



Bundeswehr

INFORMATIONSDIENST

*für Reservisten
& Reservistinnen*

<u>Themen</u>	DSK FF 12 83 20014	Seite
Vorwort		2
Ergänzungsumfang – die wesentliche Grundlage für zukünftige Beordnungsmöglichkeiten – vom Generalinspekteur der Bundeswehr gebilligt		2
Das neue Beurteilungssystem		4
<u>Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr</u>		6
Als Stabsarzt der Reserve in Afghanistan		
<u>Kurzmitteilungen</u>		
Neufassung der ZDv 20/3 „Grundsatz- und Einzelanweisungen für die militärische Personalführung von Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr“		7
Besondere Auslandsverwendung von Beamten, Beamtinnen, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst		8
Reservistenangelegenheiten der Luftwaffe jetzt auch im Internet		8
Informationsangebot zu ZMZ/I im Internet		8

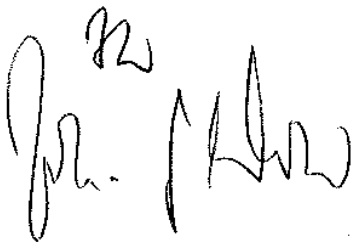
*Ciže Kamradinnen und
Kamraden,*

im Januar hat der Generalinspekteur der Bundeswehr den Ergänzungsumfang der Streitkräfte in Höhe von 95.000 Dienstposten für Reservistinnen und Reservisten gebilligt. Der im Weißbuch 2006 vorgegebene Umfang von 80.000 – 100.000 Dienstposten ist damit für Beordnungsmöglichkeiten engagierter Reservistinnen und Reservisten gut ausgeschöpft. Den Ergänzungsumfang habe ich zum Leitthema für den InfoDstRes 1/2007 bestimmt. Die Darstellung dieses Dienstpostenumfanges für Reservistinnen und Reservisten mit einem allgemeinen Überblick über Aufgabengebiete und Verwendungskategorien für Reservistinnen und Reservisten in allen Militärischen Organisationsbereichen soll Ihnen als Basisinformation für Ihr Engagement in der Bundeswehr dienen. Da der InfoDstRes auch im Internet veröffentlicht wird (www.reservisten.bundeswehr.de), haben auch bisher nicht beorderte Reservistinnen und Reservisten die Möglichkeit, sich über die Inhalte zu informieren. Bitte geben Sie diese Information in Ihrem Bekanntenkreis weiter.

Im Zuge der fortschreitenden Transformation der Bundeswehr werden nach und nach immer mehr Änderungen wirksam, die sich auch auf Reservistinnen und Reservisten auswirken. Eine dieser Änderungen betrifft die Neufassung der Zentralen Dienstvorschrift ZDv 20/3, die ich Ihnen in den Ausgaben 1/2006 und 2/2006 des InfoDstRes angekündigt habe. Wenn die vorliegende Ausgabe des InfoDstRes Sie erreicht, ist die Neufassung der Vorschrift, die alle bedeutsamen Grundsatz- und Einzelanweisungen für die militärische Personalführung von Reservistinnen und Reservisten zusammenfasst, bereits in Kraft gesetzt. Damit liegt ein für alle Truppenteile und Dienststellen der Bundeswehr verbindliches neues Standardwerk für die Abwicklung von Wehrdienstleistungen vor.

Weiterhin erhalten Sie einen Überblick über das neue Beurteilungssystem für Soldatinnen und Soldaten und Hinweise zur Anwendung bei Reservistinnen und Reservisten. Besondere Auslandsverwendungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst gaben in der Vergangenheit wiederholt zu Fragen Anlass. Eine Darstellung der einschlägigen Bestimmungen hierzu finden Sie unter der Rubrik „Kurzmitteilungen“. Ergänzend zeige ich Ihnen neue Informationsangebote im Internet über die Luftwaffe und über die Zivil-Militärische Zusammenarbeit im Inland auf.

In den letzten drei Ausgaben des InfoDstRes habe ich Sie über die Zivil-Militärische Zusammenarbeit und das neue territoriale Netzwerk der Bundeswehr informiert. Im Jahr 2007 werden die Kreis- und Bezirksverbindungskommandos, die ausschließlich mit Reservisten besetzt werden, ihren Dienstbetrieb aufnehmen. Ich würde mich freuen, wenn dieser Aufgabenbereich auch bei Ihnen regen Zuspruch findet.



Johann-Georg Dora, Generalleutnant
Stellvertreter des Generalinspektors der Bundeswehr und
Beauftragter für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr

Ergänzungsumfang – die wesentliche Grundlage für zukünftige Beordnungsmöglichkeiten – vom Generalinspekteur der Bundeswehr gebilligt

Anfang des Jahres erfolgte die Billigung des Ergänzungsumfanges der Streitkräfte durch den Generalinspekteur der Bundeswehr. Damit wurde ein weiterer wesentlicher Schritt in der Umsetzung der Konzeption für die Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr vom 10. September 2003 vollzogen: Der Umfang der zukünftig vorhandenen Beordnungsmöglichkeiten in den Verwendungskategorien der Verstärkungs- und Personalreserve ist nun festgelegt. Insgesamt stehen für die Streitkräfte 95.000 Beordnungsmöglichkeiten zur Verfügung. Diese verteilen sich auf ca. 46.000 Möglichkeiten für die Verstärkungsreserve sowie ca. 49.000 Möglichkeiten für die Personalreserve.

Mit dieser Aufteilung wird sowohl dem Bedürfnis nach strukturgebundener Verstärkung insbesondere der aktiven Truppe als auch nach ausreichender und flexibler Personalreserve ausgewogen entsprochen. Dabei dient die Verstärkungsreserve vorrangig dem Herstellen der Einsatzbereitschaft der aktiven Truppenteile und Dienststellen und deren uneingeschränkter Auftragsbefreiung. Die Personalreserve kompensiert fehlendes Personal oder deckt temporär erhöhten Bedarf in erster Linie zur Steigerung der Durchhaltefähigkeit aktiver Truppenteile und Dienststellen.

Ebenfalls festgelegt wurden die jeweiligen Anteile der Militärischen Organisationsbereiche am Ergänzungsumfang. Diese liegen bei 35.000 Beordnungsmöglichkeiten für das Heer, ca. 15.000 für die Luftwaffe, ca. 4.000 für die Marine, ca. 26.000 für die Streitkräftebasis und ca. 14.000 für den Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr.

