen für regionale Ausbildungsstützpunkte der TerrRes (AusbStpTerrRes) und deren personeller und materieller Ausgestaltung. Angelehnt an das Pilotprojekt „Landesregiment Bayern“ sind erste Erfahrungen mit einem AusbStpTerrRes am Standort Wildflecken während einer zentralen Ausbildung von mehreren Teileinheiten des Landesregimentes in Bayern im Herbst 2020 zu sammeln. Der Aspekt der Regionalität der AusbStpTerrRes soll dabei unseren Reservisten bzw. Reservistinnen die Möglichkeit bieten, mit geringem zeitlichen und organisatorischen Aufwand, vorwiegend an Wochenenden, Ausbildungsangebote heimatnah wahrnehmen zu können. Damit soll die Attraktivität des Reservistendienstes weiter gesteigert und somit die Bereitschaft zum freiwilligen Reservistendienst erhöht werden. (Maßnahme 4.3)

4.5.3 Ausbildung und Inübunghaltung/ Herstellen der Einsatzbereitschaft der Ergänzungstruppenteile (Maßnahme 5.2)

432. Die Vorgabe der Freiwilligkeit des Reservistendienstes außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalles hat auch für die neue SdR Bestand. Eine verlässliche Verfügbarkeit und planbare Ausbildung und Inübunghaltung der beordneten Reservistinnen und Reservisten ist unter dieser Prämisse immer nur eingeschränkt möglich. Mit der Grundbeordnung soll für den Spannungs- oder Verteidigungsfall fachlich qualifiziertes Personal eingeplant auf Beordnungsdienstposten zur Verfügung stehen. Planerisch wird dabei derzeit von maximal 180 Tagen für das Herstellen der vollen Einsatzbereitschaft nach Alarmierung ausgegangen.

433. Diese 180 Tage, abzüglich des organisatorischen Vorlaufs für die Heranziehung, stehen für die Auffrischung der Individualausbildung und die Teamausbildung zur Verfügung. Hierfür werden entsprechende Vorgaben für die Ausbildung und Konzepte benötigt. Unter Federführung BMVg FüSK III 4 in Zusammenarbeit mit Kdo H sind bis Ende 2021 die streitkräftegemeinsamen Vorgaben für die Ausbildung und Inübunghaltung der Ergänzungstruppenteile in Form einer Regelung mit dem Titel "Ausbildung zum Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft der Ergänzungstruppenteile der Streitkräfte" zu erarbeiten und in Kraft zu setzen.

434. Darauf aufbauend ist 2022 unter FF von FüSK III 4 mit der Erarbeitung eines Konzeptes für das Herstellen der Einsatzbereitschaft nach Alarmierung/ Aktivierung zu beginnen.

4.6 Mentalität und Kommunikation

435. Ganz entscheidend für eine mitdenkende und aktive Beteiligung an den Einzelmaßnahmen zur Umsetzung der SdR und zu deren Akzeptanz wird eine aktive, zeitgerechte und inhaltlich ansprechende Kommunikation sein.

436. Ich erwarte von allen OrgBer eine Intensivierung ihrer Berichterstattungen zu Themen der Reserve über alle Kanäle, die der Bundeswehr zur Verfügung stehen und in enger Abstimmung mit der Redaktion der Bundeswehr.

437. Das der SdR folgende Kommunikationskonzept der Reserve (KommKonzRes) wird Ende 2020 erlassen. Über eine entsprechende Umsetzung in allen OrgBer erwarte ich dann neue Impulse in der Kommunikation zu Themen der Reserve. In Ergänzung zum KommKonzRes erarbeitet KompZResAngelBw ein digitales Handbuch als praktische Handreichung, dessen praxistaugliche Einführung für 2021 vorzusehen ist.

438. Als ersten Schwerpunkt für eine aktive Kommunikation setze ich die Jahrestagung der Reserve 2020, auf der die Struktur der künftigen Reserve und die Regularien zur GBO sowie der Zeitpunkt für deren Beginn kommuniziert werden sollen.

439. Ein weiterer Schwerpunkt wird die Einführung der GBO sein. Die diesbezügliche Kommunikation muss für die Karriereberatung sowie die Interessentinnen und Interessenten des Arbeitgebers Bundeswehr das Wissen um die Grundbeordnung sowie Verfahren und Absicht dahinter sicherstellen. Sie ist mit einer Kampagne in enger Abstimmung mit BMVg Pr-/InfoStab zu begleiten, die auf einen aktiven freiwilligen Dienst innerhalb der Beordnung zielt. Als Primärzielgruppen sind hier sowohl die ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten als auch die Arbeitgeber anzusprechen, um eine möglichst verlässliche Verfügbarkeit zu erreichen.

440. Auch die Reserve muss sich in den sozialen Medien zeigen. Hierzu sind Auftritt der Reserve bei Facebook, Instagram, Twitter u.a., unter Einbindung der Inhalte und Erfahrungen der entsprechenden Auftritte der LKdo anzustreben. Eine entsprechende Beantragung beim Ltr BMVg Pr-

/ InfoStab ist noch im 2. Halbjahr 2020 durch das KompZResAngelBw, verfügbare personelle Ressourcen vorausgesetzt, auf den Weg zu bringen.

5 Vorgaben für die beorderungsunabhängige Reservistenarbeit

5.1 Bedarfsträgerforderung und Wirtschaftlichkeitsuntersuchung

500. Von Zeit zu Zeit ist es notwendig, das Bewährte auf den Prüfstand zu stellen. Vor dem Hintergrund der veränderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und den daraus resultierenden Anforderungen an die Reserve im Allgemeinen gilt es, die Inhalte der beorderungsunabhängigen Reservistenarbeit (bu ResArb) zu überprüfen. Die neue SdR liefert hierzu den konzeptionellen Rahmen.

501. Seit sechs Jahrzehnten arbeitet die Bundeswehr im Rahmen der bu ResArb eng und vertrauensvoll mit dem VdRBw zusammen. Als institutioneller Zuwendungsempfänger ist der VdRBw der besonders beauftragte Partner für die bu ResArb außerhalb der Bundeswehr. Hierbei übernimmt der VdRBw Aufgaben in den Handlungsfeldern Betreuung & Information, Militärische Ausbildung und Sicherheitspolitische Arbeit für alle Reservistinnen und Reservisten. Daneben werden die Inhalte der bu ResArb, die den Kern des staatlichen Gewaltmonopols betreffen und somit ein Wehrdienstverhältnis voraussetzen, durch die Strukturen der bu ResArb der Streitkräftebasis übernommen.

502. Der Bundesrechnungshof (BRH) hat 2018 die Gewährung von Zuwendungen gem. § 44 Bundeshaushaltsordnung (BHO) durch BMVg an den VdRBw im Rahmen der institutionellen Förderung geprüft. Dabei wurde u.a. beanstandet, dass die notwendige Feststellung des erheblichen Bundesinteresses gem. § 23 BHO an einer Förderung des VdRBw in Form einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung (WU) bisher nicht erfolgt ist. Zur Abstellung dieses Mangels wurden noch durch meinen Amtsvorgänger BMVg FüSK III 4 als fachlich verantwortliche Stelle und KompZResAngeBw als durchführende Stelle mit der Durchführung einer WU der bu ResArb beauftragt, deren Abschluss ich bis Ende 2021 erwarte (Maßnahme 7.2). Kdo SKB und VdRBw als potenzielle Bedarfsdecker für die bu ResArb bitte ich um umfassende Unterstützung im Zuge der notwendigen Datenerhebung. Meine Absicht ist es, bis Ende des II. Quartals 2021 die Möglichkeiten der Bedarfsdeckung mit allen notwendigen Daten auszuarbeiten.

