

Strategie der Reserve

SLL-011



Strategisch-politische Dokumente



Konzeptionelle
Dokumentenlandschaft



Allgemeine
Regelungen



Druckschriften



Technische Regelungen



Regelungsnahe
Dokumente

Detailinformationen

Zweck der Regelung:	Die Strategie der Reserve (SdR) gibt die strategische Zielsetzung, den Rahmen zur Weiterentwicklung und Neuausrichtung der Reserve vor.
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
Datum Gültigkeitsbeginn:	22.04.2026
Herausgebende Stelle:	BMVg SK I 4
Regelungsnummer, Version:	SLL-011, Version 1
Ersetzt:	Entfällt
Aktenzeichen:	16-90-01
Beteiligte Interessenvertretungen:	Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg, Hauptpersonalrat beim BMVg
Gebilligt durch:	Bundesminister der Verteidigung
Datum nächste Überprüfung:	21.04.2031

Änderungsschwerpunkt zur Vorversion

Ausgehend von der K-10/5 Version 1 wurden die SLL-011 verfasst, um der aktuellen sicherheitspolitischen Lage Rechnung zu tragen.

Mögliche Kennzeichnungen (vgl. A-550/1, Abschnitt 5.4)

Ä	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	4
2	Zweck der Strategie der Reserve	4
3	Zielbild „Neue Reserve“	5
4	Strategisch relevante Handlungsfelder	5
4.1	Grundlegende Rahmenbedingungen	6
4.2	Kommunikation und Ansprechbarkeit	6
4.3	Personalgewinnung, -bindung und Motivation	7
4.4	Ausbildung und Übung	7
4.5	(Selbst-)Verständnis, Integration und Zusammenarbeit	8
5	Schluss- und Übergangsbestimmungen	8
6	Maßnahmen	9
7	Anlagen	10
7.1	Neues Rollenverständnis	11
7.2	Abkürzungsverzeichnis	12
7.3	Bezugsjournal	13
7.4	Änderungsjournal	13

1 Einordnung

101. Die Strategie der Reserve (SdR) ergänzt als Strategische Leitlinie (SLL) in der Dokumentenlandschaft des Geschäftsbereichs (GB) BMVg die Verteidigungspolitischen Richtlinien (VPR). Ihre Ziele und Vorgaben werden in der Militärstrategie der Bundeswehr (MilStratBw) und dem Fähigkeitsprofil der Bundeswehr (FPBw) berücksichtigt.

102. Einsatzbereitschaft, Durchhaltefähigkeit und Umfang der Streitkräfte (SK) werden deutlich erhöht.

103. Der initiale¹ militärische Verteidigungsumfang der Bundeswehr (Bw) umfasst perspektivisch 460.000 Soldatinnen und Soldaten. Einen erheblichen Teil davon bildet der Anteil der nichtaktiven Truppe, die personelle Reserve. Sie soll bis 2033 mindestens 200.000 Reservistinnen und Reservisten umfassen.

104. Ohne eine leistungsfähige und schnell einsatzbereite Reserve wird die Bw ihren Kernauftrag nicht erfüllen können. Sie ist der Schlüssel zur erforderlichen Aufwuchs-, Mobilmachungs- und Rekonstitutionsfähigkeit der SK.

105. Die Reserve ist deshalb von Beginn an in der gesamten SK- und Kräfteplanung zu berücksichtigen. Die Anforderungen an Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit unterscheiden sich damit grundlegend davon, wie die Reserve bisher aufgestellt ist (Anlage 7.1).

106. Zukünftig wird die Reserve die aktive Truppe im gesamten Aufgabenspektrum verstärken. Dies reicht von der Wahrnehmung grundlegender Schutz- und Sicherungsaufgaben bis hin zum Einsatz im hochintensiven Gefecht als integraler Bestandteil der SK und auch im engen Schulterschluss mit Verbündeten und Partnernationen.

