

# Stellungnahme zur Strategie der Reserve

Vorschläge für eine moderne,  
digitale und attraktive  
Reserve der Bundeswehr

# Stellungnahme zur Strategie der Reserve

## Ausgangslage

Die Bundeswehr verfolgt mit der »Neuen Reserve« das Ziel, perspektivisch auf mindestens 200.000 Reservistinnen und Reservisten aufzuwachsen. Die Reserve soll nicht nur die aktive Truppe entlasten, sondern auch die Brücke zwischen Militär und Gesellschaft bilden. Sie stärkt damit Deutschlands Verteidigungsfähigkeit und Resilienz.

## Bitkom-Bewertung

Für das Personalwesen der Bundeswehr, einschließlich der Reserve, ist die Digitalisierung der entscheidende Enabler für eine schnelle Mobilisierung, Führung und das nahtlose Zusammenwirken der Reserve mit der aktiven Truppe. Die zentrale Rolle der Digitalisierung muss weiter gestärkt und fokussiert werden. Eine moderne und attraktive Reserve ist nur als konsequent digital organisierte Reserve realisierbar.

## Das Wichtigste

Wir schlagen u.a. vor:

- Ein steuerungsfähiges Zielbild für die Digitalisierung der Reserve entwickeln
- Prozesse konsequent und Ende-zu-Ende digitalisieren
- Digitale Lernplattformen für Reservistinnen und Reservisten systematisch nutzen
- Die Verzahnung mit der Digitalwirtschaft und Industrie gezielt stärken
- Durchgängige digitale Identitätssysteme für Reservistinnen und Reservisten etablieren
- Ein digitales Fähigkeits- und Bedarfsmanagement für die Reserve etablieren

20%

der Unternehmen haben einen guten Überblick wie viele Mitarbeitende in der Reserve tätig sind.

# Vorschläge für eine moderne, digitale und attraktive Reserve der Bundeswehr

Reservistinnen und Reservisten sind ein zentraler Bestandteil der Landes- und Bündnisverteidigung. Ohne eine leistungsfähige und schnell aktivierbare Reserve kann die Bundeswehr ihren Kernauftrag nicht erfüllen. Der Personalaufwuchs wird in den kommenden Jahren den Takt für die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands vorgeben. Für das Personalwesen der Bundeswehr, einschließlich der Reserve, ist die Digitalisierung dabei der Enabler für eine schnelle Mobilisierung, Führung und das nahtlose Zusammenwirken der Reserve mit der aktiven Truppe. Die Bundeswehr verfolgt mit der »Neuen Reserve« das Ziel, perspektivisch auf mindestens 200.000 Reservistinnen und Reservisten aufzuwachsen.

Diese Zielgröße erfordert nicht nur einen personellen Aufwuchs, sondern vor allem eine grundlegende strukturelle und organisatorische Weiterentwicklung. Die zentrale Rolle der Digitalisierung muss weiter gestärkt und fokussiert werden. Digitalisierung ist für zentrale Prozesse wie Ausbildung, Kommunikation, Beorderung, Heranziehung und Inprocessing Voraussetzung für eine flexible, skalierbare und verlässliche Reserve. Eine moderne und attraktive Reserve ist daher nur als konsequent digital organisierte Reserve realisierbar. Daraus folgt, dass die aktuellen erheblichen Defizite bei der Digitalisierung der Reserve schnell mit dem Ziel der Verteidigungsfähigkeit bis 2029 (Stufe 1) behoben werden müssen. Zur Umsetzung der Strategie der Reserve schlägt die Digitalwirtschaft daher folgende Maßnahmen vor:

## 1. Steuerungsfähiges Zielbild für die Digitalisierung der Reserve entwickeln

Die Digitalisierung der Reserve sollte als eigenständiger Transformationsprozess verstanden und strategisch gesteuert werden. Hierfür ist ein klares, steuerungs-fähiges Zielbild erforderlich, das die verschiedenen Handlungsfelder integriert und konkrete Prioritäten setzt. Dieses Zielbild sollte in der Strategie der Reserve ergänzt werden, einen verbindlichen Umsetzungsfahrplan bis 2029 und die weiteren Planungszyklen der Militärstrategie definieren sowie klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten festlegen.