503. Zu Beginn der WU ist der funktionale Bedarf zu formulieren. Dies bietet die Gelegenheit, die Handlungsfelder und Inhalte der bu ResArb auf Aktualität zu prüfen. KompZResAngelBw legt hierzu bis Ende des IV. Quartals 2020 eine mit den Bedarfsträgern abgestimmte Bedarfsträgerforderung bu ResArb zur Billigung vor (Maßnahme 7.1), welche den Abholpunkt für die WU und im weiteren Verlauf

mit ihren qualitativen und quantitativen Zielvorgaben die Grundlage für die strukturelle und inhaltliche Ausgestaltung der bu ResArb sowie die notwendige Überarbeitung der Erfolgskontrolle/ Evaluation (Maßnahme 7.3) darstellt.

5.2 Handlungsfelder der beorderungsunabhängigen Reservistenarbeit

504. Bis zum Abschluss der WU und ggf. inhaltlichen Neuausrichtung der bu ResArb bleiben die Handlungsfelder, wie sie in der Zentralrichtlinie A2-1300/0-0-2 genannt werden, maßgeblich für die Ausgestaltung der bu ResArb im Gültigkeitszeitraum dieser Weisung.

5.2.1 Militärische Ausbildung

505. Die Zentralvorschrift A1-221/0-23 „Die streitkräftegemeinsame Ausbildung der Reserve“ legt Inhalte und quantitative Vorgaben für die militärische Ausbildung im Rahmen der bu ResArb fest.

506. Die Allgemeine Reserve dient dem langfristigen Aufwuchs der Streitkräfte. Sie wird im Schwerpunkt in den Strukturen der Territorialen Reserve im Rahmen der Nationalen Territorialen Verteidigung ihren Einsatz finden. Daher ist der Schwerpunkt der militärischen Ausbildung im Rahmen der bu ResArb auf die Befähigung zur Wahrnehmung von Sicherungs- und Schutzaufgaben zu legen.

5.2.1.1 IGF/ KLF

507. Grundsätzlich sind die IGF-Leistungen² durch beordnete Reservistinnen und Reservisten einmal in zwei Jahren, durch nicht beordnete Reservistinnen und Reservisten, die wehrrechtlich verfügbar sind und die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllen, einmal innerhalb von vier Jahren abzulegen, wobei der Nachweis der KLF jährlich und der Kompetenzerhalt im Bereich der Selbst- und Kameradenhilfe zweijährlich anzustreben ist. Die Verpflichtung zum Ablegen des Deutschen Sportabzeichens wurde durch den Generalinspekteur der Bundeswehr aufgehoben.

508. Zur Entlastung der Beordnungstruppenteile sind Ausbildung und Inübunghaltung im Bereich IGF und KLF vorwiegend im Rahmen der bu ResArb anzubieten, damit die Übungstage in den Beordnungstruppenteilen für fachspezifische Ausbildung auf dem Dienstposten, Teamausbildung und lehrgangsgebundene Ausbildungen zur Verfügung stehen und die aktiven Truppenteile von derartigen Verpflichtungen entlastet werden. Hier sehe ich neben den Strukturen der bu ResArb innerhalb der Bw vor allem den VdRBw mit flächendeckenden Angeboten in der Verantwortung.

² Basisfitnesstest (BFT), 6km-Marsch mit 15kg Gepäck, 100m Kleiderschwimmen, ABC-Ausbildung (BAS 0-4), Kompetenzerhalt Ersthelfer-A und Schießen mit der STAN-Waffe

5.2.1.2 Deutsche Reservistenmeisterschaft 2021

509. Die Deutsche Reservistenmeisterschaft (DRM), als der Höhepunkt aller nationalen Reservistenwettkämpfe und der militärischen Ausbildung in der bu ResArb wird 2021 an der Sportschule der Bundeswehr am Standort Warendorf durchgeführt. Wie bereits im Jahr 2018 wollen wir dem Wettkampf einen würdigen Rahmen setzen und die Öffentlichkeitswirksamkeit der Veranstaltung und damit die Verankerung der Reserve in der Gesellschaft erhöhen. Dazu werden wir sie erneut in den Tag der Bundeswehr einbetten. Dabei kommt es mir darauf an, den organisatorischen und personellen Aufwand, hier vor allem das Verhältnis zwischen Unterstützungspersonal zu Wettkämpferinnen und Wettkämpfern, so gering wie möglich zu halten. Die Sportschule hat hierzu bereits ein vielversprechendes Konzept vorgelegt. Ich erwarte von allen OrgBer und vom VdRBw die tatkräftige Unterstützung der SKB.

510. Darüber hinaus bitte ich die SKB in Abstimmung mit dem VdRBw unmittelbar mit den Planungen der DRM 2023 zu beginnen und mir einen entsprechenden Vorschlag über BMVg FüSK III 4 vorzulegen, sodass wir im Oktober 2020 eine Entscheidung herbeiführen können, um für das dann verantwortliche Landeskommmando den notwendigen zeitlichen Vorlauf zu schaffen und eine Abstimmung mit dem Planungszyklus für den Tag der Bundeswehr herbeizuführen.

5.2.2 Sicherheitspolitische Arbeit

511. Zielsetzung der Sicherheitspolitischen Arbeit ist, neben der Qualifikation der Reservistinnen und Reservisten zum Mittler zwischen Bundeswehr und Gesellschaft, die Förderung einer sicherheitspolitischen Debatte in Deutschland. Die Verantwortung für die Durchführung im Rahmen der bu ResArb liegt hauptsächlich beim VdRBw. Zur Unterstützung dieser Mittlerrolle kann das Lehrgangsangebot am Zentrum Informationsarbeit der Bundeswehr genutzt werden. Zudem sind zur Unterstützung der Mittlerfunktion Lösungen zu entwickeln, wie aufbereitetes Informationsmaterial zu aktuellen Themen der Bundeswehr zur Verfügung gestellt werden kann.

512. Die Inhalte erstrecken sich auf alle Bereiche nationaler und internationaler Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Neben der Vermittlung von Grundlagen steht die Auseinandersetzung mit tagespolitischen Geschehen im Vordergrund.

513. Bei der Auswahl der Schwerpunktthemen bitte ich den VdRBw, sich an der jährlichen „Weisung für die politische, historische, interkulturelle und ethische Bildung“ der Abteilung Führung Streitkräfte des BMVg zu orientieren.

5.2.3 Betreuung und Information

514. Mit der Etablierung des Reservisten-Online-Auftrittes unter dem Dach von www.Bundeswehr.de hat sich im Herbst 2019 in der Information zur Reserve ein grundlegender

Wandel vollzogen. Zuvor reine Fachinformationsseite für die Reserve hat sich unser Reserveauftritt der „breiten Öffentlichkeit“ geöffnet. Unsere Beiträge sind nun in einer Sprache verfasst, die auch von den sogenannten „bundeswehfernen Anteilen der Bevölkerung“ verstanden werden können. Jetzt gilt es, bei den OrgBer den Gedanken zu verankern, regelmäßig bildstarke und textlich ansprechende Beiträge zur Reserve einzustellen, die sich auf unserer Seite wiederfinden.

515. Gleichzeitig ist es uns gelungen, bis zur inhaltlichen Verfügbarkeit des ExtranetBw ab voraussichtlich ab dem IV. Quartal 2022, für unsere Reservistinnen und Reservisten relevante Informationen zur Verfügung zu stellen.

