



Personalentwicklung in den Laufbahnen der Reserve

K-3101/4



Konzeptionelle Dokumentenlandschaft



Strategisch-politische
Dokumente



Allgemeine
Regelungen



Dokumentenlandschaft
Einsatz



Technische Regelungen



Regelungsnahe
Dokumente



Druckschriften

Detailinformationen

Zweck der Regelung:	Dieses Fachkonzept soll einerseits die Vorgaben zur Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten und andererseits auch die Grundsätze für ein Engagement in der Reserve der Bundeswehr beschreiben, um dem gestiegenen Stellenwert der Reserve im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung Rechnung zu tragen.
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung; Öffentlichkeit
Datum Gültigkeitsbeginn:	09.07.2021
Herausgebende Stelle:	BMVg P II 5
Regelungsnummer, Version:	K-3101/4, Version 1
Ersetzt:	Entfällt
Aktenzeichen:	16-80-00
Beteiligte Interessenvertretungen:	Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg Hauptpersonalrat beim BMVg
Gebilligt durch:	Abteilungsleiter Personal
Datum nächste Überprüfung:	08.07.2024
Bestellnummer/DSK:	Keine

Mögliche Kennzeichnungen (vgl. A-550/1, Abschnitt 3.4)

A	Änderungen zur vorherigen Veröffentlichung	B	Berichtspflichten
!	Besonders wichtige Wörter, Zeilen oder Abschnitte	E	Abweichende Vorgaben für den Einsatz
Y	Befehle im Sinne des § 2 Nr. 2 WStG	S	Sicherheitsbestimmungen

Inhaltsverzeichnis

1	Einordnung	5
1.1	Zweck	5
1.2	Einbindung in die Konzeptionelle Dokumentenlandschaft	5
1.3	Einordnung und Gegenstand	5
2	Ziele und Grundsätze	7
2.1	Ziele	7
2.2	Grundsätze	7
3	Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten von Bedarfsträger und Bedarfsdecker	8
3.1	Bedarfsträger	8
3.2	Bedarfsdecker	9
4	Möglichkeiten eines Engagements in der Reserve der Bundeswehr	10
4.1	Aktive Soldatinnen und Soldaten	10
4.2	Einstellung ungedienter Personen, Laufbahnaufstieg früherer Soldatinnen und Soldaten sowie Seiteneinstieg	10
4.3	Ablauf des Einstellungsverfahrens	11
4.4	Folgen der Einstellung in eine Laufbahn der Reserve	12
4.5	Verleihung eines zeitweiligen Dienstgrades	12
5	Vorgaben und Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten	13
5.1	Ausbildung	13
5.2	Beurteilung und Verwendungsaufbau	14
5.3	Beförderung	15
5.4	Laufbahnwechsel und Laufbahnaufstieg	16
5.5	Wechsel des Uniformträgerbereichs	16
6	Anforderung und Heranziehung zum Reservistendienst	17
6.1	Grundsätze	17
6.2	Regelmäßiger Reservistendienst	17
6.3	Reservistendienst in Teilzeit	18
7	Dialog und Zusammenarbeit	18
7.1	Personalentwicklungsgespräche	18
7.2	Gespräche in Personalangelegenheiten	18
8	Die Arbeitgeberseite	18

9	Ausblick, Fortschreibung, Weiterentwicklung	19
10	Anlagen	20
10.1	Bezugsjournal	20
10.2	Änderungsjournal	20

1 Einordnung

1.1 Zweck

101. Dieses Fachkonzept beschreibt die Vorgaben zur Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten sowie die Grundsätze des Personalmanagements für ein Engagement in der Reserve der Bundeswehr im Frieden.

1.2 Einbindung in die Konzeptionelle Dokumentenlandschaft

102. Mit dem „Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr“ vom 13. Juni 2016 hat die Bundesregierung eine strategische Standort- und Kursbestimmung vorgenommen und die Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) aufgrund des veränderten sicherheitspolitischen Umfeldes wieder als strukturbestimmendes Merkmal im Aufgabenspektrum der Bundeswehr verankert. Diese neue Akzentuierung der LV/BV wurde in der „Konzeption der Bundeswehr“ K-1/1 (KdB) aufgegriffen, wonach die LV/BV im Sinne kollektiver Verteidigung einer der bestimmenden Parameter für die Grundaufstellung der Bundeswehr ist. In diesem Kontext wurde der Reserve der Bundeswehr in der KdB erstmals ein eigenständiges Kapitel (5.6) gewidmet. Die Reserve bildet demnach das Potenzial für die erweiterte Aufwuchsfähigkeit der Streitkräfte, auch im Rahmen der Territorialen Reserve, und wird damit zu einer der wesentlichen Säulen der LV/BV. Zugleich bleibt die Reserve für die Wahrnehmung von einsatzrelevanten Aufgaben im Grundbetrieb unverzichtbar. Mit der „Strategie der Reserve“ K-10/5 wurden die Vorgaben der KdB weiter ausdifferenziert und umgesetzt.

103. Die „Personalstrategie der Bundeswehr – Review 2019“ K-10/1 VS-NfD ist das zentrale Steuerungsinstrument der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) für das gesamte Handlungsfeld Personal im Geschäftsbereich BMVg und trägt wesentlich zur personellen Einsatzbereitschaft bei. Dabei ist auch die Reserve von besonderer Bedeutung. Die Umsetzung der personalstrategischen Vorgaben für die Reserve erfolgt durch die Maßnahme „Reserve“. Diese fordert, die Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten bis 2020 mit einem eigenständigen Konzept zu hinterlegen.

1.3 Einordnung und Gegenstand

104. Mit Aussetzen der verpflichtenden Heranziehung zum Grundwehrdienst werden Reservistinnen und Reservisten seit dem 1. Juli 2011 außerhalb des Spannungs- oder Verteidigungsfalles nur bei bestehender Freiwilligkeit zum Wehrdienst herangezogen. Zwar gelten auch hierbei die Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes mit den Einschränkungen nach § 16 Absatz 4 i. V. m. § 10 des Gesetzes¹, allerdings kommt der frühzeitigen und aktiven Einbindung der Arbeitgeberinnen,

¹ Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz – ArbPISchG).