Die im Rahmen der Entbürokratisierungs- und Modernisierungsagenda angestoßenen Maßnahmen zeigen, dass die Notwendigkeit struktureller Verbesserungen erkannt wurde. Um jedoch die angestrebte Skalierung der Reserve zu erreichen, müssen diese Einzelmaßnahmen in ein übergreifendes, strategisch gesteuertes Zielbild mit Umsetzungsplan überführt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass Digitalisierung nicht isoliert erfolgt, sondern systematisch zur Einsatzfähigkeit der Reserve beiträgt.

## 2. Prozesse konsequent und Ende-zu-Ende digitalisieren

Zentrale Prozesse der Reserve, insbesondere Beorderung, Heranziehung, Inprocessing, Abrechnung und Ausbildungsmanagement, sollten vollständig digital, interoperabel und medienbruchfrei nach den Prinzipien »Once Only« und »Digital Only« gestaltet werden. Derzeit bestehen hier noch zahlreiche analoge oder nur teildigitalisierte Abläufe, die zu Verzögerungen und hohem zusätzlichem administrativem Aufwand führen. Neben der konsequenten Digitalisierung mangelt es derzeit vor allem an einem einheitlichen digitalen Zugang (Single Source of Truth) für Reservistinnen und Reservisten. Insbesondere für noch nicht beordnete Reservistinnen und Reservisten ist eine Orientierung nur sehr schwer möglich. Zudem sollten als Zielvorgabe konkrete Soll-Prozessvorgaben mit Durchlauf- und Endzeiten definiert werden, die sich an Benchmarks orientieren und dazu zwingen, administrativen Overload zu beseitigen. Oberstes Ziel, und daran sollte der Erfolg gemessen werden, ist die schnelle Mobilisierung.

Dafür ist eine klare Integrationsarchitektur erforderlich, die bestehende Kernsysteme wie SASPF einbindet, ohne moderne digitale Anwendungen auszubremsen. SASPF bleibt als führendes Backend-System für viele personal- und organisationsrelevante Prozesse zentral. Gleichzeitig braucht es standardisierte, performante und verlässlich verfügbare Schnittstellen, damit nutzerfreundliche Frontend-Anwendungen, Low-Code-Lösungen und digitale Services angebunden werden können, ohne neue parallele Datenhaltungen zu schaffen. So lassen sich Datensilos vermeiden und zugleich agile, barrierefreie und nach außen erreichbare Anwendungen für Reservistinnen und Reservisten ermöglichen.

Die in der Modernisierungsagenda vorgesehenen Maßnahmen zur Vereinfachung und Vereinheitlichung von Verfahren stellen wichtige erste Schritte dar. Dies gilt insbesondere für die Beantragung von Reservedienstleistungen sowie die

Standardisierung von Bearbeitungsschritten. Diese sollten jedoch konsequent weiterentwickelt und in durchgängige, datenbasierte Ende-zu-Ende-Prozesse überführt werden. Ziel muss eine integrierte Prozesskette sein, die Transparenz erhöht, Bearbeitungszeiten für Bearbeitende reduziert und eine effiziente Steuerung für Einheiten ermöglicht.

### **3. Digitale Lernplattformen für Reservistinnen und Reservisten systematisch nutzen**

Die Ausbildung und Weiterbildung der Reserve sollte konsequent durch digitale Lernangebote und zeitgemäße digitale, adaptive Lerninhalte ergänzt und kontinuierlich erweitert werden. Flexible, modulare und ortsunabhängige Lernformate können dazu beitragen, die zeitliche Verfügbarkeit von Reservistinnen und Reservisten besser zu berücksichtigen und Ausbildungsinhalte effizienter zu vermitteln.