Berücksichtigt sind hierbei auch die Planungen für die zukünftigen nichtaktiven und teilaktiven Strukturen in Heer, Luftwaffe und SKB. Das Heer beabsichtigt, zwölf nichtaktive Einheiten und Verbände, die Luftwaffe einen Verband aufstellen. In Heer, Luftwaffe und SKB werden darüber hinaus insgesamt 39 teilaktive Einheiten und Teileinheiten aufgestellt.

Dem Festlegen von rein quantitativen Umfängen folgen die qualitativen Ausplanungen der Dienstposten sowie anschließend die Beordnungen von Reservisten und Reservistinnen auf diese Dienstposten. Zur leichteren Gestaltung des Übergangs und um interessierte Angehörige der Reserve bis zur Identifizierung einer geeigneten neuen Beordnungsmöglichkeit nicht zu verlieren, wurde die Möglichkeit geschaffen, diesen Personenkreis vorübergehend in der sogenannten „Personalreserve Transformation“ zu beordern.

Im Folgenden werden die jeweiligen Planungsstände der einzelnen MilOrgBer näher beleuchtet.

Heer

Die Verstärkungsreserve des Heeres mit ihren 16.100 Dienstposten verteilt sich auf 9.500 Dienstposten für die aktiven Truppenteile und Dienststellen, ergänzt um 6.600 Dienstposten in teilaktiven und nichtaktiven Truppenteilen.

Von den 18.900 Beordnungsmöglichkeiten für die Personalreserve des Heeres werden 9.500 zur Spiegelung der Dienstposten der Verstärkungsreserve der aktiven Truppenteile und Dienststellen verwendet. Im Rahmen der verbleibenden 9.400 Beordnungsmöglichkeiten können die Kommandeure und Kommandeurinnen bzw. Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen frei entscheiden, welche weiteren STAN-Dienstposten von einsatzwichtigem Führungs- und Funktionspersonal gespiegelt werden sollen. Dazu werden allen aktiven Truppenteilen und Dienststellen des Heeres Umfänge für die Personalreserve zugewiesen. Teilaktive und nichtaktive Truppenteile des Heeres bilden keine Personalreserve.

6.000 Dienstposten für Reservisten und Reservistinnen hat das Heer in nichtaktiven Truppenteilen vorgesehen. Diese werden nach derzeitigen Überlegungen in maximal 12 nichtaktiven Truppenteilen (5 PiBtl, 2 ABCAbwBtl, 2 AufklBtl und 2 PzGrenBtl sowie 2 ABCAbwKp und 1 AufklKp) ausgeplant. Über die Dislozierung dieser Truppenteile ist noch nicht entschieden.

600 weitere Dienstposten werden in 5 sogenannten ZMZ-Stützpunkten mit 3 teilaktiven Pionierkompanien mit je 6 Pionierpanzern DACHS und 2 nichtaktiven ABC-Abwehrkompanien ausgeplant. Bei ZMZ-Stützpunkten handelt es sich um ausgewählte Verbände, die neben ihrem originären Auftrag auch für subsidiäre Hilfeleistungen der Bundeswehr im Inland im Rahmen der Amtshilfe besonders geeignet sind.

Damit hat das Heer alle Voraussetzungen geschaffen, um mit Beorderungen in die Verstärkungsreserve beginnen zu können. Gleiches gilt für die Personalreserve.

Ziel aller Maßnahmen ist es, eine verzugslose Überleitung der beordnungswilligen Reservisten und Reservistinnen in neue Beordungsverhältnisse zu erreichen. Hierzu erfolgt die Auflösung aller noch bestehenden nichtaktiven Truppenteile, harmonisiert mit den geplanten Neuaufstellungen der 12 nichtaktiven Truppenteile und 5 ZMZ-Stützpunkte beginnend ab 2008. Reservisten und Reservistinnen, für die keine ihrem Eignungsprofil entsprechende Anschlussbeorderung in der Verstärkungsreserve oder Personalreserve aufgezeigt werden kann, werden übergangsweise in der Personalreserve Transformation beordert.

Das Heer wird diese Entwicklungen mit einer Informationsoffensive kommunikativ begleiten. Unter anderem sind Veröffentlichungen in militärischen und sicherheitspolitischen Zeitschriften und ein Sachstandsbericht bei der Tagung der Kommandeure und Kommandeurinnen der nichtaktiven Truppenteile vorgesehen.

Luftwaffe

Die Verstärkungsreserve der Luftwaffe umfasst 7.000 Dienstposten. Diese sind größtenteils feinausgeplant. Mit Beorderungen auf diese Dienstposten wurde bereits begonnen. Der derzeitige Besetzungsgrad liegt bereits bei ca. 50 Prozent.

Innerhalb des Gesamtumfanges der Streitkräfte stehen der Luftwaffe ca. 8.300 Beordnungsmöglichkeiten als nicht strukturgebundene Personalreserve zur Verfügung.

Hiervon sind 20 Prozent unter Planungs- und Verteilungsvorbehalt des Führungsstabes der Luftwaffe gestellt, so dass derzeit ca. 6.500 Beordnungsmöglichkeiten in den Dienststellen und Truppenteilen der Luftwaffe zur Spiegelung von STAN-Dienstposten zur Verfügung stehen.

Derzeit sind etwa die Hälfte davon in Stellenbesetzungslisten der Truppenteile und Dienststellen aufgenommen. Für rund 1.700 Reservisten und Reservistinnen wurde die Beordnungsmöglichkeit in der Personalreserve der Luftwaffe bereits genutzt.

Nichtaktive Truppenteile auf Regimentsebene werden in der Lw nicht weiter vorgehalten. Auf eine flächendeckende Dislozierung der nichtaktiven Objektschutzkräfte kann unter operativen Gesichtspunkten verzichtet werden. Ebenfalls wird Personalersatz in den Zentralen Luftwaffenersatzleistung, Luftwaffenfeldersatzstaffeln und Flugplatzinstandsetzungsstaffeln nicht weiter benötigt. Diese Truppenteile und Dienststellen wurden folglich alle aufgelöst.