Arbeitgeber und Dienstherrn (im Folgenden zur einfacheren Lesbarkeit als „Arbeitgeberseite“ bezeichnet) durch die Reservistinnen und Reservisten ein besonderer Stellenwert zu.

105. Mit der durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) künftig vorzunehmenden grundsätzlichen Beordnung aller wehrdienstfähig aus dem aktiven Dienstverhältnis ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten für einen gewissen Zeitraum (Grundbeordnung) soll eine bessere Besetzung der nicht-aktiven Dienstposten der Bundeswehr erreicht werden. Dennoch werden, aufgrund der geforderten Qualifikationen, nicht alle Beordnungsdienstposten im Rahmen der Grundbeordnung adäquat besetzt werden können. Hierfür und insbesondere auch zum Verwendungsaufbau des als Anwärterin oder Anwärter in eine Laufbahn der Reserve eingestellten Personals bedarf es transparenter und verlässlicher Vorgaben zur Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten.

106. Alle beordneten Reservistinnen und Reservisten, unabhängig, ob im Rahmen der Grundbeordnung oder auf freiwilliger Basis, stehen besonders im Fokus dieses Fachkonzepts. Nur im Rahmen von Beordnungen, regelmäßigem Reservistendienst und kontinuierlicher Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung kann das Potenzial der Reservistinnen und Reservisten sachgerecht identifiziert werden. Hieraus abgeleitet gestaltet das BAPersBw eine individuelle Personalentwicklung im Dialog mit den Betroffenen und der Bedarfsträgerseite.

107. Dieses Fachkonzept richtet sich sowohl an die Bedarfsträger und Bedarfsdecker als auch an die Reservistinnen und Reservisten selbst, sowie an alle Personen ohne Vordienstzeiten, die Interesse an einem Engagement in der Reserve der Bundeswehr haben.

2 Ziele und Grundsätze

2.1 Ziele

201. Wie beim aktiven Personal leistet auch die Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten einen wesentlichen Beitrag zur Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Dabei wird dem grundgesetzlich verankerten Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefolgt². Die Personalführung entscheidet unter Berücksichtigung des Bedarfs und der ggf. ergänzenden Vorgaben zum Verwendungsaufbau auf Basis der vorhandenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Potenziale der beorderten Reservistinnen und Reservisten über Maßnahmen zur eignungs- und leistungsgerechten Personalentwicklung. Im günstigsten Fall kann bei einem entsprechenden Bedarf durch eine ausgewogene Personalentwicklung in der Reserve die (Wieder-)Einstellung in den aktiven Dienst realisiert werden, um damit aktives Personal und Reserve noch enger zu verzahnen.

2.2 Grundsätze

202. Die regelmäßige Einschätzung des Potenzials der Reservistinnen und Reservisten erfolgt durch die Personalführung auf der Basis von Beurteilungen, die durch die zuständigen Vorgesetzten zu erstellen sind. Dabei kommt der Berücksichtigung aktueller Lebensphasen sowie der Balance von Zivilberuf, Familie und Dienst ein besonderer Stellenwert zu, da Reservistendienst im Frieden ausschließlich freiwillig geleistet wird.

203. Abhängig von den individuellen Karrierevorstellungen können sich Anforderungen für den weiteren Verwendungsaufbau oder für eine zusätzliche Qualifizierung ergeben. Dabei ist nicht auszuschließen, dass sich im Einzelfall die persönlichen Vorstellungen und Wünsche der Betroffenen den dienstlichen Erfordernissen unterordnen müssen. Die Entscheidungen für eine bestimmte Beordernungsverwendung und zur weiteren Förderung sind stets abhängig vom dienstlichen Bedarf, dem nachgewiesenen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbild sowie der persönlichen Verfügbarkeit der Beordneten.

204. Die im „Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr“ K-9000/027 VS-NfD formulierten Grundsätze und Ziele einer bundeswehrgemeinsamen Personalentwicklung gelten für die Personalentwicklung in den Laufbahnen der Reserve entsprechend.

² Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG).

3 Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten von Bedarfsträger und Bedarfsdecker

3.1 Bedarfsträger

301. Die Bedarfsträger bilden die für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Beordnungsdienstposten in der Sollorganisation ihrer Dienststellen ab und definieren personalplanerische Vorgaben. Bei Bedarf werden für unterschiedliche Laufbahnen und Werdegänge Verwendungsaufbaukonzepte beschrieben. Darüber hinaus stellen die Bedarfsträger die Ausbildung der Reservistinnen und Reservisten sicher.

302. Das Referat „Reservisten- und Veteranenangelegenheiten“ der Abteilung Führung Streitkräfte (Abt FüSK) des BMVg ist für alle militärischen Belange in Reservisten- und Veteranenangelegenheiten zuständig und arbeitet dem Stellvertreter oder der Stellvertreterin des Generalinspektors der Bundeswehr oder der Generalinspektorin der Bundeswehr in ihrer oder seiner Eigenschaft als Beauftragte oder Auftraggeber für Reservistenangelegenheiten unmittelbar zu. Diesem Referat nachgeordnet übernimmt das Streitkräfteamt mit dem Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr (SKA KompZResAngelBw) ämterseitig diese Rolle und stimmt die Bedarfsträgerforderungen (BTF) der militärischen³ und zivilen⁴ Organisationsbereiche untereinander ab.

303. Grundsätzliche BTF für alle Soldatinnen und Soldaten werden durch das Referat „Personelle Grundsatzforderungen“ der Abt FüSK des BMVg erhoben⁵. In der Allgemeinen Regelung (AR) „Katalog bundeswehrgemeinsamer Bedarfsträgerforderungen für militärische Auswahl- und Verwendungsplanungsverfahren im Rahmen des Personalmanagements“ A-1340/78 befinden sich auch Vorgaben zu den militärischen Auswahl- und Verwendungsplanungsverfahren für Reservistinnen und Reservisten. Darüber hinaus ist die Erarbeitung und Abstimmung weiterer spezifischer BTF für Reservistinnen und Reservisten auf das SKA KompZResAngelBw übertragen worden. Die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit der Reservistinnen und Reservisten lässt oftmals das Erfüllen aller an das aktive Personal gerichteten BTF nicht zu und ist entsprechend zu berücksichtigen.