516. Mit der Fertigstellung der Applikation der Reserve (AppRes) wurde ein modernes Tool für die Reserve eingerichtet, welches die Elemente Information, Austausch und Jobbörse in sich vereint.

517. Zukünftig sollen zwei Ansprechstellen in der Bundeswehr Fragen aus der Öffentlichkeit zur Reserve beantworten. Die Ansprechstelle des BAPersBw Abt. VI für personalfachliche Fragestellungen sowie die Ansprechstelle des KompZResAngelBw für zentrale Fragen zur Reserve. Dies schließt vorhandene Befähigungen in den OrgBer nicht aus, dient jedoch deren Entlastung und der Fokus kann auf OrgBer-spezifische Fragen gelegt werden. Bei Fragen rund um die bu ResArb dient darüber hinaus der VdRBw als weiterer Ansprechpartner.

518. Im Rahmen der Informationsarbeit erwarte ich, dass die Reserve mit all ihren Facetten durch die OrgBer und den VdRBw zum Tag der Bundeswehr und anderen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen (Tage der offenen Tür etc.) präsentiert wird.

6 Vorgaben für die Internationale Reservistenarbeit

6.1 DEU/USA Reserveoffizieraustausch

600. Das jährliche Deutsch-Amerikanische Reserveoffizier-Austauschprogramm, das durch das KompZResAngelBw erfolgreich in Zusammenarbeit mit den OrgBer und den US-Streitkräften koordiniert wird, gewinnt vor dem Hintergrund der Entwicklungen der Transatlantischen Beziehungen und möglicher Truppenreduzierungen der US-Streitkräfte in Deutschland noch mehr an Bedeutung und ist im Sinne der transatlantischen Partnerschaft im bewährten Format fortzuführen.

601. Von den OrgBer erwarte ich Werbung für die Teilnahme an diesem Austausch, um vor allem jüngere Reserveoffizierinnen und Reserveoffiziere zu gewinnen.

6.2 NRFC³, CIOR⁴, CISOR und CIOMR

602. Neben der nationalen Reservistenarbeit innerhalb und außerhalb der Bundeswehr kommt auch der internationalen Reservistenarbeit eine zunehmende Bedeutung zu. Aufgrund der Entwicklungen in der Sicherheitsarchitektur der NATO und der stärkeren Akzentuierung der Bündnisverteidigung haben auch viele unserer Partner die Einsatzbereitschaft ihrer Reserve wieder mehr in den Fokus gerückt. Aus den damit einhergehenden Bemühungen und Erkenntnissen können wir im gegenseitigen Austausch viel lernen.

603. Durch den deutschen Vorsitz im NRFC in den Jahren 2020 bis 2022 ergibt sich die Chance, den Gedankenaustausch zu intensivieren und noch enger zusammenzuarbeiten. Die inhaltliche Ausgestaltung der DEU Präsidentschaft NRFC 2020 – 2022 steht daher unter dem Motto „Increasing NRFC`s impact and strengthening its effectiveness“.

604. Auch die Zusammenarbeit mit der interalliierten Reserveoffiziervereinigung CIOR, die von 2020 bis 2022 unter deutscher Präsidentschaft durch den VdRBw wahrgenommen wird, ist im Sinne der erneuerten Absichtserklärung in 2019 zur Verstetigung der Zusammenarbeit zu vertiefen.

605. Darüber ist die Mitarbeit bei CIOMR⁵ und CISOR⁶ durch den VdRBw fortzuführen und von Seiten der Bundeswehr zu unterstützen.

7 Arbeitgeber und Reserve

700. Die Heranziehung zum Reservistendienst außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls erfolgt gem. politischer Vorgabe nur mit freiwilliger Bereitschaft des Reservisten/ der Reservistin und erfordert zusätzlich die Zustimmung des Arbeitgebers/ Dienstherren. Um eine verlässliche Verfügbarkeit der Reservistinnen bzw. Reservisten für Ausbildung und Übungen zu erreichen, sind Maßnahmen erforderlich, die zum einen die Freistellungsbereitschaft der Arbeitgeber/Dienstherren erhöhen und zum anderen die Reservistinnen und Reservisten motivieren, bindende Verpflichtungen einzugehen, Reservistendienst zu leisten.

701. Hierzu ist unverzüglich zu prüfen, welche Anreize insbesondere für Arbeitgeber/ Dienstherren notwendig sein könnten, wenn es um die Bereitschaft zur Freistellung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Reservistendienst geht.

702. In den letzten Jahren wurde viel getan, um die Attraktivität und Akzeptanz des Reservistendienstes auch für Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und Dienstherren zu erhöhen. Gleichwohl besteht vielerorts in der Gesellschaft ein unzureichendes Bild von der Bundeswehr im

³ NATO Reserve Forces Committee

⁴ Confédération Interalliée des Officiers de Réserve

⁵ Confédération Interalliée des Officiers Médicaux de Réserve

⁶ Confédération Interalliée des Sous-Officiers de Réserve

Allgemeinen und der Reserve im Besonderen. Dem Trend – einander nicht mehr zu kennen – muss entgegengewirkt werden.

703. Noch 2020 erwarte ich vor dem Hintergrund der neuen SdR und der Inkraftsetzung des Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetzes eine Überarbeitung des Informationsflyers „Arbeitgeber“ durch BMVg FüSK III 4 in Zusammenarbeit mit BMVg Pr-/ InfoSt 3.

7.1 Forum Bundeswehr und Wirtschaft

7.2 Pilotprojekt „Kooperation der Bundeswehr mit der Wirtschaft und Arbeitgebern“

704. Das Pilotprojekt der Streitkräftebasis „Kooperation der Bundeswehr mit der Wirtschaft und Arbeitgebern“ in Hessen in Verantwortung des dortigen Landeskommandos ist ein Ansatz, die Kommunikation auf regionaler Ebene (wieder) zu etablieren und auszubauen. Mit der zunächst auf drei Jahre befristeten Einrichtung eines Dienstpostens „Beauftragter für die Kooperation der Bundeswehr mit Wirtschaft und Arbeitgebern“ im Landeskommando Hessen und der Bestellung der Leiter der Kreisverbindungskommandos oder anderer beauftragter Stabsoffiziere zu „Beauftragten der Bundeswehr für die Kooperation mit Wirtschaft und Arbeitgebern“ in den Kreisen und kreisfreien Städten wird die flächendeckende Bildung eines Netzwerkes der Bundeswehr mit Wirtschaft und Arbeitgebern verfolgt. So sollen noch ungenutzte Potenziale lokaler Kooperation zum beiderseitigen Nutzen ausgeschöpft und hierdurch Synergien in den Bereichen Reservistenangelegenheiten, berufliche Qualifizierung und Beschäftigung erzielt werden. Ich bitte den Beauftragten für Reservistenangelegenheiten der Streitkräftebasis im Rahmen der Jahrestagung der Reserve 2021 uns über die Ergebnisse des Pilotprojektes zu unterrichten.

7.3 Preisverleihung Partner der Reserve und Forum Bundeswehr und Wirtschaft

705. Die jährlich stattfindende Preisverleihung „Partner der Reserve“, bei der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen öffentlichkeitswirksam durch die Bundesministerin der Verteidigung und den Präsidenten des VdRBw ausgezeichnet werden, die sich in besonderer Weise um die Reserve verdient gemacht haben, soll vor einem breiten öffentlichen Publikum und in würdigem Rahmen erfolgen. Hierfür sind Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft zu gewinnen, deren Hochwertveranstaltung als Plattformen für die Preisverleihung dienen.