Neu aufgestellt wurde im Gegenzug das nichtaktive Objektschutzbataillon mit Stab in Schortens und jeweils zwei Staffeln InfObjSLw an den Standorten Schortens und Kerpen. Zusätzlich wurden ein nichtaktiver ABC/Se-Zug sowie zwei nichtaktive Luftwaffenpionierzüge im III. (aktiven) Bataillon des Objektschutzregimentes ausgeplant. Hierzu kommen zukünftig noch ein nichtaktiver Zug Feldnachrichtenkräfte in Kerpen sowie 13 nichtaktive Züge zur weiteren Unterstützung im Objektschutz.

Marine

Mit der Auflösung der bisherigen Flottillen und der Aufstellung der beiden Einsatzflottillen zum 1. Juli 2006 konnten auch die letzten Anteile der neuen Struktur der Marine realisiert werden.

Zwischenzeitlich wurde auch der Anteil der Marine am Ergänzungsumfang vollständig ausgeplant. Dabei liegt der Schwerpunkt mit über 80 Prozent eindeutig bei der Personalreserve. Ziel ist es, auch durch die Nutzung der Möglichkeit von Mehrfachspiegelungen eine hohe Verfügbarkeit der Reservisten und Reservistinnen auf freiwilliger Basis sicherzustellen. Beordnungsmöglichkeiten wurden dabei in allen Aufgabenbereichen der Marine ausgebracht. Im Schwerpunkt benötigt die Marine hoch qualifizierte Offiziere und Unteroffiziere der Reserve.

Der Besetzungsgrad beträgt zzt. etwas über 50 Prozent. Dies entspricht in etwa dem Anteil an Reservisten und Reservistinnen, die sich bereits vor der Umstellung auf die neue Struktur weitgehend auf freiwilliger Basis für die Marine engagiert haben.

Insbesondere durch verstärkte Binnenwerbung sollen kurzfristig weitere Steigerungen bei den Beorderungen erreicht werden.

Streitkräftebasis

Waren die bisherigen Strukturen der Reserve in der SKB mit Schwerpunkt auf Heimatschutz- und Sicherungsaufgaben sowie deren logistische Unterstützung ausgerichtet, so orientieren sich die jetzigen Planungen am erweiterten Aufgabenspektrum der Bundeswehr und dem sich daraus ergebenden Kompensations- bzw. Verstärkungsbedarf für Aufgaben der Bundeswehr im Grundbetrieb. Dazu sind viele Einzeldienstposten für Reservisten und Reservistinnen in aktiven Strukturen neu eingerichtet und neue nichtaktive Strukturen wie z.B. 8 Feldjägerkompanien und 2 OpInfo-Züge geschaffen worden. Sämtliche Altstrukturen der Reserve wurden bereits bzw. werden abschließend bis Mitte 2007 aufgelöst.

Die 12.250 Dienstposten der (strukturgebundenen) Verstärkungsreserve sind in fast allen Aufgabenbereichen der SKB ausgebracht. Den Schwerpunkt bilden dabei ca. 5.450 Dienstposten im Aufgabenbereich Zivil-Militärische Zusammenarbeit (ZMZ). Dazu wird im Rahmen der territorialen Neuausrichtung der Bundeswehr ein flächendeckendes Netz von 31 Bezirksverbindungskommandos und 426 Kreisverbindungskommandos (ausschließlich durch Reservisten besetzt) etabliert, um die Zivil-Militärische Zusammenarbeit auf den mittleren und unteren kommunalen Ebenen sicherzustellen. Hierzu werden umfangreiche Strukturelemente geschaffen, in denen Reservisten und Reservistinnen bei Planungs- und Beratungsaufgaben bereits im Vorfeld von Krisenlagen eigenständig große Verantwortung tragen und ihre zivilberuflichen Qualifikationen wie auch ihre militärischen Fähigkeiten zur Anwendung bringen können. Darüber hinaus ist die Einrichtung von zwei ZMZ-Stützpunkten mit Pionierfähigkeiten in der SKB beabsichtigt (ca. 250 DP) sowie die Ausplanung von Spezialisten für ZMZ im Ausland (CIMIC).

Weiterhin wurden ca. 5.000 Dienstposten der Verstärkungsreserve für die Aufgabenbereiche Feldjägerwesen, Logistik und Führungsunterstützung ausgebracht.

Sämtliche Dienstposten der Verstärkungsreserve sind bereits ausgeplant und in die Organisationsgrundlagen der Truppenteile eingearbeitet. Die (nicht strukturgebundene) Personalreserve der SKB umfasst insgesamt 13.450 Stellen.

Bis zu 20 Prozent sowohl der Dienstposten für aktive Soldaten als auch der Dienstposten der Verstärkungsreserve können auf dieser Grundlage gespiegelt werden. Verantwortlich hierfür sind die jeweiligen Kommandeure und Kommandeurinnen bzw. Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen. Verbindlich vorgegeben ist lediglich die Spiegelung sämtlicher Führungsdienstposten. Mehrfachspiegelungen sind möglich.

In ausgewählten Dienststellen der SKB (Auslandsdienststellen, Dienststellen für Spitzensportler und Militärmusiker) wird keine Personalreserve ausgeplant.

Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr

Im ZSanDstBw werden teilaktive bzw. nichtaktive Einheiten zukünftig nicht mehr benötigt. Ziel ist es vielmehr, die Einsatzbereitschaft neuer Verstärkungselemente durch organisatorische, personelle und materielle Maßnahmen so herzustellen, dass die aktive Truppe im gesamten Fähigkeitsspektrum unterstützt und bis 2010 ergänzt wird. Parallel dazu erfolgt die Auflösung der Reserve-lazarettorganisation bis Ende dieses Jahres.

Mit der Weisung des StvInspSan zur Umsetzung der KResBw im ZSanDstBw wurden im Januar 2006 ergänzende Vorgaben und Grundsätze in Kraft gesetzt. Auf dieser Basis wurde der Anteil des ZSanDstBw am Ergänzungsumfang fähigkeitsorientiert ausgeplant. Er besteht aus ca. 10.000 Beordnungsmöglichkeiten in der Verstärkungsreserve sowie 3.900 in der Personalreserve.

Nach Festlegung der Rahmenbedingungen erfolgt derzeit die bereits im Jahr 2006 eingeleitete, intensiviertere Besetzung der Dienstposten. Dafür werden die Ergebnisse der im Jahr 2005 unter quantitativen und qualitativen Aspekten durchgeführten Befragung von Reservisten und Reservistinnen zur grundsätzlichen Bereitschaft für eine freiwillige Beorderung berücksichtigt. Danach zeigten etwa 9.500 Reservisten und Reservistinnen des ZSanDstBw Interesse an einer freiwilligen Beorderung.