³ Vertreten durch Kommando Heer, Kommando Luftwaffe, Marinekommando, Kommando Streitkräftebasis, Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr und Kommando Cyber- und Informationsraum sowie den dem BMVg unmittelbar nachgeordneten Dienststellen Einsatzführungskommando der Bundeswehr, Planungsamt der Bundeswehr, Luftfahrtamt der Bundeswehr, Führungsakademie der Bundeswehr und Zentrum Innere Führung.

⁴ Vertreten durch Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr, Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr sowie das dem BMVg unmittelbar nachgeordnete Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst.

⁵ Vgl. hierzu AR „Erarbeitung militärischer personeller Bedarfsträgerforderungen im Personalmanagement“ A-1300/38.

- 304.** Die jährlichen Ergänzungsumfänge für die einzelnen Laufbahnen der Reserve werden durch das Referat „Personelle Einsatzbereitschaft; Personalstruktur und –bedarf“ der Abt FÜSK des BMVg in enger Abstimmung mit den Organisationsbereichen festgelegt.
- 305.** Die hierfür zuständigen Vorgesetzten tragen durch regelmäßige Beurteilungen in erheblichem Maß zur individuellen Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten bei. Die in den Beurteilungen enthaltenen Vorschläge zur Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zu Verwendungs- und Fördermöglichkeiten liefern der Personalführung wertvolle Erkenntnisse.
- 306.** Insbesondere beim Übergang ihrer Soldatinnen und Soldaten aus dem aktiven Dienstverhältnis in die Reserve kommt den zuständigen Vorgesetzten bei der Bindung dieses Personals an die Reserve im Rahmen der Grundbeorderung ein besonders hoher Stellenwert zu⁶.
- 307.** Die Bedarfsträger zeichnen für die spezifischen Anforderungen der konkreten Beorderungsverwendungen verantwortlich. Beorderungsverwendungen ergeben sich auf strukturgebundenen Dienstposten der Verstärkungsreserve oder als Beorderungsmöglichkeiten in der Personalreserve (sog. „Spiegel-Dienstposten“).

3.2 Bedarfsdecker

- 308.** Aufgabe des Bedarfsdeckers ist es, das Personal durch einen individuellen Verwendungsaufbau im Dialog mit den Betroffenen und den Bedarfsträgern so zu entwickeln, dass es nicht nur die BTF grundlegend erfüllt, sondern auch darüber hinaus entsprechend dem individuellen Fähigkeitsprofil (nach Qualifikation und Kompetenz) bestmöglich und bedarfsgerecht zum Einsatz gebracht wird.
- 309.** Im BMVg zuständig für das militärische Personalmanagement in der Reserve der Bundeswehr ist das Referat „Reserve; personeller Wehersatz“ der Abteilung Personal. Diesem fachlich nachgeordnet verantwortet die Abteilung VI des BAPersBw die Personalführung und -entwicklung aller beordneten Reservistinnen und Reservisten sowie die bedarfsgerechte Besetzung der Beorderungsdienstposten mit bestmöglich qualifiziertem Personal. Die Personalführerinnen und Personalführer steuern im Dialog mit den beordneten Reservistinnen und Reservisten und deren zuständigen Vorgesetzten den individuellen Verwendungsaufbau. Der gestiegene Stellenwert der LV/BV und die vorzunehmende Grundbeorderung müssen aufbau- und ablauforganisatorisch in der Abteilung VI des BAPersBw abgebildet werden.
- 310.** Entscheidungen für eine bestimmte Beorderungsverwendung sollen nach Möglichkeit im Einvernehmen mit den Beordneten und den zuständigen Vorgesetzten getroffen werden. Die Besetzungshoheit für ausgebrachte Beorderungsmöglichkeiten liegt beim BAPersBw VI.

⁶ Vgl. hierzu Abschnitt 5.8 „Personalbindung Reserve“ im Konzept „Die Personalbindung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ K-3101/1 VS-NfD.

4 Möglichkeiten eines Engagements in der Reserve der Bundeswehr

401. Informationen erhalten Interessierte bei allen Karriereberaterinnen und Karriereberatern der Bundeswehr, den lokalen Karriereberatungsbüros und den regionalen Karrierecentern der Bundeswehr.

Im Internet sind Informationen zu einem Engagement in der Reserve der Bundeswehr unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/die-reserve-der-bundeswehr>

Bei Fragen können sich Interessierte unter der kostenfreien Rufnummer 0800 / 7246856 unmittelbar an das BAPersBw wenden.

4.1 Aktive Soldatinnen und Soldaten

402. Freiwilligen Wehrdienst Leistende, Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit (SaZ) sowie Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS) sind vor Erreichen ihres Dienstzeitendes gezielt durch die zuständigen Vorgesetzten auf ein weiteres Engagement in der Bundeswehr als Reservistendienst Leistende anzusprechen⁷. Bei Dienstzeitende soll dieser Personenkreis in der Regel aufgrund der Erfahrungen und militärfachlichen Qualifikationen im Zuge der Grundbeordnung möglichst in einer der früheren Verwendung vergleichbaren Funktion eingeplant werden, um im Fall eines erforderlich werdenden Aufwuchses der Streitkräfte als Verstärkungspersonal rasch verfügbar zu sein. Während der Dauer der Grundbeordnung können, neben der Inübunghaltung für die Beordnungsverwendung, auch Maßnahmen zur Personalentwicklung stattfinden. Der Wechsel der Beordnungsverwendung erfolgt jedoch erst, wenn die für die neue Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

4.2 Einstellung ungedienter Personen, Laufbahnaufstieg früherer Soldatinnen und Soldaten sowie Seiteneinstieg

403. Beordnungsmöglichkeiten werden auch Ungedienten für die einzelnen Laufbahnen angeboten. Weitere Optionen des Engagements sind der Laufbahnaufstieg oder -wechsel früherer Soldatinnen und Soldaten sowie die Einstellung von Gedienten und Ungedienten mit höherem Dienstgrad aufgrund bestimmter zivilberuflicher Qualifikationen.