Einen besonders wirkungsvollen Hebel stellen XR-gestützte Ausbildungsplattformen dar, mit denen die Ausbildung der Reserve unter dem NATO-Leitprinzip »Train while you fight« resilient, adaptiv und skalierbar gestaltet werden kann. Sie ermöglichen die orts- und materialunabhängige Vermittlung neuer Heimatschutz-Themen wie Drohnenabwehr, Kampfmittelaufklärung oder Maschinengewehr-Ausbildung, auch dann, wenn Auszubildende, Übungsplätze oder Geräte nur begrenzt verfügbar sind. Durch standardisierte, beliebig wiederholbare Szenarien lassen sich Grundbefähigungen deutlich schneller aufbauen, während datengestützte Leistungsmessung erstmals eine objektive und einheitliche Fähigkeitsbewertung in der Fläche ermöglicht. Modulare XR-Plattformen lassen sich kontinuierlich an reale Einsatzbedingungen anpassen und ermöglichen so auch eine direkte Rückkopplung zwischen realen Einsatzerfahrungen und Ausbildungsinhalten.

Digitale adaptive Lernplattformen ermöglichen zudem eine kontinuierliche, passgenaue Qualifizierung und erleichtern die Integration neuer Technologien und Fähigkeiten in die Ausbildung. Solche Lernplattformen müssen einfach zugänglich und stabil sein und sollten auch den VS-Zugang ermöglichen. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Einsatzbereitschaft und Attraktivität des Reservedienstes. Voraussetzung hierfür ist eine stärkere Verzahnung von bestehenden Ausbildungsstrukturen mit digitalen Angeboten sowie eine systematische Einbettung in die Gesamtstrategie der Reserve.

Die verfügbaren Lernangebote sollten das gesamte Aufgabenspektrum im Reservedienst und mögliche Laufbahnen über alle Dienstgradgruppen hinweg berücksichtigen. Zielgruppen sind ausscheidende bzw. bereits ausgeschiedene aktive Soldatinnen und Soldaten (»Veteranen«) sowie Bürgerinnen und Bürger, die sich für einen Reservedienst außerhalb des Wehrdienstes entscheiden.

### **4. Verzahnung mit der Digitalwirtschaft und Industrie gezielt stärken**

Die Reserve bietet eine besondere Chance, zivile Expertise aus Wirtschaft, Verwaltung und Digitalbranche unmittelbar für die Bundeswehr nutzbar zu machen. Viele

Reservistinnen und Reservisten verfügen in ihrem zivilen Berufsleben über Erfahrungen in Bereichen wie Softwareentwicklung, IT-Sicherheit, Datenmanagement, Cloud-Infrastrukturen, KI oder digitaler Prozessgestaltung. Dieses Potenzial sollte systematisch erfasst und gezielt in die Weiterentwicklung der Reserve eingebunden werden. Zudem sollten Kompetenzen und Qualifikationen, die während des Reservedienstes erworben wurden, an die Reservistinnen und Reservisten zurückgespiegelt werden, um im Sinne von Dual-Use nutzenstiftend im zivilen Berufsleben oder im privaten Umfeld eingesetzt werden zu können.

Dafür braucht es geeignete Strukturen, um digitale und andere Kompetenzen von Reservistinnen und Reservisten sichtbar zu machen und bedarfsgerecht einzusetzen. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sollte dabei auch über Austauschformate, Pilotprojekte und praxisnahe Beteiligung von Reservistinnen und Reservisten, z. B. an der Gestaltung digitaler Lösungen für die Reserve, erfolgen. So wird die Reserve nicht nur digitalisiert, sondern kann so gezielt als Brücke zwischen militärischer Einsatzfähigkeit und ziviler Innovationskraft genutzt werden.

Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass viele Reservistinnen und Reservisten in ihren zivilen Berufen Schlüsselpositionen in Unternehmen, gegebenenfalls bei Betreibern Kritischer Infrastrukturen, wahrnehmen. Im Ernstfall besteht daher die Gefahr einer Doppelbelegung von Personal, sowohl durch die Bundeswehr als auch durch Unternehmen, die selbst auf die Einsatzfähigkeit ihrer Beschäftigten angewiesen sind.