Bei den Sanitätsoffizieren der Reserve können voraussichtlich mehr als 50 Prozent der Facharzt-DP qualifikationsgerecht besetzt werden. Den Schwerpunkt des verbleibenden Fehls bilden allerdings die besonders einsatzrelevanten Fachgebiete (Anästhesie, Chirurgie und Notfallmedizin).

Der absehbare Bedarf an Sanitätsfeldwebeln der Reserve kann bezogen auf die benötigten Qualifikationen voraussichtlich zunächst lediglich zu 19 Prozent gedeckt werden. Weitere 15 Prozent dieses Bedarfs lassen sich gegebenenfalls durch Unteroffiziere ohne Portepée der Reserve und Mannschaften der Reserve mit verwertbaren zivilberuflichen Qualifikationen decken, für die eine Wechselmöglichkeit in die Laufbahn der Feldwebel der Reserve besteht. Aufgrund der erhöhten Qualifikationsanforderungen bei den medizinischen Assistenzberufen ist jedoch mit einem verzögerten Aufwuchs der Beorderungen für diesen Bereich zu rechnen.

Vor diesem Hintergrund wurde ein „Pilotprojekt Reservistenmarketing“ in Zusammenarbeit mit BMVg PSZ/PM als zusätzliches Instrument der Personalgewinnung ins Leben gerufen. Dabei sollen in einem ersten Schritt interessierte, als Rettungsmediziner ausgebildete Ärzte und Ärztinnen als Angehörige der Reserve zur Unterstützung bei der truppenärztlichen Versorgung in den Sanitätszentren bzw. für die Teilnahme an Auslandseinsätzen der Bundeswehr gewonnen werden. In Abhängigkeit von den Erfahrungen mit diesem ersten Pilotprojekt wäre eine Erweiterung des Reservistenmarketings auf andere Zielgruppen möglich.

Schlussfolgerungen

Mit der Billigung des Ergänzungsumfanges durch den Generalinspekteur der Bundeswehr wurden die Möglichkeiten der Streitkräfte zur Beorderung von Angehörigen der Reserve quantitativ festgelegt. Die Militärischen Organisationsbereiche haben auf dieser Grundlage zwischenzeitlich ihre jeweiligen Teilumfänge überwiegend auch qualitativ ausgeplant und sind mit der Besetzung durch beordnungswillige Reservisten und Reservistinnen bereits ein gutes Stück vorangekommen.

Das Gewinnen weiterer geeigneter beordnungswilliger Reservisten und Reservistinnen erfordert nun gemeinschaftliche Anstrengungen. Zunächst kommen weiterhin diejenigen Angehörigen der Reserve in

Betracht, die „noch in alten“ Beorderungsverhältnissen, insbesondere der aufzulösenden nichtaktiven Truppenteile, stehen. Viele dieser Reservisten und Reservistinnen sind bereit, ihr freiwilliges Engagement fortzusetzen.

Aber auch jede ausscheidende Soldatin, jeder ausscheidende Soldat, hier allerdings vornehmlich Soldaten und Soldatinnen auf Zeit sowie Berufssoldaten und Berufssoldatinnen, sind per se begehrte Kandidaten für eine Beorderung. In Frage kommen darüber hinaus auch Ungediente mit speziellen zivilberuflichen Qualifikationen, die für die Bundeswehr ebenfalls wertvolle Dienste leisten können.

Reservisten und Reservistinnen, die an einer heimatnahen Beorderung interessiert sind und / oder in ihren MilOrgBer derzeit keine adäquate Beordnungsmöglichkeiten finden, sollten in jedem Fall prüfen, ob nicht auch eine Beorderung in einem Bezirks- oder Kreisverbindungskommando in der SKB oder eine entsprechende Verwendung im ZSanDstBw für sie in Frage kommt.

Ziel aller Anstrengungen ist dabei unverändert, den qualitativen Bedarf der Streitkräfte mit den militärischen, aber auch zivilen Qualifikationen, der Betroffenen sowie mit deren persönlichen Belangen durch individuelle Umplanungen in Einklang zu bringen. **Fü S I 2**

Das neue Beurteilungssystem

Die Neufassung der Zentralen Dienstvorschrift (ZDv) 20/6 „Bestimmungen über die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ ist am 17. Januar 2007 erlassen worden. Erstmalige Anwendung findet das neue System zum planmäßigen Vorlagetermin 30.09.2007 für die Beurteilungen der Fw/OFW, Btsm/OBtsm und der Stabsoffiziere. Für Reservistinnen und Reservisten sind die neuen Bestimmungen anzuwenden, wenn deren letzter Wehrübungstag nach dem 31.03.2007 liegt.

Das bisherige System war acht Jahre lang in Kraft. Ziel des damals neuen Systems war es u.a., mögliche inflationäre Entwicklungen, die alle bisherigen Beurteilungssysteme gekennzeichnet haben, durch die Verpflichtung zur Begründung der Extremwerte sowie zur Vergabe der Wertungen im Eignungs- und Leistungsvergleich einzudämmen. Schon nach vergleichsweise kurzer Zeit zeigten sich jedoch bereits Unterschiede bei der angestrebten einheitlichen Anwendung und dem gewollten gemeinsamen Verständnis zur Maßstabsfindung. Der Trend zur Vergabe hoher Leistungswerte auf breiter Basis war stetig zunehmend und setzte sich mit offensichtlich folgerichtiger Gesetzmäßigkeit auch bei der Bewertung der Förderungswürdigkeit sowie der Höhe der jeweiligen Verwendungsvorschläge fort.

Durch diese Entwicklung verlor das System sehr schnell an Transparenz und letztlich auch an Glaubwürdigkeit sowohl für beurteilende Vorgesetzte, die sich zu Recht fragten, wie die Leistungen sachgerecht zu bewerten seien, wie auch für die Beurteilten, deren durch die Beurteilungswertungen und -aussagen geweckten und bekräftigten Erwartungen nicht erfüllt werden konnten.

Für die Personalführung wurde das Beurteilungssystem mit Blick auf eine für sachgerechte Personalentscheidungen unabdingbare Differenzierung zunehmend weniger aussagekräftig und auswertbar. Es hatte sich in mehrfacher Hinsicht verbraucht.