706. Der Dialog mit der Wirtschaft ist im Format des „Forum Bundeswehr und Wirtschaft“ mit wechselnden Themenschwerpunkten und ein bis zwei Veranstaltungen jährlich auf ministerieller Ebene fortzuführen.

7.4 Ergänzende Maßnahmen der Organisationsbereiche

707. Diese punktuell wirkenden Maßnahmen sind durch eigene Aktivitäten der OrgBer zu ergänzen, um Reibungsverluste aufgrund fehlender oder unvollständiger Informationen zu minimieren. Der Dialog mit der Gesellschaft muss in der Öffentlichkeit breit und bestenfalls flächendeckend geführt werden.

708. Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit für die ResArb werden die OrgBer angewiesen, die in der Reservistenarbeit außerhalb der Bundeswehr tätigen Verbände und Vereinigungen zu unterstützen.

8 Sonstiges

8.1 Jahrestagung der Reserve

800. Die Jahrestagung der Reserve der Bundeswehr ist nicht nur das umfassende Forum für die gemeinsame Lagefeststellung, sondern auch eine wichtige Austauschplattform über die bestehenden und künftigen Herausforderungen für die Reserve. Das Gesamtkonzept der Jahrestagung als eine Mischung aus Informations- und Fachtagung hat sich bewährt. Dazu bietet der Durchführungsort Berlin ideale Voraussetzungen. Mit dem Präsidenten des VdRBw bin ich mir einig, am Format dieser Tagung festzuhalten. Sie dient auch dazu, die Implementierung der SdR zu bilanzieren.

8.2 Gesprächsformate

801. Meine Absicht ist es, an den bestehenden Gesprächsformaten und Intervallen festzuhalten. Der Workshop „Wofür Reserve...“ mit den BResAngel der OrgBer sowie das daran anschließende BResAngelGespräch mit den OrgBer, allen unmittelbar dem BMVg unterstellten Dienststellen und weiteren Teilnehmern – z.B. Präs VdRBw und Vors Beirat ResArb beim VdRBw – findet dreimal jährlich statt.

802. Zum Jour Fixe Reserve treffe ich mich monatlich mit AL FüSK, UAL FüSK III, RefLtr FüSK III 4 und Ltr KompZResAngelBw. Anlassbezogen kann der Teilnehmerkreis erweitert werden.

803. Ebenfalls anlassbezogen beabsichtige ich die Strategiegespräche mit dem Präsidenten des VdRBw fortzusetzen.

9 Inkrafttreten

Diese Weisung tritt ab sofort in Kraft. Die Weisung für die Reservistenarbeit in den Jahren 2017/2018 ist mit sofortiger Wirkung ungültig.

Verteiler

Im Ministerium

Herren

- Generalinspekteur der Bundeswehr
- Abteilungsleiter Politik
- Abteilungsleiter Ausrüstung
- Abteilungsleiter Cyber und Informationstechnik
- Abteilungsleiter Planung
- Abteilungsleiter Führung Streitkräfte
- Abteilungsleiter Strategie und Einsatz
- Abteilungsleiter Haushalt und Controlling
- Abteilungsleiter Recht
- Abteilungsleiter Personal

Frau

- Abteilungsleiterin Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen

Herren

- Leiter Presse- und Informationsstab
- Unterabteilungsleiter Führung Streitkräfte III
- FüSK I 1
- FüSK I 3
- FüSK II 1
- FüSK II 2
- FüSK III 1
- FüSK III 4
- FüSK III 6
- P I 1
- P I 4
- P I 6
- P II 1
- P II 5
- Plg I 1
- Plg II 4

- R II 4
- R III 1 ES
- R III 3
- R III 4
- IUD I 1
- HC I 2
- Pr-/InfoSt 2
- Pr-/InfoSt 3

Außerhalb des Ministeriums

Herren

- Stellvertreter des Inspektors des Heeres und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Heeres
- Stellvertreter des Inspektors der Luftwaffe und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten der Luftwaffe
- Stellvertreter des Inspektors der Marine und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten der Marine
- Stellvertreter des Inspektors des Sanitätsdienstes der Bundeswehr und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Sanitätsdienstes der Bundeswehr
- Stellvertreter des Inspektors der Streitkräftebasis und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten der Streitkräftebasis
- Chef des Stabes Kommando Cyber- und Informationsraum und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Cyber- und Informationsraums
- Abteilungsleiter Infrastruktur im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Organisationsbereichs Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen
- Vizepräsident Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Organisationsbereichs Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung
- Vizepräsident Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Organisationsbereichs Personal
- Vizepräsident Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst
- Stellvertreter des Amtschefs Streitkräfteamt und Leiter Fachabteilungen
- Leiter Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr
- Stellvertreter des Befehlshabers Einsatzführungskommando der Bundeswehr

- Stellvertreter des Amtschefs Planungsamt der Bundeswehr
- Stellvertreter des Amtschefs Luftfahrtamt des Bundes
- Stellvertretender Kommandeur und Direktor Lehrgänge Führungsakademie der Bundeswehr
- Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Zentrum Innere Führung
- Beauftragter für Reservistenangelegenheiten des Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst

Ich bitte alle o.a. Adressaten, in ihrem Bereich eine Verteilung dieser Weisung an alle Kommandeure und Dienststellenleiter sowie Kompaniefeldwebel (Funktionen und Bezeichnungen jeweils vergleichbar und sinngemäß angewendet in den MilOrgBer/OrgBer) durchzuführen.

Außerhalb der Bundeswehr

- Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages
- Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V.
- Beirat Reservistenarbeit beim VdRBw
- Deutscher Bundeswehrverband

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
1.1	Reaktionsfähigkeit in Anbahnung einer Krise	Schaffung der rechtlichen Grundlagen, damit die Bundesregierung den Bereitschaftsdienst nach dem Wehrpflichtgesetz bei Anbahnung einer Krise in Vorbereitung auf den Spannungs- oder Verteidigungsfall anordnen kann und die Meldebehörden dann dem BAPersBw die aktuellen Meldedaten der Wehrpflichtigen übersenden. § 2 des Wehrpflichtgesetzes stellt unbefristete Wehrübungen nach § 6 Absatz 6 i.V.m § 48 Absatz 1 WPfG, die als Bereitschaftsdienst von der Bundesregierung angeordnet werden können, unter den Vorbehalt des Spannungs- oder Verteidigungsfalls. Dies läuft der eigentlichen Intension des Bereitschaftsdienstes zuwider.	Herstellung der rechtlichen Möglichkeit, bei Anbahnung einer Krise vor einem Spannungs- oder Verteidigungsfall aufgrund eines Beschlusses der Bundesregierung alle aktuellen Meldedaten von früheren FWDL, SaZ und BS von den Meldebehörden zu erhalten und sie zum Bereitschaftsdienst heranzuziehen zu können.	R II 4
1.2	Schnittstelle Datenaustausch mit Meldebehörden	Im Grundbetrieb nutzen BAPersBw und KarrCBw die Möglichkeit der Einzelabfrage. Sammelabfragen einschl. Filterfunktionen sind technisch möglich, müssen jedoch schriftlich mit Begründung angefragt werden. Im Spannungs- und VtdgFall übermitteln Meldebehörden die erforderlichen Daten zur Vorbereitung von Einberufungen und Heranziehungen; BAPersBw ist es bislang nicht möglich, die Meldedaten elektronisch zu verarbeiten.	Erhalt einer dauerhaften Genehmigung für die Durchführung von Sammelabfragen. Die technische Einrichtung einer neuen Schnittstelle zu den Meldebehörden ist erforderlich.	P I 4 (P II 5)