404. Sofern ein Einstieg mit höherem Dienstgrad mangels Bedarf oder Qualifikation nicht erfolgen kann, beginnen Ungediente ihre Karriere auch in den Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Offiziere

⁷ Vgl. hierzu K-3101/1 VS-NfD, Abschnitt 5.8 „Personalbindung Reserve“.

als Anwärterinnen und Anwärter im untersten Mannschaftsdienstgrad. Frühere Soldatinnen und Soldaten beginnen ihre Karriere in der Reserve der Bundeswehr mit dem erworbenen Dienstgrad⁸.

405. Sofern die Bedarfsträger für festgelegte Beordnungsmöglichkeiten die Möglichkeit des Seiteneinstieges eröffnen, erlaubt dies Bewerberinnen und Bewerbern, die über bestimmte Qualifikationen verfügen und sich im Eignungs- und Leistungsvergleich durchsetzen konnten, unmittelbar einen vorläufig höheren Dienstgrad zu übertragen. Fehlt dieser Bedarf, ist eine Einstellung in eine Laufbahn der Reserve nur mit einem Anwärterdienstgrad möglich.

406. Der im Falle des Seiteneinstiegs vorläufig verliehene höhere Dienstgrad wird nach Abschluss der erforderlichen Ausbildung⁹, einer laufbahnabhängigen Anzahl von zu leistenden Tagen Reservistendienst sowie einem Reservistendienst von zusammenhängend mindestens zwölf Tagen in der vorgesehenen Beordnungsverwendung und der Bescheinigung der Eignung durch eine Beurteilung endgültig verliehen. Vorläufige Dienstgrade dürfen außerhalb eines Wehrdienstverhältnisses nicht geführt werden.

4.3 Ablauf des Einstellungsverfahrens

407. Die Einstellung in eine Laufbahn der Reserve erfolgt vergleichbar der Einstellung der SaZ. Bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen sowie der wehrrechtlichen Verfügbarkeit, festgestellt durch das BAPersBw oder eines der nachgeordneten Karrierecenter der Bundeswehr, steht diese bei Bedarf jeder geeigneten Person offen. Hierzu haben alle Bewerberinnen und Bewerber ein Eignungsfeststellungsverfahren zu durchlaufen, das für die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere der Reserve durch das BAPersBw in Erfurt und für die Laufbahnen der Feldwebel, der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere sowie der Mannschaften der Reserve an einem der Karrierecenter der Bundeswehr mit Assessment stattfindet.

⁸ Anwärterinnen und Anwärter müssen im Rahmen ihrer Ausbildung die entsprechende Laufbahnprüfung (Fachunteroffizier-, Feldwebel- oder Offizierprüfung) mit Erfolg ablegen. Sofern der Einstieg nicht mit einem höheren Anwärterdienstgrad erfolgt, dauert die Ausbildung zur Fachunteroffizierin und zum Fachunteroffizier in der Regel ein Jahr, zum Feldwebel, zur Offizierin und zum Offizier drei Jahre.

⁹ Mit höherem Dienstgrad Eingestellte nehmen an den entsprechenden Ausbildungsabschnitten teil, das Ablegen einer Laufbahnprüfung (Fachunteroffizier-, Feldwebel- oder Offizierprüfung) wird nicht gefordert.

408. Zu verschiedenen Terminen im Jahr erfolgen Auswahlentscheidungen im Eignungs- und Leistungsvergleich und anschließend die Einstellung in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere der Reserve¹⁰. Der Ergänzungsumfang der Streitkräfte für die verschiedenen Einstellungsmöglichkeiten wird – in enger Abstimmung mit den Organisationsbereichen – in der AR „Personalplanung für Soldatinnen und Soldaten 20XX“ A-1322/xx VS-NfD jährlich angepasst und fortgeschrieben. Die Einstellung in die Laufbahnen der Feldwebel, der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere sowie der Mannschaften der Reserve ist bei Eignung und Bedarf jederzeit möglich.

4.4 Folgen der Einstellung in eine Laufbahn der Reserve

409. Reservistinnen und Reservisten, denen ein höherer als der unterste Mannschaftsdienstgrad übertragen worden ist, unterliegen bis zu dem in § 59 des Soldatengesetzes (SG) festgesetzten Lebensalter der Dienstleistungsüberwachung¹¹.

4.5 Verleihung eines zeitweiligen Dienstgrades

410. Personen, die wehrrechtlich verfügbar sind, kann für eine militärische oder militärfachliche Verwendung ein Dienstgrad zeitweilig verliehen werden, wenn sie die für die Verwendung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und die erforderliche Lebenserfahrung durch bestimmte berufliche Tätigkeiten erworben haben. Voraussetzung ist das Bestehen eines verwendungsbezogenen, anders nicht zu deckenden Bedarfs in der Bundeswehr. Der höhere Dienstgrad wird ausschließlich für die Dauer der Heranziehung zum Reservistendienst verliehen, im Anschluss darf er nicht mit dem Zusatz „der Reserve“ oder „d. R.“ weitergeführt werden.

411. Ein zeitweiliger Dienstgrad wird ebenfalls für die Teilnahme an „Dienstlichen Veranstaltungen zur Information“ der militärischen Organisationsbereiche verliehen. Diese Veranstaltungen richten sich insbesondere an hochrangige zivile Führungskräfte, politische Mandatsträgerinnen und Mandatsträger, sonstige herausragende Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens sowie in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Fragen der Sicherheits- und Verteidigungspolitik Tätige.

¹⁰ Seiteneinstieg in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere der Reserve des Truppendienstes nach § 43 Absatz 3 i. V. m. § 26 Absatz 2 der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) jeweils im April und im Oktober. Seiteneinstieg in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere der Reserve des Truppendienstes nach § 43 Absatz 3 i. V. m. § 26 Absatz 4 SLV im Juli (derzeit bis zum Jahr 2022 ausgesetzt). Einstieg nach § 43 Absatz 2 SLV als Reserveoffizieranwärterin und Reserveoffizieranwärter im Wehrdienst (ROA i. W.) unabhängig von der Verpflichtungszeit beim Heer, bei der Marine und im Zentralen Sanitätsdienst jeweils im Juli. ROA i. W. der Luftwaffe können in den Monaten Juli, August und Oktober ihre Karriere in der Reserve beginnen.

