



Strategie der Reserve

SLL-011



Strategisch-politische Dokumente



Konzeptionelle
Dokumentenlandschaft



Allgemeine
Regelungen



Druckschriften



Technische Regelungen



Regelungsnahе
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:	xx.xx.2026
Herausgebende Stelle:	BMVg SK I 4
Regelungsnummer, Version:	SLL-011, Version 1
Ersetzt:	-
Aktenzeichen:	16-90-01
Beteiligte Interessenvertretungen:	Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg, Hauptpersonalrat beim BMVg
Gebilligt durch:	Bundesminister der Verteidigung
Datum nächste Überprüfung:	xx.xx.2030

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
!
Y

Ä Änderungen zur vorherigen Veröffentlichung
! Besonders wichtige Wörter, Zeilen oder Abschnitte
Y Befehle im Sinne des § 2 Nr. 2 WStG

B
E
S

B Berichtspflichten
E Abweichende Vorgaben für den Einsatz
S Sicherheitsbestimmungen

Inhaltsverzeichnis

1	Einordnung	4
2	Zweck der Strategie der Reserve	4
3	Die „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	10
7.2	Abkürzungsverzeichnis	11
7.3	Bezugsjournal	12
7.4	Änderungsjournal	13

Einordnung

- 101.** Die aktuellen sicherheitspolitischen Herausforderungen und die Bedrohungslage erfordern es, die konsequente Ausrichtung der Bundeswehr (Bw) auf den Kernauftrag der Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) weiter voranzutreiben.
- 102.** Hierzu werden Einsatzbereitschaft, Durchhaltefähigkeit und Umfang der Streitkräfte (SK) deutlich erhöht.
- 103.** Der initiale¹ militärische Verteidigungsumfang der Bw umfasst perspektivisch bis zu 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 Streitkräfte- 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.

Zweck der Strategie der Reserve

- 201.** Die Strategie der Reserve (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.

Die „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 ist 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 Bundeswehr in die Gesellschaft.

Strategisch relevante Handlungsfelder

401. Die Neuausrichtung der Reserve erfolgt entlang fünf strategischer Handlungsfelder:

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

402. Diese Handlungsfelder tragen zur übergeordneten Zielerreichung bei. In den Handlungsfeldern werden Schwerpunkte identifiziert und Zielvorgaben definiert. Diese

Zielvorgaben stellen die Leitlinien für die Neuausrichtung der gesamten Reserve dar und sind zugleich Auftrag für die weitere Umsetzung der Strategie.

1.1 Grundlagen

403. Wesentliche Grundlage für die Neuausrichtung der Reserve sind Vorgaben für den Umfang, die Struktur und die Ausstattung der Reserve, das Schaffen rechtlicher Voraussetzungen zum flexiblen, skalierbaren und verlässlichen Einsatz von Reservistinnen und Reservisten im Kontinuum Frieden – Krise – Krieg sowie schnelle und digitalisierte Prozesse bzw. Verfahren (siehe Ziffer 407). Dementsprechend sind nachstehende Ziele handlungsleitend.

404. Die Reserve ist im Fähigkeitsprofil der Bundeswehr (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. Die übergeordneten Zielsetzungen sind:

405. 2029: 120.000 bis 140.000 beorderte Reservistinnen und Reservisten – strukturelle Abbildung der erforderlichen Dienstposten ab 2026 und

2032: 180.000 bis 200.000 beorderte Reservistinnen und Reservisten – strukturelle Abbildung der erforderlichen Dienstposten ab 2029.²

406. Die rechtlichen Voraussetzungen zum verlässlichen Einsatz der Reserve im gesamten Kontinuum von Frieden – Krise – Krieg sind bis spätestens 2027 geschaffen.

407. Die Digitalisierung der Reserve, insbesondere der Prozesse und Verfahren im Bereich Ausbildung, Kommunikation-/Information, Beorderung, Heranziehung und Inprocessing ist im Rahmen einer Erstbefähigung bis spätestens 2027 realisiert. Details hierzu ergeben sich aus den nachstehenden Handlungsfeldern.

1.2 Kommunikation und Ansprechbarkeit

408. Eine adressatengerechte, transparente, frühzeitige und erklärende Kommunikation und Information sind für das Gelingen der Neuausrichtung der Reserve von wesentlicher Bedeutung. Dies schließt personalwerbliche Maßnahmen explizit mit ein. Hierzu sind die nachstehenden Ziele handlungsleitend.

409. Entwicklung einer umfassenden Kommunikationsstrategie zur Neuausrichtung der Reserve, die die Streitkräfte 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

² Siehe auch § 91 Soldatengesetz

Zielgruppen einheitliche Kommunikation ab 2027 gewährleistet. Die Umsetzung ist zentral zu steuern, regelmäßig zu evaluieren und anzupassen.

410. Ergänzend ist eine zentrale Ansprechstelle für die o.g. Zielgruppen bis spätestens Ende 2026 einzurichten und ab 2027 zu betreiben.