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Übertragung von Meldedaten beim angeordneten "Bereitschaftsdienst" entspricht nicht der Bedarfsforderung.	Setzt eine Änderung des §48 Abs. 1 WPfIG voraus; damit die Voraussetzung zur Einleitung einer notwendigen technischen Einrichtung einer weiteren Schnittstelle zu den Meldebehörden geschaffen wird.	
1.3	Kommunikation BeordTrTI - Reservist	Die Kommunikation der seitens der Bundeswehr mit Reservistinnen und Reservisten erfolgte aus datenschutzrechtlichen Gründen bisher nur bei Vorliegen einer Einverständniserklärung, welche im Rahmen der Reservistenberatung vor Ausscheiden aus dem aktiven Dienst, bzw. im Zuge der freiwilligen Beorderung durch den Reservisten bzw. die Reservistin erteilt wurde. Vor dem Hintergrund, dass die Grundbeorderung nicht freiwillig erfolgt und somit keine Einverständniserklärung vorliegt, ist sind Möglichkeiten einer datenschutzkonformen Kommunikation mit den grundbeordneten Reservistinnen und Reservisten zu untersuchen. Zu prüfen ist, ob eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung vorliegt und welche Befugnisse diese einräumt.	Der Bundeswehr/ dem Beorderungstruppenteil muss es zukünftig möglich sein, mit dem grundbeordneten Reservisten bzw. der grundbeordneten Reservistin im Rahmen der Information in Verbindung zu treten, ohne dabei gegen den Datenschutz zu verstoßen.	R III 4
1.4	Entscheidung über die Unabkömmlichkeitsstellung	Die Feststellung der Unabkömmlichkeit im Spannungs- oder Verteidigungsfall gem. §	Die Feststellung der Unabkömmlichkeit gem. § 13 WPfIG im Spannungs- oder	R II 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		13 WPfIG findet nach derzeitiger Regelung erst im Spannungs- oder Verteidigungsfall statt. Mit Blick auf die mit der Grundbeorderung beabsichtigte Bedarfsdeckung erscheint dieser Zeitpunkt unzureichend. Eine voraussichtliche Unabkömmlichkeit vom privaten Arbeitsplatz im Spannungs- oder Verteidigungsfall sollte bei der Einplanung im Rahmen der Grundbeorderung berücksichtigt werden können.	Verteidigungsfall kann im Frieden erfolgen - möglichst vor einer Einplanung im Rahmen der Grundbeorderung. Ist die Unabkömmlichkeit festgestellt, wird die Reservistin bzw. der Reservist nicht grundbeordert.	
2.1	Abbildung na Strukturen im FPBW	FPBW beschreibt als Zielvorstellung das planerische „Soll“ der Bundeswehr. Adäquate Abbildung der Reserve im FPBW ist Voraussetzung, für eine weitere Betrachtung in den Leistungsprozessen (insbesondere LP Org)	Nicht-aktive Strukturen (Ergänzungsstruppenteile und Verstärkungsdienstposten der Truppenreserve sowie Territoriale Reserve) sind im FPBW adäquat abgebildet.	Plg I 1
2.2	Überprüfung/Anpassung Strukturen der Reserve in der Sollorganisation	Die bestehenden Strukturen der Reserve sind vor dem Hintergrund der neuen Strategie der Reserve auf ihre Eignung zu prüfen und ggf. sollorganisatorisch anzupassen.	Auftrag und künftiger Umfang der Reserve sowie deren in Übung Halten bzw. Ausbilden sind mit tragfähigen und einsatzbereiten Strukturen hinterlegt.	FÜSK II 1
2.3	Weiterentwicklung TerrRes	Die veränderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen sowie eingegangene Bündnisverpflichtungen und die damit einhergehende Re-Fokussierung auf die Kernaufgabe der Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) stellt auch die	In der Fachstrategie Heimatschutz und Nationale Territoriale Verteidigung“ sind die Aufgaben einer Territorialen Reserve zu beschreiben und entsprechende Fähigkeitsforderung sowie Vorgaben für die strukturelle Abbildung im Systemverbund	FÜSK II 2

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Reserve vor neue und vielschichtige Aufgaben, um ihren Kernauftrag, Aufwuchs und Durchhaltefähigkeit der Bw zu erfüllen. Wesentlichen Anteil hat dabei die Territoriale Reserve mit im Schwerpunkt durch RDL zu besetzenden V-DP in Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskompanien (RSU-Kp) und noch zu beschreibenden weiteren Fähigkeitsbereichen und Strukturen, um die Nationalen Territorialen Aufgaben in Frieden, Krise und Krieg wahrnehmen zu können.	HSch/NatTerrVg und HNS im FPBw zu formulieren. Die Ergebnisse des Pilotprojektes „Landesregiment in Bayern“ sind gleichermaßen zu berücksichtigen, wie z.B. die Ergebnisse der Untersuchung zum „Schutz vg-wichtiger Infrastruktur“ und ggf. Erkenntnisse aus weiteren Handlungsbedarfen. Dieses Maßnahmenpaket trägt dazu bei, die Weiterentwicklung des Territorialen Netzwerkes einschl. der Anpassung der Führungsorganisation des NatTerrBefh als Teil der Nationalen Führungsorganisation der Bw voranzutreiben.	
2.4	Regionale Vernetzung	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	Regionale Vernetzung von Dienststellen der Bw mit Akteuren der Reservistenarbeit. Etablierung zentraler Ansprechpartner für Arbeitgeber.	FüSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		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. Für Arbeitgeber, die Fragen zur Reserve oder zur Bundeswehr allgemein haben, stellt sich die Suche nach Informationen häufig als ein Wirrwarr an Zuständigkeiten dar. Hier sollen regionale Ansprechpartner etabliert werden, die langfristig und mit dem Hintergrund beider „Welten“ auskunftsfähig sind oder an die entsprechenden Stellen vermitteln können.		
2.5	Weiterentwicklung KompZResAngelBw	Die Ausbildung der Reserve ist Teil der organisationsbereichsübergreifenden Weiterentwicklung der streitkräftegemeinsamen Ausbildung der Bundeswehr. Sie bedarf zukünftig aufgrund der Spezifika der Reserve und der besonderen Lebens- und Verfügbarkeitsumstände der Reservistinnen und Reservisten einer gesonderten, fachlich an die genannten Herausforderungen angepassten Ausbildung. Diese Ausbildung ist mit den Bedarfsträgerforderungen abzustimmen und konzeptionell an der Ausbildung der aktiven Soldaten	Bundeswehrgemeinsame Gestaltung der Grundsatzangelegenheiten der Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten aus einer Hand im KompZResAngelBw. Dabei intensive Einbindung der Bedarfsträger und Etablierung eines angemessenen Evaluierungs- und Inspizierungsverfahrens. Stärkung des SG „Kommunikation“ im KompZResAngelBw.	FüSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		auszurichten. Darüber hinaus bedarf die Reservistenarbeit einer Stärkung der modernen und zeitgerechten Kommunikations- und Informationsarbeit.		
3.1	Unabkömmlichkeitsstellung / Ausnahmen zur GBO	Das WPfIG sieht in § 13 eine Unabkömmlichkeitsstellung (UK-Stellung) für den Wehrdienst vor, wenn ein Wehrpflichtiger im öffentlichen Interesse aufgrund der von ihm ausgeübten Tätigkeit nicht entbehrt werden kann. Damit soll sichergestellt werden, dass die Heranziehung von Wehrpflichtigen/ Reservisten die Funktionsfähigkeit lebensnotwendiger staatlicher und ziviler Organe/Strukturen nicht gefährdet. Die Kriterien für eine UK-Stellung sind zu überprüfen, ggf. anzupassen und bereits bei der Einplanung zur Grundbeorderung zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind weitere Faktoren zu prüfen/identifizieren, die zwar keine Unabkömmlichkeit im Sinne des § 13 WPfIG rechtfertigen, aber einer 6-jährigen Grundbeorderung widersprechen.	Die Kriterien für eine Unabkömmlichkeitsstellung gem. § 13 WPfIG decken die gesamte Bandbreite zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit lebensnotwendiger staatlicher und ziviler Organe/Strukturen ab.	P 4
3.2	Grundbeorderung	Für die GBO sind streikkräftegemeinsame Durchführungsbestimmungen festzulegen	Alle notwendigen Voraussetzungen zur	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		und organisatorische Voraussetzung für eine Realisierung (Beginn GBO 1. Oktober 2021) zu schaffen. - Durchführungsbestimmungen GBO (PersBearbeitung) - Anpassung Beratungskonzept der Res - Anpassung Wehersatzwesen/ Dienstleistungsüberwachung - Begleitende Kommunikationskampagne in Vorbereitung der Einführung - Festlegung Ausstattungssoll - Persönliche Bekleidung und Ausrüstung GBO	Einführung der GBO ab 1. Oktober 2021 sind geschaffen.	
3.3	PersEntwKonzept Res	Derzeit besteht ausschließlich ein „Konzept für die Personalentwicklung der Bundeswehr“ (K-9000/27) aus dem Jahr 2013, welches die Personalentwicklung in der Bundeswehr in groben Zügen beschreibt. Zwar gelten zahlreiche Vorgaben auch für die Reservistinnen und Reservisten, auf die Spezifika der Reserve wird jedoch nicht ausreichend eingegangen. Daher wurde im Rahmen des Strategieprogramms 2025 der Personalstrategie der Bundeswehr in der umzusetzende Maßnahme 3.3 "Reserve" festgelegt, mit diesem Maßnahmenpaket die Personalentwicklung der Reservistinnen und	Fachkonzept zur Personalentwicklung in den Laufbahnen der Reserve	P II 1