Einstieg nach § 43 Absatz 2 SLV als ROA außerhalb des Wehrdienstes (a. d. W.) immer im März.

¹¹ Gemäß § 77 SG haben alle Dienstleistungspflichtigen u. a. jede Änderung ihres Wohnsitzes binnen einer Woche der zuständigen Wehrrersatzbehörde (Karrierecenter der Bundeswehr) zu melden sowie Verschlechterungen ihres Gesundheitszustandes seit der Entlassungs- oder letzten Überprüfungsuntersuchung unverzüglich mitzuteilen.

412. Da zeitweilige Dienstgrade außerhalb eines Wehrdienstverhältnisses nicht geführt werden dürfen, kann nach deren Verleihung auch keine Personalentwicklung erfolgen. Ggf. wird dadurch aber das Interesse für ein dauerhaftes Engagement in der Reserve der Bundeswehr geweckt.

5 Vorgaben und Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten

5.1 Ausbildung

501. Jede Personalentwicklung in der Reserve setzt den Abschluss der erforderlichen Ausbildung sowie ein bestehendes Beorderungsverhältnis voraus. Die allgemeinmilitärische und militärfachliche Ausbildung erfolgt wegen der begrenzten zeitlichen Verfügbarkeit der Reservistinnen und Reservisten in der Regel modular. Präsenzphasen an den Ausbildungseinrichtungen sind auf das hierfür erforderliche Mindestmaß zu beschränken und, wo immer möglich, durch Telekooperationsabschnitte oder Fernausbildungsanteile zu ergänzen¹². Dies erfordert jedoch von den Beordneten, sich auch außerhalb eines Reservistendienstes im Rahmen von asynchronen Ausbildungsverfahren (Fernausbildung) für die bestehende oder künftige Beorderungsverwendung fort- und weiterzubilden.

502. Da militärfachliche Qualifikationen innerhalb der Bundeswehr oftmals nur in mehrmonatigen Präsenzlehrgängen vermittelt werden, muss die Möglichkeit der Verwendbarkeit ohne vollständigen Nachweis der für einen Dienstposten geforderten Qualifikation im Einzelfall zwischen der Personalführung und der Beorderungs- oder Dienstleistungsdienststelle abgestimmt werden. Eine zeitgerechte Bedarfsdeckung wird insbesondere dann unterstützt, wenn durch gegenseitiges Anerkennen von Ausbildungen und Abschlüssen ein einfacherer Austausch zwischen Wirtschaft und Bundeswehr erfolgen kann. Die Kooperation zwischen Wirtschaft und Bundeswehr ist hierfür die fundamentale Voraussetzung. Die fachlich zuständigen Stellen der Organisationsbereiche stehen daher der Herausforderung gegenüber, die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen, um einerseits die Attraktivität des Dienstes für die Reservistinnen und Reservisten weiter zu steigern, andererseits nach Möglichkeit auch einen Mehrwert für die Arbeitgeberseite zu generieren, um dadurch die Bereitschaft zur regelmäßigen Freistellung des Personals zum Reservistendienst zu fördern.

¹² Der militärfachliche Anteil der Laufbahnausbildung in den Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere und der Feldwebel muss gemäß § 12 Absatz 2 SLV (Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere) sowie § 16 Absatz 2 SLV (Feldwebel) mehrere Monate dauern und in Form von Lehrgängen stattfinden. Die Forderung der mehrmonatigen Ausbildung wird durch Präsenzmodule und dazwischenliegende Telekooperationsabschnitte erfüllt, wobei die Zeiten der Telekooperationsphase mit zur Lehrgangsdauer gerechnet werden. Für diese besteht jedoch kein Anspruch auf finanzielle Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (USG).

503. Zur Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zur Vorbereitung auf bestimmte Verwendungen steht den Beorderten an den Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr grundsätzlich das gleiche Bildungsangebot offen wie dem aktiven Personal. Zwar hat die Ausbildung des aktiven Personals grundsätzlich Vorrang, jedoch wird für Reservistinnen und Reservisten bei nicht laufbahnrelevanten Trainings, in Abhängigkeit der maximalen Anzahl an Teilnehmenden, bereits ein Mindestkontingent von einem Platz oder zwei Plätzen vorgehalten. Aus Sicht der Personalentwicklung Reserve muss es Ziel sein, dies zukünftig auf alle Trainings zu erweitern¹³.

Neben der zwingend erforderlichen Laufbahnausbildung und einer ergänzenden Fachausbildung zur Wahrnehmung der Aufgaben bestimmter Dienstposten¹⁴ gibt es darüber hinaus ein Bildungsangebot zur allgemeinen Weiterbildung, insbesondere an der Führungsakademie der Bundeswehr, dem Zentrum Innere Führung oder dem Bildungszentrum der Bundeswehr. Die Wahrnehmung von allgemeinen Weiterbildungsangeboten ist mit dem Beordnungstruppenteil und der Personalführung abzustimmen. Vorrang haben stets die Laufbahnausbildung sowie die Ausbildung zur Erlangung der fachlichen Qualifikation für den vorgesehenen Beordnungsdienstposten. Nach abgeschlossener Ausbildung für die bestehende Beordnung müssen die dann mögliche allgemeine Weiterbildung und der Reservistendienst in der Beordnungsverwendung in einem angemessenen Verhältnis stehen.

5.2 Beurteilung und Verwendungsaufbau

504. Um das Potenzial der Beorderten in regelmäßigen Abständen sachgerecht abschätzen und geeignete Reservistinnen und Reservisten für eine mögliche Entwicklung bis in die Spitzenverwendungen der jeweiligen Laufbahnen identifizieren zu können, sind regelmäßiger Reservistendienst und dabei die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung durch die hierfür zuständigen Vorgesetzten erforderlich. Für die Beurteilungen und Personalentwicklungsbewertungen der Reservistinnen und Reservisten gelten grundsätzlich dieselben Vorgaben wie für das aktive Personal, d. h. außer zu besonderen Anlässen wird eine erneute Beurteilung grundsätzlich erst nach einem Zeitraum von zwei Jahren erstellt. Spezielle Regelungen hierzu enthält die AR A-1340/50 „Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten“.