107. Die Reserve bedarf daher einer grundsätzlichen Neuausrichtung.

2 Zweck der Strategie der Reserve

201. Die SdR gibt die strategische Zielsetzung zur Neuausrichtung der Reserve vor. Sie weist den strategischen Rahmen zur Weiterentwicklung sowie Ausgestaltung und enthält Vorgaben für die weitere Operationalisierung zur Steigerung der Abschreckungs- und Verteidigungsfähigkeit im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung. Die Neuausrichtung der Reserve wird unter dem Begriff „Neue Reserve“ zusammengefasst.

¹ Initial bezeichnet den Verteidigungsumfang von 460.000 Soldatinnen und Soldaten ohne Rekonstitution.

3 Zielbild „Neue Reserve“

301. Die „Neue Reserve“ wird vollständig auf die schnelle Verstärkung sowie Unterstützung der aktiven Truppe bei hoher Einsatzbereitschaft über das gesamte Kontinuum Frieden – Krise – Krieg skalierbar ausgerichtet und wird somit integraler Bestandteil der SK im Rahmen der militärischen Verteidigung.

302. Sie ist dazu

- vollständig konzeptionell hinterlegt,
- in den Strukturen der SK abgebildet,
- fest in der militärischen Planung und Führung auf allen Ebenen verankert,
- personell aufgefüllt, auftragsbezogen materiell ausgestattet, infrastrukturell berücksichtigt, umfassend befähigt,
- in Ausbildung und Übungsvorhaben mit der aktiven Truppe eingebunden, digital angebunden und vernetzt, schnell aktivier- und mobilisierbar sowie
- einsatzbereit und wirksam.

303. Der Dienst in der „Neuen Reserve“ ist

- attraktiv für Ungediente, frühere Soldatinnen und Soldaten sowie deren zivile und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Dienstherren,
- gesellschaftlich wertgeschätzt und in der aktiven Truppe vollständig anerkannt und
- gleichzeitig ein Beitrag zur Integration der Bw in die Gesellschaft.

4 Strategisch relevante Handlungsfelder

401. Die Ausrichtung der „Neuen Reserve“ erfolgt entlang fünf strategischer Handlungsfelder:

- (1) Grundlegende Rahmenbedingungen;
- (2) Kommunikation und Ansprechbarkeit;
- (3) Personalgewinnung, -bindung und Motivation;
- (4) Ausbildung und Übung;
- (5) (Selbst-)Verständnis, Integration und Zusammenarbeit.

402. Innerhalb der Handlungsfelder werden die Schwerpunkte benannt und konkrete Zielvorgaben formuliert. Diese Zielvorgaben stellen die Leitlinien für die Neuausrichtung der gesamten Reserve dar und sind zugleich Auftrag für die weitere Umsetzung der Strategie.

4.1 Grundlegende Rahmenbedingungen

403. Die zu schaffenden grundlegenden Rahmenbedingungen anlässlich der Ausrichtung der „Neuen Reserve“ umfassen die Vorgabe von Umfang, Struktur und Ausstattung der Reserve, das Schaffen der rechtlichen Voraussetzungen zum flexiblen, skalierbaren und verlässlichen Einsatz von Reservistinnen und Reservisten im Kontinuum Frieden – Krise – Krieg sowie schnelle und digitalisierte Prozesse bzw. Verfahren (siehe Nr. 406).

404. Die „Neue Reserve“ wird im FPBw bedarfsbegründend verankert. Ihre Ausstattung erfolgt über alle Planungskategorien hinweg entsprechend der Vorgaben des FPBw. Ergänzend findet die Reserve in der gesamten Streitkräfte- und Kräfteplanung (inkl. Verteidigungsaufstellung der Bw) Berücksichtigung.