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
3.4	Anpassung Wehersatzwesen	Reservisten bis 2020 mit einem eigenständigen Konzept zu hinterlegen. Ende 2012 wurden die Kreiswehersatzämter sowie die Wehersatzorganisation umgliedert in die Karrierecenter und das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Erhebliche - zum damaligen Zeitpunkt überzählige - Ressourcen wurden abgebaut, Expertise ging umfassend verloren. Seither sind die Karrierecenter der Bundeswehr als Nachfolger der Kreiswehersatzämter für die Dienstleistungsüberwachung sowie die Beorderung / Heranziehung einer überschaubaren Anzahl an RDL zuständig. Deren Administration erfolgt mit hohem Aufwand parallel in 2 IT-Systemen, PersWiSys und WEWIS; die Abfrage nicht mehr aktueller Meldedaten erfolgt „händisch“ im Rahmen einzelner Abfragen bei den Meldebehörden. Ziel ist, die Karrierecenter der Bundeswehr personell und materiell so aufzustellen, dass 15.000 Grundbeordnungen jährlich administriert werden können sowie ggf. kurzfristig deren Heranziehung umsetzbar ist. Hierzu ist die Nutzung lediglich eines IT-	Das Wehersatzwesen ist unter personellen, organisatorischen, materiellen, infrastrukturellen, IT-relevanten sowie ggf. rechtlichen Aspekten in der Lage, einen zeitgerechten Aufwuchs der Streitkräfte durch Heranziehung der beordneten Reservisten zu gewährleisten. Darüber hinaus gehende Anforderungen an das Wehersatzwesen für einen langfristigen Aufwuchs (Mobilmachung) sind definiert.	P I 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Systems ebenso anzustreben wie eine automatisierte Aktualisierung der Meldedaten.		
3.5	Ausgestaltung Aufwuchs	Basierend auf Dokumenten wie der KdB vom 9. August 2004 wurden alle Maßnahmen die den Aufwuchs der SK betreffen der Rekonstitution (= zeitgerechter „Wiederaufbau der Befähigung zur Landesverteidigung gegen einen Angriff mit konventionellen Streitkräften innerhalb eines überschaubaren längeren Zeitrahmens“) zugeordnet. Da dieser Zeitraum auf 10 Jahre definiert wurde, erfolgte zwischenzeitlich keine Betrachtung oder Anpassung der Dokumente oder Strukturen!	Der planmäßige Aufwuchs der SK ist im Krisenreaktions- und Alarmplan der Bw abgebildet. Die Bw ist in der Lage, Personalsatz aufzunehmen, auszubilden und in bestehende Strukturen zu integrieren sowie nicht- bzw. teilaktive TrT und Einheiten aufzustellen und einzusetzen.	FÜSK I 1
3.6	Förderung Verlässliche Verfügbarkeit	Die Heranziehung zum Reservistendienst außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalls erfolgt gem. politischer Vorgabe nur mit freiwilliger Verpflichtung des Reservisten und setzt die Zustimmung des Arbeitgebers/Dienstherren voraus. Um eine verlässliche Verfügbarkeit der Reservisten für Ausbildung und Übung zu erreichen, sind Maßnahmen erforderlich, die zum einen die Freistellungsbereitschaft der Arbeitgeber/Dienstherren erhöhen und zum anderen den Reservisten motivieren, bindende Verpflichtungen zu	Maßnahmenpaket „Reservist“ → Anreizsystem und vertragliche Verpflichtung Maßnahmenpaket „Arbeitgeber“ → Anreizsystem und ggf. vertragliche Verpflichtung	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Reservistendienstleistungen einzugehen. Hierzu ist u. a. festzustellen, welche Anreize notwendig sind.		
3.7	Interessenkollision	Reservistendienst Leistende dürfen ihren Firmen, Organisationen oder Interessenverbänden, wenn diese einen geschäftlichen Bezug zur Bundeswehr haben, als Bewerber um Bundeswehraufträge infrage kommen oder auf Angelegenheiten der Bundeswehr Einfluss nehmen könnten, im Zusammenhang mit einem Engagement als Reservistin oder Reservist in der Bundeswehr keinen Wettbewerbsvorteil oder sonstigen Vorteil verschaffen. Deshalb ist vor einem Reservistendienst zu prüfen, ob eine Interessenkollision vorliegt.	Verhinderung von möglichen Interessenkonflikten im oben beschriebenen Sinne. D.h., die Reservistendienst Leistenden dürfen während der Dienstleistung nicht vorzeitig von Projekten erfahren, die für ihre Firma, Organisation oder ihren Interessenverband von Belang sind und nicht auf Projekte Einfluss in einer Weise nehmen, die es ermöglicht, einseitigen Interessen ihrer Firma, Organisation oder ihres Interessenverbandes gerecht zu werden. Außerdem dürfen sie keine Unterlagen von Konkurrenzfirmen einsehen.	R III 1 ES
3.8	Personelle Sicherheit	Die Beordnungssicherheitsüberprüfung für Reservistendienst Leistende wurde angewiesen.	Eine solche Beordnungssicherheitsüberprüfung bedarf einer gesetzlichen Grundlage.	R III 3
3.9	Cyber-Reserve	Der Cyber-Reserve fällt unter Beachtung all ihrer Facetten und ihrer Bedeutung bei künftigen Konflikten eine gewichtige Rolle zu. Insbesondere sind innovative Lösungen zur möglichst verzugslosen Einbindung von Reservistinnen und Reservisten sowie externer Experten in einer Krisensituation oder bereits im Vorfeld einer Krise zu finden.	Zur personellen Ergänzung ihres aktiven Cyber-/IT- Personals baut die Bundeswehr eine hoch qualifizierte Cyber- Reserve auf.	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Hierbei soll ein gesamtstaatlicher und gesamtgesellschaftlicher Ansatz gewählt werden		
3.10	Dokumentation im RD erworbener Kompetenzen/Qualifikationen	Derzeit ausgesetzt	Derzeit ausgesetzt	(P I 6)
4.1	Gewehr G36 als Übergangslösung für die Res	Die Reserve verfügt derzeit über keine Ausstattung mit Handwaffen und ist auf aktive Patenverbände angewiesen. Mit Einführung des neuen Systems Sturmgewehr Bw, welche derzeit ab Ende 2021/Anfang 2022 beginnen soll, wird das Gewehr G36 über die folgenden sieben Jahre sukzessive in der aktiven Truppe ersetzt werden. Als Übergangslösung für die Reserve, bis zur Ausstattung mit dem neuen Sturmgewehr, könnte diese mit den dann verfügbaren G36 vorläufig ausgestattet werden.	Ausplanung G36 für Reserve nach Zulauf SysStGBw für aktive TrT; dazu: Produktänderung zur Obsoleszenzbeseitigung (Erhalt der Einsatzreife) bis zum Nutzungsdauerende als Investivmaßnahme erforderlich. Entscheidung welche Waffe die Reserve nach Übergangslösung nutzt.	Plg II 4
4.2	IT-Ausstattung Res	Eine Bereitstellung dienstlicher IT außerhalb des Reservistendienstes ist derzeit nicht möglich. Beordnete Reservisten, vorrangig die Führer der ErgTrT/RSU-Kr, stellen sich für Führung, Ausbildung und Erziehung sowie das Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft ihrer Verbände/Einheiten verantwortlich. Ihre Führungsaufgaben	Ausgewählte Reservisten, hier im Schwerpunkt Führer von ErgTrT und RSU-Kr können auch außerhalb des Reservistendienstes mit dienstlicher IT ausgestattet werden. IT-Ausstattung beordeter Reservisten bedarfsgerecht gem. IT-Konzept Bw	FüSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		entsprechen denen der aktiven Einheits- /Verbandsführer. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben erfolgt zu nicht unerheblichen Teilen auch außerhalb von Reservistendiensten. Hierzu sind eine durchgängige Teilhabe am Informationsaustausch mit den aktiven Strukturen und der Zugang zur Regelungslandschaft unerlässlich. Mit Blick auf die Vollaussattung der Reserve sind auf lange Sicht auch der Gesamtbedarf der Truppen- und Territorialreserve zu betrachten und umfasst somit auch die Spiegeldienstposten der Personalreserve.	IT-Ausstattung ausgewählter Reservisten der Personalreserve (Spiegeldienstposten).	
4.3	Ausbildungsstützpunkte TerrRes	1. Zur qualifizierten Ausbildung/ Inübnghaltung der Territorialen Reserve (TerrRes) werden Regionale Ausbildungsstützpunkte angestrebt und sind einzurichten. 2. Die Aufstellung eines zentralen Ausbildungsstützpunktes ist zunächst zu untersuchen. Die veränderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen sowie eingegangene Bündnisverpflichtungen und die damit einhergehende Re-Fokussierung auf die Kernaufgabe der Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) stellt die	Ausbildungskonzeptes für die TerrRes einschl. entsprechender Strukturen für regionale Ausbildungsstützpunkte der Territorialen Reserve (AusbStpTerrRes) und deren pers./mat. Ausgestaltung.	FüSK II 2