505. Je höher die Laufbahn, desto vielfältiger und anspruchsvoller werden die zu durchlaufenden Verwendungen. Gerade vor einer beabsichtigten Beordnung auf herausgehobene n Dienstposten erheben die Bedarfsträger in der Regel besondere Anforderungen an den individuellen Verwendungsaufbau. Dabei kann es sich z. B. um eine bestimmte Vorverwendung oder zwingende Erfahrungen in einem bestimmten Bereich oder auf einer bestimmten Ebene (BMVg, höhere Kommandobehörde oder

¹³ Diesbezüglich entstehende Ausbildungsbedarfe können an jeder Stelle im Geschäftsbereich BMVg identifiziert werden. Die Bedarfe sind zu verifizieren und den zuständigen Stellen als Bedarfsträger vorzulegen.

¹⁴ Abgeschlossene zivile Ausbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen können ggf. anteilig oder vollständig als militärische Fachausbildung durch den Bedarfsträger anerkannt werden.

Bundesamt) handeln. So werden insbesondere in den Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere der Reserve auch Verwendungen ohne unmittelbare Förderungsmöglichkeit erfolgen müssen, um durch einen entsprechenden Verwendungsaufbau (Verwendungsbreite und -tiefe) hinreichend auf die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben vorbereitet zu sein.

506. Um die generelle Eignung und das Potenzial der Reservistinnen und Reservisten für eine Beorderung in besonders herausgehobenen nationalen und internationalen Verwendungen sowie zur Entwicklung für und Förderung in die Spitzenverwendungen der Laufbahnen der Reserve feststellen zu können, finden für die unterschiedlichen Laufbahnen regelmäßig Eignungsfeststellungs- und Auswahlkonferenzen statt. In diesen Konferenzen werden geeignete Reservistinnen und Reservisten identifiziert, maßgeblich anhand ihrer Beurteilungen bewertet und für mögliche Verwendungsentscheidungen vorgeschlagen. Über eine positive Eignungsfeststellung oder Auswahl werden die Reservistinnen und Reservisten nach der jeweiligen Konferenz schriftlich durch das BAPersBw in Kenntnis gesetzt.

507. Personalentwicklung hängt auch von der Bereitschaft der Beordneten ab, über einen planbaren Zeitraum verfügbar zu sein und zur Gewährleistung eines sachgerechten Verwendungsaufbaus gegebenenfalls auch solchen Beorderungen zuzustimmen, die die Reservistin oder der Reservist nicht primär angestrebt hat. In Einzelfällen wird es sich dabei nicht vermeiden lassen, zum Erreichen des erforderlichen Verwendungsaufbaus oder zur Sicherstellung operativer Forderungen auch beurteilungsrelevante Verwendungen in Dienststellen zu durchlaufen, die nicht der persönlichen Präferenz der Beordneten entsprechen. Von den Beordneten wie auch von den durch die Entscheidungen des BAPersBw betroffenen Beorderungsdienststellen wird hier Einsicht in die Notwendigkeit eines sachgerechten Verwendungsaufbaus erwartet. Gerade die Beorderungsdienststellen tragen durch ihr Angebot für einen regelmäßigen Reservistendienst und durch die dabei zu erstellenden Beurteilungen in hohem Maß zur individuellen Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten bei.

508. Aber auch die Reservistinnen und Reservisten sind gefordert, sich im Dialog mit ihren Vorgesetzten und der Personalführung aktiv in ihre Personalentwicklung mit einzubringen. Insbesondere im Rahmen der Personalentwicklungsbewertungen, die zusammen mit den Beurteilungen durch die Beurteilenden zu erstellen sind, sollten sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, ihre eigenen Vorstellungen zu ihrem weiteren Werdegang in der Reserve der Bundeswehr einzubringen.

5.3 Beförderung

509. Gemäß § 5 Absatz 2 SLV sind die Dienstgrade einer Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen. Hierfür sind laufbahnabhängig eine bestimmte Anzahl an Tagen Reservistendienst zu leisten sowie die

erforderlichen Mindestdienstzeiten zu erfüllen. Eine Beförderung nur aufgrund zivilberuflicher Höherqualifizierung kann bedarfsorientiert nur dann erfolgen, wenn der vorgesehene Beorderungsdienstposten zwingend die bei der Reservistin oder dem Reservisten vorliegende Qualifikation erfordert.

510. Beförderungen in der Reserve erfolgen bei bestehender Beorderung und der in einer aktuellen Beurteilung festgestellten Eignung grundsätzlich nach Erfüllen der für das aktive Personal geltenden zeitlichen Mindestvoraussetzungen sowie der Vorgaben für zu leistenden Reservistendienst¹⁵.

511. Entscheidend für die Personalentwicklung und den individuellen Verwendungsaufbau der Reservistinnen und Reservisten ist die dem Beorderungsdienstposten zugeordnete Besoldungsgruppe nach dem Bundesbesoldungsgesetz¹⁶. Die Beorderung auf einen höherwertigen Dienstposten desselben Dienstgrades¹⁷ erfolgt erst bei einer durch eine Beurteilung bestätigten Bewährung im entsprechenden Dienstgrad.

5.4 Laufbahnwechsel und Laufbahnaufstieg

512. Der Wechsel in eine andere oder der Aufstieg in eine höhere Laufbahn erfolgt ausschließlich bedarfs- und anlassbezogen. Der Aufstieg in eine höhere Laufbahn ist nur möglich, sofern die erforderlichen Bildungsvoraussetzungen für den Laufbahnaufstieg zivil erworben wurden und die Eignung für die höhere Laufbahn festgestellt wurde.

5.5 Wechsel des Uniformträgerbereichs

513. Beim Einstieg Ungedienter in eine Laufbahn der Reserve wird auch über die Zugehörigkeit zu einem Uniformträgerbereich (UTB)¹⁸ entschieden. Die laufbahnspezifische Ausbildung erfolgt überwiegend in den dem entsprechenden UTB zugeordneten Ausbildungseinrichtungen, um die Reservistinnen und Reservisten mit den Besonderheiten des jeweiligen UTB vertraut zu machen und eine Identifikation mit dem eigenen UTB zu entwickeln. Ein Wechsel des UTB nach abgeschlossener Ausbildung und mehrjähriger Verwendung auf unterschiedlichen Ebenen kann in der Regel nur in besonders begründeten Ausnahmefällen erfolgen. Er kommt nur dann in Betracht, wenn seitens des Bedarfsträgers und -deckers Bedarf und Notwendigkeit gesehen werden und aufnehmender und abgebender UTB dem zustimmen.