Vor diesem Hintergrund ist das nunmehr erarbeitete und in Kraft gesetzte neue System zu sehen. Auch wenn teilweise Bestimmungen, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, in die neue Vorschrift übernommen worden sind, handelt es sich nicht um eine Weiterentwicklung des bisherigen Systems, sondern um einen völligen Neuanfang. Vergleiche zwischen dem alten und dem neuen System, insbesondere Umrechnungen der Leistungsbewertung, sind bewusst nicht möglich.

Ausgangs- und Zielpunkt der Neuentwicklung waren Kernforderungen, die von den Streitkräften und der Personalführung an ein

neues Beurteilungssystem gestellt worden sind. Im Wesentlichen waren dabei fünf Kernelemente bestimmend:

- verbindliche Richtwertvorgaben „mit hoher Inflationsresistenz“
- Potenzialeinschätzung und prognostische Aussagen nach individuellen und strukturellen Fördermöglichkeiten
- Begrenzung der Reichweite der Verwendungshinweise
- eigenständige Beurteilungsbeiträge aus besonderen Auslandsverwendungen als verbindlicher Bestandteil der nächsten planmäßigen Beurteilung
- Dokumentation geführter Beurteilungsgespräche

Richtwertvorgaben gelten zukünftig sowohl für Beurteilungen der Unteroffiziere ohne Portepe (UoP) als auch für alle weiteren Beurteilungen ab Feldweibel aufwärts. Für die UoP wird der Beurteilungsvordruck ähnlich kurz gehalten wie bisher. Ab Feldweibel aufwärts ist ein umfangreicherer Vordruck zu Grunde zu legen.

Kernansatz der Neufassung ist die Definition dienstgradabhängiger Vergleichsgruppen. Die Angehörigen dieser Vergleichsgruppen sind zukünftig wieder einheitlich im 2-Jahres-Rhythmus zu beurteilen. Innerhalb dieser Vergleichsgruppen sind Richtwertvorgaben einzuhalten. Diese Richtwertvorgaben beziehen sich auf die Leistungsbewertung, mit der anhand nachfolgender zehn Einzelmerkmale, wovon sieben Merkmale (in der Grafik weiß unterlegt) zwingend bewertet werden müssen, der Grad der Erfüllung der Anforderungen in der jeweiligen Verwendung beschrieben werden muss. Die Bewertung der Einzelmerkmale erfolgt anhand einer 9-stufigen Skala, wobei die Stufe 9 den Spitzenwert darstellt.

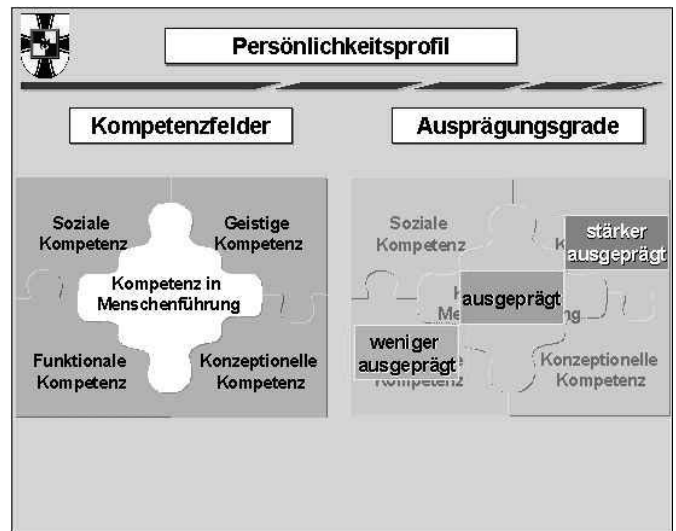


Zur Schaffung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs und einer möglichst breiten Spreizung und Differenzierung über die zur Verfügung stehenden Wertungen ist ein verbindlicher Richtwertkorridor festgelegt. Der von 80 % der Durchschnittswerte der Aufgabenerfüllung einer definierten Vergleichsgruppe gebildete Mittelwert muss sich innerhalb eines Richtwertintervalls von 4,5 bis 5,5 bewegen. Die Mittelwertbildung errechnet sich dabei unter Außerachtlassung der 20 % besten Beurteilungen. Um aber auch hier die Vergabe von Spitzenwerten zu begrenzen, darf der Mittelwert aus 20 % der höchsten Durchschnittswerte einen Schnitt von 7,5 nicht überschreiten.

Zur Einhaltung der Vorgaben ist ein über die einzelnen Führungsebenen reichender Abstimmungsprozess erforderlich, der von unten nach oben aufwächst, d.h. er beginnt beim Einheitsführer

und endet beim jeweiligen Inspekteur des betreffenden Militärischen Organisationsbereichs. Grundsätzlich sind die Richtwertvorgaben bereits auf der Ebene der erstbeurteilenden Vorgesetzten einzuhalten. Können diese Vorgaben, z.B. aufgrund einer zu geringen Anzahl zu Beurteilender (weniger als 5) in der Vergleichsgruppe, nicht eingehalten werden, ist eine beabsichtigte Abweichung mit den nächsthöheren Vorgesetzten abzustimmen, die ihrerseits für ihren Zuständigkeitsbereich die Vorgaben einzuhalten haben. Die jeweiligen Inspektoren tragen letztlich die Verantwortung für die Einhaltung der Richtwerte in ihren Verantwortungsbereichen.

Weiteres zentrales Element des neuen Beurteilungssystems neben der Leistungsbewertung ist die Zeichnung eines individuellen Persönlichkeitsprofils. Hierzu sind fünf Kompetenzfelder durch je 3 Ausprägungsgrade gebunden zu beschreiben (vgl. Grafik). Eine ergänzende freie Beschreibung ist möglich, aber nicht gefordert.



Der Bereich der Verwendungshinweise und -möglichkeiten entspricht in vielem den Regelungen der alten Vorschrift. Von den 5 Bewertungsstufen („nicht geeignet“ bis „außergewöhnlich gut geeignet“) dürfen die beiden höchsten Wertungen jeweils nur einmal vergeben werden.

Um die Reichweite der Verwendungsvorschläge zu begrenzen und damit unangemessener Inflationierung vorzubeugen, dürfen Verwendungsvorschläge den aktuellen Dienstposten des zu Beurteilenden um nicht mehr als zwei Dienstgrade übersteigen. Übersteigt zudem der Verwendungsvorschlag des beurteilenden Vorgesetzten dessen eigene Ebene, so ist dieser durch einen Stellungnehmenden Vorgesetzten, der mindestens auf der Ebene des Verwendungsvorschlags verwendet wird, zu bestätigen.