405. Die übergeordneten Aufwuchsziele sind:

- 2029: 120.000 bis 140.000 beordnete Reservistinnen und Reservisten – strukturelle Abbildung der erforderlichen Dienstposten ab 2026 und
- 2032: 180.000 bis 200.000 beordnete Reservistinnen und Reservisten – strukturelle Abbildung der erforderlichen Dienstposten ab 2029.²

406. Weitere grundlegende Zielvorgaben sind:

- Schaffen der rechtlichen Voraussetzungen zum verlässlichen Einsatz der Reserve bis spätestens 2027.
- Digitalisierung der „Neuen Reserve“, hierbei insbesondere der Prozesse und Verfahren im Bereich Ausbildung, Kommunikation-/Information, Beorderung, Heranziehung und Aufnahme, im Rahmen einer Erstbefähigung bis spätestens 2027. Details hierzu ergeben sich aus den nachstehenden Handlungsfeldern.

4.2 Kommunikation und Ansprechbarkeit

407. Eine adressatengerechte, transparente, frühzeitige und erklärende Kommunikation und Information sind für das Gelingen der Ausrichtung der „Neuen Reserve“ von wesentlicher Bedeutung. Dies schließt unter anderem personalwerbliche Maßnahmen explizit mit ein.

408. Zielvorgaben für das Handlungsfeld Kommunikation und Ansprechbarkeit sind:

- Entwicklung einer umfassenden Kommunikationsstrategie zur Ausrichtung der „Neuen Reserve“, die die SK und Bundeswehrverwaltung, Reservistinnen- und Reservisten, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Dienstherren, den politischen/parlamentarischen Raum sowie die Öffentlichkeit spezifisch adressiert und eine zentral abgestimmte und innerhalb der Zielgruppen einheitliche

² Siehe auch § 91 Soldatengesetz

Kommunikation ab 2027 gewährleistet. Die Umsetzung wird zentral gesteuert, regelmäßig evaluiert und angepasst.

- Ergänzend wird eine zentrale Ansprechstelle für die o.g. Zielgruppen bis spätestens Ende 2026 eingerichtet und ab 2027 betrieben.

4.3 Personalgewinnung, -bindung und Motivation

409. Für den personellen Aufwuchs der „Neuen Reserve“ ist eine erfolgreiche Personalgewinnung und -bindung essenziell. Maßgebende Erfolgsfaktoren sind dabei: Transparenz, Schnelligkeit, Verbindlichkeit und perspektivische Entwicklungsmöglichkeiten.

410. Zielvorgaben für das Handlungsfeld Personalgewinnung, -bindung und Motivation sind:

- Beratungs- und Assessmentkapazitäten werden zielgruppenspezifisch analog zum angewiesenen Aufwuchspfad bereitgestellt, fachlich befähigt und prioritär auf die Stärkung der Einsatzbereitschaft ausgerichtet.
- Die personelle Wehersatzorganisation wird zur Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages und der Reservistenberatung im Sinne des Aufwuchspfad befähigt.
- Die materiellen und immateriellen Anreize für einen Dienst in der „Neuen Reserve“ für Reservistinnen und Reservisten sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Dienstherren werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft und bis Ende 2027, wo erforderlich, optimiert. Dies schließt insbesondere die Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahren und Prozessen durch eine konsequente Entbürokratisierung, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben mit ein.
- Zur Erhöhung personeller Potenziale werden zivile Qualifikationen bei der militärischen Verwendung flexibler berücksichtigt. Zudem werden Altersgrenzen für eine Verwendung in der Reserve bedarfsbezogen flexibilisiert.

4.4 Ausbildung und Übung

411. Die veränderten Anforderungen an Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit bedingen eine konsequente Anpassung von Ausbildung und Inübunghaltung der „Neuen Reserve“. Dabei stellt der Faktor Zeit eine wesentliche Herausforderung dar. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Bedrohungslage mit Blick auf die Jahre 2029 ff., der zeitlichen Verfügbarkeit von Reservistinnen und Reservisten und der verwendungsbezogenen erforderlichen Ausbildungshöhe.

412. Zielvorgaben für das Handlungsfeld Ausbildung und Übung sind:

- Die Ausbildung der „Neuen Reserve“ wird auf den Kernauftrag LV/BV ausgerichtet und inhaltlich auf das militärisch Notwendige fokussiert.
- Die Ausbildungsorganisation wird befähigt, den Ausbildungsbedarf der „Neuen Reserve“ zusätzlich zum Ausbildungsbedarf der aktiven Truppe zu decken. Im Frieden werden aufgrund der zeitlichen

Verfügbarkeit von Reservistinnen und Reservisten flexible, modularisierte aber auch planbare Ausbildungsangebote geschaffen, die sich sowohl an ehemalige Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie ehemalige Berufssoldatinnen und Berufssoldaten als auch an ungediente Interessierte richten.