¹⁵ Zunächst orientiert sich die Beförderung von Reservistinnen und Reservisten an der erforderlichen Dienstzeit (in der Bundeswehr oder im Eingangssamt der Laufbahn) des aktiven Personals. Zum anderen ist für die Beförderung zum nächsten Dienstgrad die mindestens zu erbringende Anzahl an Tagen Reservistendienst zu leisten, anteilig davon ggf. bereits in einer höherwertigen Verwendung. Vgl. hierzu AR „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung von Soldatinnen und Soldaten“ A-1340/49.

¹⁶ Vgl. hierzu USG, Anlage 2; in Spalte 2 der dortigen Tabelle sind ausschließlich Dienstgrade abgebildet.

¹⁷ Dienstposten in herausgehobenen Verwendungen gibt es in den Dienstgraden Hauptmann, Oberstleutnant und Oberst sowie vergleichbaren Dienstgraden der Marine und des Sanitätsdienstes.

¹⁸ Heer, Luftwaffe oder Marine.

6 Anforderung und Heranziehung zum Reservistendienst

6.1 Grundsätze

601. Nach Anforderung des Reservistendienstes durch die Dienstleistungsdienststelle beim BAPersBw erfolgt die Heranziehung durch das zuständige Karrierecenter der Bundeswehr mittels schriftlichem Bescheid.

602. Reservistendienst erfolgt grundsätzlich in der Beordnungsverwendung in den in § 60 SG definierten Arten der Dienstleistungen¹⁹. In begründeten Einzelfällen kann Reservistendienst auch außerhalb der Beordnungsverwendung geleistet werden. Wird Reservistendienst vorrangig zum Erfüllen bestimmter Vorgaben für den Verwendungsaufbau geleistet, ist eine Dauer von mindestens zwei Wochen anzustreben, da die Personalführung die Dienstleistungsdienststelle in der Regel zur Erstellung einer Beurteilung auffordern wird.

603. Ein Anspruch auf eine Beordnung oder auf die Ableistung von Reservistendienst besteht nicht. Zeitraum, Dauer und Umfang des Reservistendienstes sind durch die Beordneten stets in Abstimmung mit ihrem Beordnungstruppenteil, der geplanten Dienstleistungsdienststelle und der Arbeitgeberseite zu planen und festzulegen. Die bedarfsorientierte Planung von Reservistendienst unterliegt dem Gebot der Wirtschaftlichkeit, weswegen stets die voraussichtlichen Kosten vor einer Heranziehung durch die zuständigen Vorgesetzten gegen den erwarteten Nutzen des Reservistendienstes abzuwägen sind.

6.2 Regelmäßiger Reservistendienst

604. Um einerseits eine erfolgreiche Personalentwicklung sicherstellen zu können, andererseits aber auch die funktionale Integration der Beordneten in ihren Dienststellen zu gewährleisten, ist ein regelmäßiger Reservistendienst anzustreben. Für die Dauer der Grundbeordnung ist ein Reservistendienst von zwei Wochen pro Kalenderjahr wünschenswert²⁰. Die Bereitschaft, häufiger und längerfristig für Reservistendienst zur Verfügung zu stehen, wird als Zeichen eines hohen Engagements in der Reserve und der Verbundenheit mit den Streitkräften gewertet, darf aber nicht handlungsleitend für den individuellen Verwendungsaufbau und damit letztendlich die Förderung der Beordneten sein.

¹⁹ § 61 SG (Übungen), § 62 SG (Besondere Auslandsverwendung), § 63 SG (Hilfeleistung im Innern), § 63a SG (Hilfeleistung im Ausland) und § 63b SG (Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft).

²⁰ Dies gilt nicht für die Grundbeordnung der freiwilligen Wehrdienst Leistenden im Heimatschutz (FWDL-HSch), welche sich im Rahmen des Modells „Dein Jahr für Deutschland – freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz (FWD-HSch)“ engagieren. Hier werden im Anschluss an die siebenmonatige Dienstzeit insgesamt fünf Monate Reservistendienst innerhalb der sechsjährigen Grundbeordnung erwartet.

6.3 Reservistendienst in Teilzeit

605. Um den Beordneten auch lebensphasenorientiert ein Engagement in der Reserve der Bundeswehr zu ermöglichen, kann Reservistendienst auch in Teilzeit²¹ geleistet werden, soweit dies nach Bewertung der zuständigen Vorgesetzten zweckmäßig erscheint. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

7 Dialog und Zusammenarbeit

701. Für eine sachgerechte Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten und insbesondere auch zur vorausschauenden Planung für möglichen Reservistendienst ist der vertrauensvolle und transparente Dialog zwischen allen Beteiligten erforderlich.

7.1 Personalentwicklungsgespräche

702. Die Personalführung führt insbesondere nach Abschluss der Ausbildung, vor dem Wechsel der Beorderungsdienststelle und zur Vorbereitung von Verwendungsentscheidungen dokumentierte Personalentwicklungsgespräche mit den Beordneten. Diese sind vorrangig im Rahmen einer laufenden Heranziehung beim BAPersBw durchzuführen. Die zuständigen Disziplinarvorgesetzten oder die beurteilenden Vorgesetzten können im Ausnahmefall damit beauftragt werden.

7.2 Gespräche in Personalangelegenheiten

703. Neben den Personalentwicklungsgesprächen zur Bestimmung der individuellen Karriere-möglichkeiten und zur gemeinsamen Gestaltung des weiteren Verwendungsaufbaus stellt die Personalführung den regelmäßigen Dialog mit den Reservistinnen und Reservisten durch Informations-gespräche sicher. Diese erfolgen überwiegend telefonisch oder mittels elektronischer Post.

704. Zur Erörterung beruflicher oder familiärer Veränderungen oder neuer Möglichkeiten für eine Beorderung oder für Reservistendienst sollen auch durch die Beorderungsdienststellen jährlich Gespräche mit ihren beordneten Reservistinnen und Reservisten angeboten werden.