1.3 Personalgewinnung, -bindung und Motivation

411. Für den personellen Aufwuchs der Reserve ist eine erfolgreiche Personalgewinnung und -bindung essenziell. Maßgebende Erfolgsfaktoren sind dabei: Transparenz, Schnelligkeit, Verbindlichkeit und perspektivische Entwicklungsmöglichkeiten. Hierzu sind die nachstehenden Ziele handlungsleitend.

412. Beratungs- und Assessmentkapazitäten sind zielgruppenspezifisch analog zum angewiesenen Aufwuchspfad bereitgestellt, fachlich befähigt und prioritär auf die Stärkung der Einsatzbereitschaft und nicht prioritär auf die Förderung von Individualinteressen ausgerichtet.

413. Die personelle Wehersatzorganisation ist zur Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages und der Reservistenberatung im Sinne des Aufwuchspfades befähigt.

414. Die materiellen und immateriellen Anreize für einen Dienst in der Reserve für Reservistinnen und Reservisten sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Dienstherren sind 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 mit ein.

415. Zur Erhöhung personeller Potenziale sind zivile Qualifikationen bei der militärischen Verwendung flexibel zu berücksichtigen. Zudem sind Altersgrenzen für eine Verwendung in der Reserve bedarfsbezogen flexibilisiert.

1.4 Ausbildung und Übung

416. Die veränderten Anforderungen an Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit bedingen eine konsequente Anpassung von Ausbildung und Inübunghaltung der 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. Nachstehende Ziele sind daher handlungsleitend.

417. Die Ausbildung der Reserve ist auf den Kernauftrag LV/BV ausgerichtet und inhaltlich auf das militärisch Notwendige fokussiert.

418. Die Ausbildungsorganisation ist befähigt, den Ausbildungsbedarf der Reserve zusätzlich zum Ausbildungsbedarf der aktiven Truppe im gesamten Kontinuum Frieden – Krise – Krieg zu

decken. Im Frieden sind 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.

419. Interoperabilität und Kohäsion zwischen aktiver und nichtaktiver Truppe sowie die Integration der Reserve in die SK sind durch regelmäßige gemeinsame Ausbildungen und Übungen dauerhaft gestärkt.

1.5 (Selbst-)Verständnis, Integration und Zusammenarbeit

420. Der Dienst in der 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. Nachstehende Ziele sind handlungsleitend:

421. Die aktive Truppe ist sich der Relevanz der Reserve für die Auftragserfüllung bewusst und trägt zu ihrer vollumfänglichen Integration in die SK bei.

422. Die Reservistinnen und Reservisten haben die veränderte Rolle der Reserve verinnerlicht und tragen im Rahmen von regelmäßigen Dienstleistungen zu einer verlässlichen Steigerung der Einsatzbereitschaft bei. Sie sind gleichzeitig Mittler in die Gesellschaft.

423. Die zivilen und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Dienstherren kennen den Auftrag der SK, einschließlich den der Reserve, sind sich ihrer unterstützenden Rolle für den Aufwuchs und die Einsatzbereitschaft der Reserve bewusst und über die unterstützenden Möglichkeiten seitens der Bw informiert.

424. Die „Neue Reserve“ ist gesellschaftlich verankert, der Dienst in der Reserve anerkannt und die Bereitschaft für ein Engagement für und in der Reserve gesteigert.

425. Die Politik unterstützt den Aufbau einer einsatzbereiten Reserve.

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 Bundesministerium 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. Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind die ~~(militärische)~~ Ausbildung auf der Grundlage der Vorgaben des BMVg, die sicherheitspolitische Arbeit sowie Beiträge zur Personalgewinnung. Die Verbände und Vereinigungen werden gebeten, die Vorgaben der SdR im Rahmen der eigenen Arbeiten zu integrieren und zu unterstützen.

503.[504.] Die mit der SdR aus 2019 bereits angestoßenen bzw. laufenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Reserve sind grundsätzlich fortzusetzen und im Sinne der Neuausrichtung der Reserve (gem. Kapitel 3ff) weiterzuentwickeln.

Maßnahmen

601. Die vorstehenden Leitlinien sind durch die SK, die unmittelbar dem BMVg nachgeordneten Dienststellen und die Bundeswehrverwaltung bei der Überprüfung/Anpassung ihrer Maßnahmen umzusetzen. Ergänzende Einzelmaßnahmen können gesondert angewiesen werden. Nr. 502 Satz 2 gilt davon unberührt.

Anlagen

7.1	10
7.2	11
7.3	12
7.4	13

Neues Rollenverständnis

„Alte Reserve“	„Neue Reserve“ ⁱ
Unbefristeter Wehrdienst im Spannungs- oder Verteidigungsfall und Übungen für die Einsatz- und Funktionsfähigkeit der SK	Integraler Bestandteil der SK im Kontinuum Frieden, Krise und Krieg.
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

Abkürzungsverzeichnis

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

Bezugsjournal

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
1. SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG)
2. FPBw	Fähigkeitsprofil der Bundeswehr

Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1 K-10/5	18.10.2019	<ul style="list-style-type: none">• Erstveröffentlichung
2 SLL-011	xx.xx.xxxx	<ul style="list-style-type: none">• Grundlegende Überarbeitung – Anpassung• Anhebung in der Hierarchie zu einer Strategischen Leitlinie

i

Table Briefings