Den Stellungnehmenden Vorgesetzten kommt in der neuen Vorschrift noch mehr als bislang eine herausgehobene Bedeutung zu. Sie haben die Pflicht zur Stellungnahme in freier Beschreibung, zur Beschreibung des Potenzials und - ganz besonders wichtig - zur Einschätzung der Entwicklungsprognose des zu Beurteilenden. Das Bewertungs- und Vorschlagsspektrum der Stellungnehmenden reicht dabei in einer mehrstufigen Skala vom Erreichen der individuellen Laufbahnperspektive bis hin zur Förderung in die höchsten Verwendungen der Laufbahn.

Ergänzend haben sie wie bisher das Recht, bei Einzelmerkmalen Ausprägungen und Stufen der Eignung zu ändern, eigene Verwendungsvorschläge abzugeben, Beurteilungen Einzelner aufzuheben und - das ist neu - Beurteilungen ganzer unterstellter Bereiche unter Verweis auf die Nichteinhaltung der Richtwertvorgaben aufzuheben.

Reservistinnen und Reservisten werden zukünftig grundsätzlich bei Wehrdienstleistungen von mehr als zwölf Tagen beurteilt, wenn sie in ihrem derzeitigen Dienstgrad noch nicht beurteilt worden sind oder bei Wehrdienstleistungen die zeitlichen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllt werden. Darüber hinaus kann eine Beurteilung davon unabhängig auf Anforderung durch die Personal bearbeitende Stelle zu erstellen sein. Um den administrativen Aufwand zu minimieren werden die Leistungen auf dem wahrgenommenen Dienstposten anhand einer neunstufigen Skala als Gesamtwertung und im Leistungsvergleich bewertet. Die für aktive Soldaten dargelegten Bestimmungen für die Maßstabsfindung finden auch hier grundsätzlich Anwendung. Die beurteilenden Vorgesetzten haben sich bezüglich der Wahl ihres Beurteilungsmaßstabes an dem vorgegebenen Richtwertkorridor zu orientieren. Abstimmungsgespräche sind hierzu jedoch nicht erforderlich. Die Bildung von Vergleichsgruppen unter den zu beurteilenden Reservistinnen und Reservisten entfällt bei einer Gruppenstärke von weniger als fünf vergleichbaren Personen.

Der Erfolg des neuen Beurteilungssystems wird entscheidend von der Akzeptanz bei den beurteilenden Vorgesetzten wie bei den beurteilenden Soldatinnen und Soldaten abhängen. Es soll und kann der Personalführung wieder differenzierte und aussagefähige Beurteilungen als Grundlage für Personalentscheidungen liefern, zu einem deutlichen Zugewinn an Transparenz führen und verbesserte Möglichkeiten zur realistischeren Selbsteinschätzung der beurteilten Soldatinnen und Soldaten schaffen.

Fü S I 1

Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr **Als Stabsarzt der Reserve in Afghanistan**

Im Herbst 2005 bewarb ich mich beim Personalamt der Bundeswehr für eine 4-5-wöchige Wehrübung in Afghanistan als Stabsarzt der Reserve mit „Fachkundenachweis Rettungsdienst“. Der weitere Ablauf war reibungslos, die Koordinierung erfolgte in guter Abstimmung mit mir durch das Lagezentrum des GebSanRgt 42 in Kempten.

Es war eine im Ergebnis sehr gute einwöchige Vorbereitungs-Wehrübung für das Sanitätspersonal erforderlich, die sicherlich auf die meisten Problematiken des bevorstehenden Einsatzes aufmerksam machte und in der wir mit diversen Szenarien im Rahmen der Ausbildung konfrontiert wurden. Ich werde absichtlich einige Abkürzungen in diesem Bericht verwenden, denn erstens sind diese bei internationalen Einsätzen unumgänglich und zweitens anfänglich natürlich vor allem für uns Reservisten gewöhnungsbedürftig und zum großen Teil unbekannt.

Meine persönliche „Recherche“ vor dem Einsatz erbrachte relativ wenig. Themenbezogene Literatur oder Informationen etc. fand ich kaum, deshalb auch die Motivation für diesen Artikel.

Am 16.06.2006 ging es in Kempten los: Über Nacht Transfer nach Köln, dort vom Militärflughafen mit flauem Gefühl im Magen per Luftwaffen-Airbus nach Termez. Übernachtung bei 30° C und am nächsten Morgen gegen 5 Uhr mit den TRANSALLs weiter nach Kabul.

Hier internationales Treiben am KAIA (Kabul International Airport), Soldaten aller Nationen trifft man hier. Dies hat mir auch sehr am Camp Warehouse gefallen, der freundliche und respektvolle Umgang untereinander, inklusive gemeinsamer Feiern im Rahmen der Möglichkeiten am Abend.

An das Lagerleben im Camp konnte man sich auch auf Grund der netten Einführung durch die Kameraden schnell gewöhnen.

Eingesetzt wurde ich als Arzt in einem BAT (Beweglicher Arzt Trupp) der MEDEVAC-Kompanie. Meine Dienste waren unterteilt in Bereitschaftsdienste innerhalb und außerhalb des Lagers (QRT: Quick Response Team, QRF: Quick Reaction Force, IRT: Incident Response Team), die in verschiedene Dringlichkeitsstufen und Ausrückzeiten (QRF rückt z.B. mit Force Protection aus) erfolgten.



Des weiteren verschiedenste Tages- & Nachtaufträge, z.B. zu Begleitungen von EOD (Explosive Ordnance Disposal) beim Sprengen von Munitionsresten oder vermeintlichen IEDs (Improvised Explosive Devices), Pionieren beim Aufbau von Schulen oder Bohrung von Brunnenanlagen, Patrouillen der MP, KAIA Crash Crew oder anderen Spezialaufträgen. Die Verletzungsmuster, die man als Arzt zu Gesicht bekam, waren sehr unterschiedlich.



Am „main gate“ des Camps sah man alles: von Bombenopfern, Schussverletzungen bis zu Schlangenbissen, Schnittwunden und anderen Bagatellverletzungen. Nach Rücksprache mit der Leitstelle (RCC: Rescue Coordination Center) wurden die Patienten (schätzungsweise zu rund 95 % Afghanen) entweder weiter ins Feldlazarett gebracht, weiter geleitet oder in der Notfallstation am „main gate“ behandelt.