Sofern im zivilen Bereich weitere Qualifikationen erworben wurden, sind die Beordneten angehalten, diese Qualifikationen im Rahmen dieser Gespräche ihren Beorderungsdienststellen oder ihrer Personalführung zur Aufnahme in den Datenbestand mitzuteilen.

8 Die Arbeitgeberseite

801. Die Bundeswehr will offene und vertrauensvolle Beziehungen zur Arbeitgeberseite aufbauen und halten. Es liegt daher im besonderen Interesse der Bundeswehr, dass sich Reservistinnen und

²¹ Reservistendienst in Teilzeit ist nur bei einer Heranziehung nach § 63b SG (Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft) und abgeschlossener Ausbildung möglich.

Reservisten mit Zustimmung ihrer Arbeitgeberseite in der Reserve engagieren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für einen regelmäßigen Reservistendienst sowie daraus abgeleitet einer zielgerichteten Personalentwicklung.

802. Es wird erwartet, dass alle Reservistinnen und Reservisten im Vorfeld eines Engagements ihre beabsichtigte Bindung in der Reserve und die daraus resultierenden Konsequenzen mit ihrer Arbeitgeberseite abstimmen. Um die Kommunikation mit der Arbeitgeberseite zu erleichtern, wird den Reservistinnen und Reservisten vor (dem Wechsel) einer Beorderung durch ihre Beorderungsdienststelle ein Informationspaket für die Arbeitgeberseite ausgehändigt. Darüber hinaus ist gemäß dem ArbPISchG jeder geplante Reservistendienst nach Erhalt des Heranziehungsbescheides der Arbeitgeberseite anzuzeigen.

803. Der Dialog mit der Arbeitgeberseite ist sowohl durch die Beordneten als auch durch die Beorderungsdienststellen zu führen²². Dabei ist zielgerichtet darauf hinzuweisen, dass der Einsatz in der Reserve den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönliche und fachliche Weiterbildung, ggf. sogar zusätzliche Qualifikationen ermöglicht, die auch für das zivile Beschäftigungsverhältnis von Nutzen sein können. Idealerweise ist der regelmäßige Reservistendienst für alle Seiten gewinnbringend. Gerade dadurch wird die Bereitschaft zur Freistellung bei der Arbeitgeberseite gefördert.

9 Ausblick, Fortschreibung, Weiterentwicklung

901. Die Personalstrategie sieht vor, dieses Fachkonzept spätestens Ende 2024 einer Revision zu unterziehen. Ein wesentliches Instrument hierzu bildet das „Lagebild Reserve“²³. Das zur Erstellung dieses Lagebildes genutzte Befragungsinstrumentarium ist bezogen auf die Erfordernisse des Qualitätsmanagements der Personalentwicklung der Reservistinnen und Reservisten weiterzuentwickeln.

902. In Abhängigkeit der weiteren Ausplanung des „Fähigkeitsprofils der Bundeswehr“²⁴ und der damit einhergehenden Anpassung der Strukturen der Reserve sowie aufgrund geänderter gesetzlicher oder (sicherheits-)politischer Vorgaben werden sich Änderungen in diesem Fachkonzept ergeben. Daher wird dieses Fachkonzept, in Anlehnung an die jeweiligen Zwischenschritte des Fähigkeitsprofils der Bundeswehr, zumindest Ende 2023, 2027 und 2031 einer Überprüfung unterzogen.

²² Vgl. hierzu AR „Die Reserve“ A2-1300/0-0-2, Abschnitt 8.24 „Kommunikation der Dienstleistungsdienststellen mit der Arbeitgeberseite/der Dienstbehörde“.

²³ Das „Lagebild Reserve“ wird jährlich durch das SKA KompZResAngelBw herausgegeben. Es enthält neben Aussagen zum Beorderungsstand und zur Nutzung der verfügbaren Dienstleistungstage in den einzelnen Organisationsbereichen auch Aussagen zum Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. sowie zur Stimmungslage bei den Reservistinnen und Reservisten. Diese wird anhand eines Fragebogens erhoben, der den Reservistinnen und Reservisten durch die Dienstleistungsdienststelle mit der Bitte um Beantwortung im Laufe der Heranziehung ausgehändigt wird.

²⁴ Der Generalinspekteur der Bundeswehr hat am 3. September 2018 das „Fähigkeitsprofil der Bundeswehr 2018“ K-1/2 VS-NfD erlassen. Dieses als „VS-Vertraulich“ eingestufte Dokument zeigt in drei Schritten (2023, 2027 und 2031) auf, über welche Fähigkeiten die Bundeswehr vor dem Hintergrund der im Weißbuch 2016 vorgenommenen Fokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung verfügen soll.

10 Anlagen

10.1 Bezugsjournal

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
1. GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
2. SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz)
3. USG	Gesetz über die Leistungen zur Sicherung des Unterhalts von Reservistendienst Leistenden (Unterhaltssicherungsgesetz)
4. ArbPISchG	Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz)
5. BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
6. SLV	Verordnung über die Laufbahnen der Soldatinnen und Soldaten (Soldatenlaufbahnverordnung)
7. Die Bundesregierung vom 13.06.2016	Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr
8. K-1/1	Konzeption der Bundeswehr
9. K-1/2 VS-NfD	Fähigkeitsprofil der Bundeswehr 2018
10. K-10/5	Strategie der Reserve
11. K-10/8	Militärische Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Streitkräften und Übungswesen Bundeswehr
12. K-3101/1 VS-NfD	Die Personalbindung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
13. K-9000/027 VS-NfD	Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr
14. A-1300/38	Erarbeitung militärischer personeller Bedarfsträgerforderungen im Personalmanagement
15. A-1340/49	Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung von Soldatinnen und Soldaten
16. A-1340/50	Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten
17. A-1340/78	Katalog bundeswehrgemeinsamer Bedarfsträgerforderungen für militärische Auswahl- und Verwendungsplanungsverfahren im Rahmen des Personalmanagements
18. A2-1300/0-0-2	Die Reserve

10.2 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1	09.07.2021	<ul style="list-style-type: none"> • Erstveröffentlichung