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Reserve vor neue und vielschichtige Aufgaben, um ihren Kernauftrag, Aufwuchs und Durchhaltbarkeit der Bw zu erfüllen. Wesentlichen Anteil hat dabei die TerrRes mit im Schwerpunkt durch Reserve Dienstleistende (RDL) zu besetzenden V-DP in Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskompanien (RSU-Kp) und noch zu beschreibenden weiteren Fähigkeitsbereichen und Strukturen, um die Nationalen Territorialen Aufgaben in Frieden, Krise und Krieg wahrnehmen zu können. Wesentliche Voraussetzung für die Einsatzbereitschaft dieser Kräfte ist eine bereits im Frieden funktionsfähige Ausbildungsstruktur und -organisation, um die DP-gerechte Ausbildung sowie die Inübhunghaltung der Truppenteile zu ermöglichen. Maßstab für die personelle Einsatzbereitschaft im Bereich Ausbildung der Einheiten ist dabei die geforderte Verfügbarkeit und Reaktionsfähigkeit von Einheiten der TerrRes im Rahmen des Heimatschutzes und der Nationalen Territorialen Verteidigung.		
5.1	Herstellen Ausbildungsstand GBO	Die stärkere Akzentuierung von Landes – und Bündnisverteidigung (LV/BV) ist im Weißbuch 2016, der KdB sowie dem FPBw	Alle Soldatinnen und Soldaten beenden ihre aktive Dienstzeit mit einem Ausbildungsstand, der ohne umfangreiche	FüSK I 3