Bei Begleitungen als BAT von Einsatzkompanien war man prinzipiell zur Versorgung der Soldaten dabei – es wurde jedoch auch häufig die Bevölkerung behandelt, meist mit Salben oder Tabletten. Natürlich wurden auch Süßigkeiten etc. verteilt. Der Kontakt war dabei immer sehr freundlich, das Ansehen der Deutschen nach wie vor sehr gut.



Die medizinische Versorgung bei MasCal (Mass Casualty) Ereignissen wurde immer wieder theoretisch und praktisch geübt – die hierfür notwendigen Strukturen und Ressourcen waren vorhanden. Überhaupt ist die Ausstattung deutscher Rettungskräfte des Sanitätsdienstes bei Auslandseinsätzen bestens. Das Feldlazarett in Kabul hatte drei OP-Säle, Röntgen- und CT-Einrichtung und mehrere verschiedene Fachärzte jederzeit zur Verfügung, unabhängig von den acht „Notärzten“, die als BAT's der MEDEVAC-Kompanie angehören.

Als Krankentransportfahrzeuge standen der umgerüstete und zum Teil verstärkt gepanzerte SAN-FUCHS TPz wie auch der DURO zur Verfügung, welcher allerdings auf Grund der großen Staubbelastung vor allem mit dem Getriebe Probleme hatte.



Insgesamt habe ich mich bei diesem Einsatz sehr wohl gefühlt, die Organisation klappte reibungslos, die Kameradschaft war hervorragend. Nicht zuletzt natürlich die unersetzbaren gesammelten Erfahrungen und Eindrücke in militärischer, medizinischer und menschlicher Hinsicht.

Es bleibt zu hoffen, dass dieser von Europa sehr stark unterstützte Einsatz am Hindukusch zu einer dauerhaften Befriedung Afghanistans führen wird und der in Mitleidenschaft gezogenen Bevölkerung in Zukunft wieder ein Leben in Normalität ermöglichen wird.

Stabsarzt d.R. Dr. Eppinger

Kurzmitteilungen

Neufassung der ZDv 20/3 „Grundsatz- und Einzelanweisungen für die militärische Personalführung von Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr“

PSZ I 1 informierte in den zwei Ausgaben aus 2006 über drei Voraberrasse der Neufassung der ZDv 20/3. Am 25. April 2007 wurde nunmehr diese Neufassung in Kraft gesetzt. Gleichzeitig wurden die drei Voraberrasse sowie 13 weitere Einzelerlasse aufgehoben. Die Neufassung der ZDv 20/3 setzt den aus der Konzeption für die Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr (KResBw) entstandenen administrativen sowie den aus dem Streitkräftereserve – Neuordnungsgesetz (SkResNOG) entstandenen gesetzlichen Änderungsbedarf zusammengefasst in dieser Dienstvorschrift um. Gleichzeitig werden die „alte“ ZDv 20/3 und insgesamt 28 Einzelerlasse aufgehoben. Damit ist eine aktuelle, kompakte, transparente Verfahrensanweisung und Informationsgrundlage für alle mit der Personalführung, Beordnung und Wehrdienstleistungen/Dienstleistungen von Reservisten und Reservistinnen befassten Stellen geschaffen.

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen/Ergänzungen noch einmal zusammengefasst dargestellt:

- Berücksichtigung der gesetzlichen Anpassungen im Rahmen des SkResNOG, wonach Übungen nach dem Soldatengesetz Wehrübungen nach dem Wehrpflichtgesetz entsprechen.
- Zweckbestimmung von Wehrübungen/Übungen wurden auf der Grundlage der KResBw neu gefasst. Im Mittelpunkt steht jetzt nicht mehr die Aus-, Fort- und Weiterbildung der beordneten Reservisten, sondern der Einsatz von Reservisten und Reservistinnen zur Herstellung der Einsatzbereitschaft von Truppenteilen und Dienststellen im Frieden und zur Erhaltung oder Steigerung der Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit. Darüber hinaus werden Reservisten und Reservistinnen zur Kompensation fehlenden Personals und zur Deckung eines temporär erhöhten Bedarfs herangezogen.
- Berücksichtigung des in der KResBw dargestellten „Freiwilligkeitsprinzips“ für Beordnungen und Wehrübungen/Übungen.
- Zeitliche Anhebung der Karenzzeit für frühere Berufssoldaten oder Berufssoldatinnen, die wegen Erreichens oder Überschreitens der Altersgrenzen in den Ruhestand versetzt worden sind, von drei auf sechs Monate zwischen Zuruhesetzung und Beginn einer Wehrübung/Übung.
- Umfangreichere Einbindung des Referates „Ermittlung in Sonderfällen“ (ES) bei der Planung von und Anforderung zu Wehrübungen/Übungen, während derer eine Interessenkollision entstehen könnte.
- Ausführungsbestimmungen für die in den gesetzlichen Bestimmungen des Wehrpflicht- und Soldatengesetzes zum 30. April 2005 neu abgebildete Wehrdienststart/ Dienststart „Hilfeleistungen im Innern“ wurden in das neue Kapitel 5 aufgenommen.
- Ausführungsbestimmungen zur Durchführung von dienstlichen Veranstaltungen auf der Grundlage des zum 30. April 2005 im Soldatengesetz neu abgebildeten § 81 wurden in das neue Kapitel 6 aufgenommen.
- Ersetzen der bisherigen „Informationswehrübungen“ durch „Dienstliche Veranstaltungen zur Information (InfoDVag)“.
- Neuregelung der Einstellung in Reservelaufbahnen in Verbindung mit der Verleihung von vorläufigen und endgültigen höheren Dienstgraden und gleichzeitig veränderten Zuständigkeiten (vom BMVg auf die zentralen Personal bearbeitenden Stellen - PersABw, SDBw - delegiert). **PSZ I 1**

Besondere Auslandsverwendung von Beamten und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst

Die besondere Auslandsverwendung ist auch für wehrpflichtige/dienstleistungspflichtige Beamte/Beamtinnen oder Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst gemäß § 6a Abs. 2 des Wehrpflichtgesetzes/§ 62 Abs. 2 des Soldatengesetzes auf jeweils maximal sieben Monate beschränkt. Ab einer Dauer von mehr als drei Monaten bedarf auch bei Beamten/Beamtinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst die Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung der Zustimmung der Dienstbehörde bzw. des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Das Kreiswehersatzamt hat den Wehrpflichtigen/Dienstleistungspflichtigen oder die Dienstleistungspflichtige bei seinen/ihren Bemühungen, die Zustimmung der Dienstbehörde oder des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin einzuholen, zu unterstützen. Diese Unterstützungspflicht muss zu einem erkennbaren Engagement eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder sogar des Leiters oder der Leiterin des Kreiswehersatzamtes führen. Sollte die Dienstbehörde oder der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dennoch die Zustimmung zu einer Auslandsverwendung von länger als drei Monaten verweigern, darf eine Einberufung nur bis zu drei Monaten erfolgen.