- Interoperabilität und Kohäsion zwischen aktiver und nichtaktiver Truppe sowie die Integration der „Neuen Reserve“ in die SK werden durch regelmäßige gemeinsame Ausbildungen und Übungen dauerhaft gestärkt.

4.5 (Selbst-)Verständnis, Integration und Zusammenarbeit

413. Der Dienst in der „Neuen Reserve“ ist kein Selbstzweck, sondern dient vor dem Hintergrund des Kernauftrages sowie der Bedrohungslage der Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit der SK. Dies bedingt ein neues Rollenverständnis sowohl innerhalb als auch außerhalb der Bw hinsichtlich der Relevanz der Reserve für die nationale Sicherheit und die gesellschaftliche Resilienz.

414. Zielvorgaben für das Handlungsfeld (Selbst-)Verständnis, Integration und Zusammenarbeit sind:

- Der aktiven Truppe ist die Relevanz der „Neuen Reserve“ für die Auftragserfüllung bewusst. Sie trägt zur vollumfänglichen Integration der Reserve in die SK bei.
- Die Reservistinnen und Reservisten werden an die veränderte Rolle der „Neuen Reserve“ herangeführt und tragen im Rahmen von regelmäßigen Dienstleistungen zu einer verlässlichen Steigerung der Einsatzbereitschaft bei.
- Den zivilen und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Dienstherren wird der Auftrag der SK vermittelt, einschließlich den der Reserve, somit werden sie sich ihrer unterstützenden Rolle für den Aufwuchs und die Einsatzbereitschaft der Reserve bewusst und über die unterstützenden Möglichkeiten seitens der Bw informiert.
- Die „Neue Reserve“ wird gesellschaftlich verankert, um die Anerkennung und damit die Bereitschaft für ein Engagement für und in der „Neuen Reserve“ zu steigern.

5 Schluss- und Übergangsbestimmungen

501. Die „Neue Reserve“ ist von strategischer Relevanz für die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands und stellt ein Bindeglied zwischen gesamtgesellschaftlicher Resilienz und der Einsatzbereitschaft der Bw dar.

502. Dieses grundlegende Verständnis ist wesentlich für Aufwuchs, Ausstattung und Ausbildung der „Neuen Reserve“ der Bw. In diesem Verständnis setzen die zuständigen Abteilungen des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) und der nachgeordnete Bereich die Ziele und Vorgaben dieser Strategie in Folgedokumenten (z. B. Fachstrategien und Weisungen) für ihren Zuständigkeitsbereich

um. Dabei sind sämtliche Potenziale zur Erreichung des quantitativen und qualitativen Bedarfs zu identifizieren und auszunutzen.

503. Das BMVg und die Bw arbeiten eng mit den in der Reservistenarbeit tätigen Verbänden und Vereinigungen zusammen. Zentraler Akteur ist unter anderem der Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw). Dauerhafte Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind die militärische Ausbildung auf der Grundlage der Vorgaben des BMVg, die sicherheitspolitische Arbeit sowie Beiträge zur Personalgewinnung. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte werden anlassbezogen vereinbart.

504. Die mit der SdR aus 2019 bereits angestoßenen bzw. laufenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Reserve sind grundsätzlich fortzusetzen und im Sinne der Ausrichtung der „Neuen Reserve“ (gemäß Abschnitt 3 ff.) weiterzuentwickeln.

505. Die SdR, das Zielbild der „Neuen Reserve“ und die Zielvorgaben werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Eine Aktualisierung erfolgt spätestens nach fünf Jahren bzw. nach der Veröffentlichung neuer Verteidigungspolitischer Richtlinien oder anderen übergeordneten strategisch-politischen Dokumenten.