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		vorgegeben. Ausgehend vom gegenwärtigen und künftigen Bedrohungsszenario für und in DEU sind die Streitkräfte entlang der Vorgaben des FPBw für ein LV/BV Szenar schon aus der Grundaufstellung heraus zu befähigen, um z.B. kritische Infrastruktur oder die Liegenschaften der Bundeswehr schützen zu können. Ausscheidende Soldatinnen/Soldaten, die nach der aktiven Dienstzeit in die Grundbeorderung überführt werden, benötigen neben der Kompetenz in der Fachlichkeit auch eine in der aktiven Dienstzeit erworbene Grundbefähigung für einen querschnittlichen Einsatz insbesondere in territorialen Strukturen. Dadurch wird der zusätzlich erforderliche Ausbildungsbedarf während der Zeit der Grundbeorderung begrenzt und ein rascher Aufwuchs gewährleistet.	Ausbildung zur ebenerechten Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen der Grundbeorderung in der Territorialen Reserve (z.B. RSU-Kp) befähigt. Dazu wird die SKgem Befähigung „Wach-/ SichSoldat SK“ zur Wahrnehmung von einfachen Schutzaufgaben querschnittlich erreicht.	
5.2	Ausbildung, Inübunghaltung und Herstellen der EinsBer von ErgTrT	Die Vorgabe der Freiwilligkeit des Reservistendienstes außerhalb des Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfalles hat auch für die neue SdR Bestand. Eine verlässliche und planbare Ausbildung und Inübunghaltung der	Streitkräftegemeinsame Vorgaben für die Ausbildung und Inübunghaltung der Ergänzungstruppenteile (ErgTrT) sowie für das Herstellen der Einsatzbereitschaft nach Alarmierung/Aktivierung in Form einer Regelung mit dem Titel "Ausbildung zum	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		beordneten Reservistinnen und Reservisten ist unter dieser Prämisse immer nur eingeschränkt möglich. Mit der Grundbeordnung soll im Spannungs- oder Verteidigungsfall fachlich qualifiziertes Personal für den Beorderungsdienstposten zur Verfügung stehen. Planerisch wird dabei derzeit von 180 Tagen für das Herstellen der Einsatzbereitschaft nach Alarmierung ausgegangen. Diese 180 Tage, abzüglich des organisatorischen Vorlaufs für die Heranziehung, stehen für die Auffrischung der Individualausbildung und die Teamausbildung zur Verfügung. Hierfür werden entsprechende Vorgaben für die Ausbildung und Konzepte benötigt.	Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft der Ergänzungstruppenteile der Streitkräfte“ sowie einem „Konzept zum Herstellen der Einsatzbereitschaft nach Alarmierung/Aktivierung“ (Arbeitstitel).	
5.3	Vorgaben für die SKgemAusb Res	Die Ausbildung der Reserve orientierte sich bisher am Grundsatz, Reservistinnen und Reservisten im Ergebnis wo immer sinnvoll wie Aktive auszubilden. Dies bietet einerseits die Gewähr für die gleichwertige Aufgabenwahrnehmung durch Reservistendienst Leistende und stellt andererseits die am Prozess Beteiligten u.a. vor die Herausforderung, dass vor dem Hintergrund der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit der Reservistendienst Leistenden eine vollumfassende und	Die Zentralvorschrift A1-221/0-23 „SKgemAusbRes“ ist auf Grundlage der SdR aktualisiert und erlassen.	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		langwierige Ausbildung (insbesondere die militärfachliche Qualifizierung) oftmals nicht realisiert werden kann. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten zur Schaffung eigener, organisationsbereichsspezifischer und streitkräftegemeinsamer Personeller Ordnungsmittel für die Reserve, zur Modularisierung von Ausbildungsgängen und zur Nutzung moderner Ausbildungstechnik bisher in den OrgBer unterschiedlich bzw. nicht umfassend genutzt. Daher ist es erforderlich, die streitkräftegemeinsamen Vorgaben für die Ausbildung der Reserve auf Grundlage der SdR zu überarbeiten. Reservistinnen und Reservisten sind, wo immer sinnvoll und möglich, unter Berücksichtigung ihrer zivilberuflichen u. sonstigen persönlichen Qualifikationen gezielt für die Beorderung auszubilden, dabei sind Modularisierungen ebenso wie Fernlernangebote wo immer möglich anzubieten.		
6.1	Kommunikationskonzept Res	Die Reserve als wesentlicher Bestandteil der nationalen Sicherheitsvorsorge bedarf der festen Verankerung in der Gesellschaft. Kommunikation dient der Betreuung und	1. Fachkonzept „Kommunikationskonzept Reserve“ 2. Thematische Schwerpunktsetzung zu Kommunikation in der Weisung ResArb des	FüSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Information der Reservisten und bindet diese an die Bundeswehr. 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. Hierzu ist ein entsprechendes Kommunikationskonzept zu erstellen. Zunächst steht dabei die Kommunikation der Inhalte der neuen SdR im Mittelpunkt. Im Verlauf wird sich die thematische Schwerpunktsetzung ändern.	StvGenInsp und BResAngelBw	
6.2	Kommunikation aus einer Hand	Die Reserve als wesentlicher Bestandteil der nationalen Sicherheitsvorsorge muss angemessen und umfassend über sicherheitspolitische Herausforderungen und Entwicklungen, über den Einsatz der Reserve u. über Angelegenheiten der Reservistinnen und Reservisten informiert sein. Dazu muss die stetige Weiterentwicklung einer qualifizierten Kommunikation zwischen Bundeswehr - Reservisten - Arbeitgebern - Angehörigen der Reserve und der breiten Öffentlichkeit sichergestellt werden. In gleichem Maße muss die Reserve mit modernen Medien zur	Bedarfsbegründete Ableitung (personelle, materielle sowie IT-technische -Software und Anwendungen- Befähigung) zur angemessenen Kommunikation und Information zur Reserve und zu Reservistenangelegenheiten mit den o.g. Zielgruppen aus einer Hand.	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Kommunikation untereinander, aber auch zur Kommunikation mit den jeweils verantwortlichen Truppenteilen und wesentlichen „Playern der Reserve“ befähigt werden. Dies gilt insbesondere auch in der Krise.		
6.3	Werbung für die Reserve	Die Reserve der Bundeswehr spielt derzeit in der Arbeitgeberkommunikation und der Personalwerbung der Bundeswehr eine nachgeordnete bis keine Rolle. Mit der Rückbesinnung auf die LV/BV und dem damit verbundenen Bedarf an einer einsatzbereiten Reserve ist der Fokus der Außenwerbung auch auf die Reserve zu richten. Neben der Binnenwerbung und der Reservistenberatung der aktiven Soldaten, müssen Reservistinnen und Reservisten aber auch Ungediente auf die Möglichkeit von Laufbahnen in der Reserve und Reservistendienst bei der Bundeswehr aufmerksam gemacht werden.	Einbindung der Zielgruppe der Reservistinnen und Reservisten und der Laufbahnen der Reserve (Zielgruppe Ungediente) in Teilmaßnahmen der Arbeitgeberkommunikation und Personalwerbung	FüSK III 4
7.1	Bedarfsträgerforderung bu ResArb	Der Bundesrechnungshof hat wiederholt bemängelt, dass die Vorgaben für die bu ResArb qualitativ und quantitativ nicht konkret genug sind, um Zielerreichung und Wirtschaftlichkeit der bu ResArb im Rahmen der Evaluation bewerten zu können.	Eine Bedarfsträgerforderung, welche messbare qualitative und quantitative Vorgaben für die bu ResArb beinhaltet und sich vom Bedarf der Streitkräfte und den aktuellen Aufgaben der Reserve ableitet.	FüSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung <i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i>	Zielsetzung <i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	FF BMVg
		Darüber hinaus sind die Inhalte der bu ResArb mit Blick auf die Aufgaben der Reserve den aktuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen anzupassen.		
7.2	Neugestaltung der bu ResArb	Derzeit wird die bu ResArb innerhalb der Bundeswehr durch die SKB, außerhalb der Bundeswehr durch den VdRBw als institutionellen Zuwendungsempfänger sichergestellt. Dabei kommt es teilweise zu Überschneidungen. Darüber hinaus bemängelt der Bundesrechnungshof, dass das erhebliche Bundesinteresse gem. 23 BHO für die Zuwendungen an den VdRBw seitens der Bundeswehr nicht festgestellt wurde und die Bw keine ausreichende Kontrolle der Verwendung der Zuwendungsmittel sicherstellt. Basierend auf der Bedarfsträgerforderung (MP 7.1) ist eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung der bu ResArb durchzuführen und über die zukünftige Form der Bedarfsdeckung zu entscheiden.	VzE zur Bedarfsdeckung in der bu ResArb Bedarfsgerechte Ausgestaltung der Strukturen und Verantwortlichkeiten in der bu ResArb	FÜSK III 4
7.3	Evaluation der bu ResArb	Das derzeitige Konzept der Evaluation der bu ResArb basiert auf einer qualitativen Bewertung von Veranstaltungen. Der Bundesrechnungshof bemängelt, dass diese Form der Evaluation keine Rückschlüsse auf den Grad der Zielerreichung (quantitative Vorgaben) und somit auch nicht auf die	Konzept zur Evaluation der bu ResArb auf Grundlage der Zielvorgaben (Bedarfsträgerforderung) nach Qualität und Quantität zur Wirkungskontrolle und Bewertung der Wirtschaftlichkeit.	FÜSK III 4

Anlage 1 - Maßnahmenübersicht zur Implementierung der SdR

Lfd.Nr.	Titel	Beschreibung	Zielsetzung	FF BMVg
		<i>Beschreibung der Problemstellung (Warum?) und der Maßnahme (Was?)</i> Wirtschaftlichkeit zulässt. Ursache dafür sind die fehlenden konkreten Zielvorgaben. (MP 7.1)	<i>(Welches Ergebnis soll erreicht werden?)</i>	