Die zeitliche Beschränkung der Schutzvorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes bei freiwilligen Wehrübungen in § 10 des Arbeitsplatzschutzgesetzes gilt gemäß § 16 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes aber nicht. Folglich hat auch der oder die im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde (eines Gemeindeverbandes) oder anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände Stehende (vergleiche § 15 des Arbeitsplatzschutzgesetzes) gemäß § 1 Abs. 2 und § 9 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes Anspruch auf Bezüge oder Arbeitsentgelt wie bei einem Erholungsurlaub gegen die Dienstbehörde oder den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin während der Wehrübung.

Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz stehen Beamten/Beamtinnen, Richtern/Richterinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 13c Abs. 2 des Unterhaltssicherungsgesetzes aber nur zu, soweit ihre erhaltenen Bezüge, Gehälter oder Löhne unter den Mindestleistungen nach diesem Gesetz liegen. **RI 3**

Luftwaffe

Reservistenangelegenheiten der Luftwaffe jetzt auch im Internet

Seit Oktober 2006 sind die Reservistenangelegenheiten der Luftwaffe auch im Internet vertreten. Nach dem Einstieg in www.luftwaffe.de kommen Sie über die Schaltfläche „Reservistenarbeit“ auf die Startseite. Dort erwarten Sie Nachrichten zu aktuellen Themen, Downloads und weiterführende Links zu anderen (nicht nur) für Reservisten und Reservistinnen der Luftwaffe interessanten Seiten.

Das derzeit aktuelle Thema informiert über Veranstaltungen mit Weiterbildungsmöglichkeiten unter internationaler Beteiligung für beorderte Offiziere (International Junior Officers Leadership Development Seminar IJOLDS) und Unteroffiziere mit Portepée (International Leadership Development INLEAD) der Reserve sowie über die Möglichkeit der dienstgradübergreifenden Beteiligung am Mannschaftswettkampf AIR RAID der französischen Luftwaffe.

Interessierte Bewerberinnen und Bewerber können sich gerne mit dem als Download bereitgestellten Bewerbungsbogen „Internationale Veranstaltungen“ in die Bewerberdatei des Fachdezernates A 3 c beim Luftwaffenamt aufnehmen lassen. Nach Eingang der offiziellen Einladung durch die Gastgeberation erfolgt dann die formelle Aufforderung zur Bewerbung.

Das Team Luftwaffe wünscht seinen Reservisten und Reservistinnen viel Vergnügen beim Surfen!
LwA - A3c

Informationsangebot zu ZMZ/I im Internet

Allgemeine Informationen zum Thema „Zivil-Militärische Zusammenarbeit“ findet man über Internet-Suchmaschinen wie „Google“ oder über den Internetauftritt der Bundeswehr unter www.bundeswehr.de. Spezielle, weitergehende Informationen bietet die Streitkräftebasis im Internet auf ihrer zentralen Plattform unter www.streitkraeftebasis.de. Das Angebot umfasst eine aktuelle Berichterstattung ebenso wie grundlegende Informationen zu diesem Themenkomplex.

Die einfachste Art, an die vorhandenen Informationen zu gelangen, ist der Weg über www.streitkraeftebasis.de und das so genannte Banner. Es befindet sich am linken Rand der Startseite des zentralen Internetauftritts der Streitkräftebasis und trägt den Titel „Zivil-Militärische Zusammenarbeit“. Klickt man dieses Banner an, öffnet sich die Startseite zum Thema „Zivil-Militärische Zusammenarbeit in Deutschland“. Wiederum in der linken Spalte, aber auch in der mittleren Spalte, finden sich die drei Grundthemen „Was ist Zivil-Militärische Zusammenarbeit?“, „Struktur der territorialen Wehrorganisation“ und „Beauftragter der Bundeswehr für Zivil-Militärische Zusammenarbeit“. In der rechten Spalte werden automatisch die drei aktuellsten Beiträge zum Themenkomplex Zivil-Militärische Zusammenarbeit in Deutschland aufgelistet. Direkt unter der Meldungsspalte bietet die Zentralredaktion der Streitkräftebasis Basisinformationen ZMZ/I als pdf-Datei zum Herunterladen auf den eigenen Computer an. Das pdf-Dateiformat lässt sich mit dem entsprechenden Programm mit den Windows- und Apple Macintosh-Betriebssystemen öffnen.

Die angebotenen Inhalte reichen von Grundsatzinformationen über Standortinformationen bis hin zur Frage, welche Voraussetzungen Beauftragte für Zivil-Militärische Zusammenarbeit erfüllen müssen. Die aktuelle Berichterstattung umfasst unter anderem das Geschehen rund um die Indienststellungen der Landeskommandos, die Arbeit der Beauftragten für Zivil-Militärische Zusammenarbeit oder Lehrgänge. Die Berichterstattung wie auch die grundlegenden Informationen werden laufend aktualisiert und erweitert. Damit soll nicht nur die Bevölkerung über die neue territoriale Struktur informiert werden. Insbesondere auch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können sich hier über die Anforderungen und zeitlichen Belastungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen informieren, die sich auf diesem Gebiet engagieren oder dies vorhaben.

Der Internetauftritt der Streitkräftebasis ist vernetzt mit den Medien der Truppeninformation und gibt Hinweise auf deren Berichterstattung zum Themenkomplex. In einer weiteren Ausbaustufe ist geplant, den engagierten Reservisten und Reservistinnen über eine geschlossene Benutzergruppe zusätzliche Informationen zukommen zu lassen. Dann wird auch ein Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Beauftragten für Zivil-Militärische Zusammenarbeit im Internet möglich sein. **Fü S/Z**