6 Maßnahmen

601. Die vorstehenden Zielvorgaben sind durch die SK, die unmittelbar dem BMVg nachgeordneten Dienststellen und die Bundeswehrverwaltung bei der Überprüfung/Anpassung ihrer Maßnahmen umzusetzen. Die sich hieraus ergebenden Ressourcenbedarfe sind mittels der etablierten Verfahren zeitgerecht in den Planungsprozess einzubringen. Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gem. § 7 BHO sind hierbei zu beachten. Ergänzende Einzelmaßnahmen können gesondert angewiesen werden. Nr. 502, Satz 2 gilt davon unberührt.

7 Anlagen

7.1	Neues Rollenverständnis	11
7.2	Abkürzungsverzeichnis	12
7.3	Bezugsjournal	13
7.4	Änderungsjournal	13

7.1 Neues Rollenverständnis

„Alte Reserve“	„Neue Reserve“
Unbefristeter Wehrdienst im Spannungs- oder Verteidigungsfall und Übungen für die Einsatz- und Funktionsfähigkeit der SK	Integraler Bestandteil der SK.
Geringe Sichtbarkeit und Einbindung im Frieden	Sichtbare und dauerhafte Einbindung bei Ausbildung und Übung sowie im gesamten Aufgabenspektrum
Personalbindung überwiegend über ausscheidende BS/SaZ mit zunehmender Überalterung ohne konzeptionelle Personalentwicklung	Personalbindung aller wehrrechtlich verfügbar ausscheidenden BS/SaZ/FWDL. Aktive Personalentwicklung, Werdegangsoptionen für ausscheidende SaZ und Ungediente, Ausnutzung von Synergieeffekten bei Qualifizierung und Verwendungsaufbau ziv/mil, digitale Personalbindung
Schwerpunkt auf individuelle und temporäre Ergänzungen (Kompensation einzelner Lücken in Einsatz und Grundbetrieb)	Fester Bestandteil in Strukturen der SK, gilt sowohl für Einzelpersonal als auch geschlossener einsatzbereiter Reserveeinheiten und -verbände.
Geringe und inhomogene zivil-gesellschaftliche Verankerung	Enge regionale Verzahnung mit Zivil- und Katastrophenschutz, Behörden und Wirtschaft, aktives Bindeglied zwischen Bw und Gesellschaft.
Wahrnehmung in der aktiven Truppe: Reserve als Anhängsel	Wahrnehmung in der aktiven Truppe: Reserve als Teil der SK
Geringe Abschreckungswirkung durch fehlende Aufwuchs- und Mobilmachungsfähigkeit sowie personelle und ausstattungspezifische Defizite	Beitrag zu hoher Abschreckungswirkung durch hohe Einsatzbereitschaft, auftragsbezogene materielle und infrastrukturelle Ausstattung, schnelle Verfügbarkeit und Aufwuchs- bzw. Mobilmachungsfähigkeit realisiert
Grad der Verbindlichkeit gering, Dominanz von Individualinteressen	Verbindliche Einbindung und Berücksichtigung der Reserve, Fokus auf Auftragserfüllung im Verbund und in speziellen Funktionen

7.2 Abkürzungsverzeichnis

BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BV	Bündnisverteidigung
Bw	Bundeswehr
e. V.	eingetragener Verein
FPBw	Fähigkeitsprofil der Bundeswehr
GB	Geschäftsbereich
LV	Landesverteidigung
MilStratBw	Militärstrategie der Bundeswehr
SdR	Strategie der Reserve
SK	Streitkräfte
SLL	Strategische Leitlinie
VdRBw	Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.
VPR	Verteidigungspolitische Richtlinien

7.3 Bezugsjournal

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
1. SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG)
2. VPR	Verteidigungspolitische Richtlinien, 2023
3. MilStratBw	Militärstrategie der Bundeswehr
4. FPBw	Fähigkeitsprofil der Bundeswehr

7.4 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1 SLL-011	22.04.2026	<ul style="list-style-type: none">• Erstveröffentlichung