Bereits heute verfügen viele Unternehmen nur über eine eingeschränkte Transparenz hinsichtlich der Einbindung ihrer Beschäftigten in Reserve- oder Zivilschutzstrukturen. Laut einer [Bitkom-Studie](#) haben lediglich 30 Prozent der Unternehmen einen guten Überblick darüber, wie viele Mitarbeitende im Zivilschutz tätig sind. Nur 20 Prozent wissen, wie viele Beschäftigte im Krisenfall für die Bundeswehr tätig würden. Unternehmen rechnen durchschnittlich mit einem Ausfall von neun Prozent ihrer Belegschaft. Um Nutzungskonflikte zwischen militärischer Reserve und betrieblicher Krisenvorsorge zu vermeiden, braucht es frühzeitig transparente und planbare Verfahren. Unternehmen sollten nachvollziehen können, welche Beschäftigten in Reservestrukturen eingebunden sind und welche Funktionen diese dort wahrnehmen. Da auch digitale Infrastruktur und Systeme ausfallen oder beschädigt werden können, sind analoge Prozesse mit einzuplanen, um auch in solchen Ausnahmesituationen handlungsfähig zu bleiben.

**30%**

der Unternehmen haben den Überblick wie viele Mitarbeitende im Zivilschutz tätig sind.

## 5. Durchgängige digitale Identitätssysteme für Reservistinnen und Reservisten etablieren

Eine zentrale Voraussetzung für die Digitalisierung der Reserve ist die Einführung einer durchgängigen digitalen Identität. Derzeit bestehen mehrere parallele Identitäts- und Zugangssysteme, die zu Ineffizienzen und zusätzlichem Aufwand führen. Eine einheitliche digitale Identität sollte einen sicheren und zugleich flexiblen Zugang zu allen relevanten Systemen ermöglichen und rollenbasierte Berechtigungen abbilden. Zum Beispiel sollte der neuen Reservistenausweis die Funktionalitäten des elektronischen Dienst- und Truppenausweises direkt implementieren. Die Gültigkeit könnte dann flexibel nur für den Zeitraum einer Reservedienstleistung (RDL) freigeschaltet werden, anstatt dass Dienstaussweise nach einer RDL wieder abgegeben werden müssten.

Die Weiterentwicklung bestehender Anwendungen, insbesondere der App »Meine Reserve«, sowie die Einführung des Bw-Wallets bieten einen wichtigen Ausgangspunkt für eine digitale Identitäts- und Zugriffsstruktur. Das geplante Bw-Wallet sollte möglichst anschlussfähig an europäische Identitätsinfrastrukturen, insbesondere die »European Digital Identity« (EUDI)-Wallet, ausgestaltet werden, um diese zu integrieren und auf dieser Basis auszubauen. Ziel sollte sein, bestehende Standards zu nutzen und nur dort bundeswehrespezifisch zu ergänzen, wo dies aus Sicherheitsgründen zwingend erforderlich ist. So können Kosten reduziert, Interoperabilität gestärkt und Sicherheitsgewinne im besten Fall auch für zivile Anwendungen nutzbar gemacht werden. Entscheidend ist, dass diese Lösungen nicht isoliert nebeneinanderstehen, sondern konsequent miteinander verzahnt und auf die spezifischen Anforderungen der Reserve ausgerichtet werden. Dafür braucht es insbesondere Single Sign-on sowie sichere mobile Zugriffsmöglichkeiten, einschließlich klar geregelter Bring-Your-Own-Device-Ansätze. Open-Source-basierte und downloadbare Sicherheitskomponenten, wie etwa beim BwMessenger, können dabei einen wichtigen Beitrag leisten, um nutzerfreundliche und zugleich sichere Anwendungen auf privaten oder mobilen Endgeräten bereitzustellen.

Ziel ist eine durchgängige, sichere und nutzerzentrierte digitale Infrastruktur für alle Reservistinnen und Reservisten.

Digitale Technologien, wie durchgängige digitale Identitätssysteme und moderne Kommunikationsinfrastruktur, beispielsweise die App »Meine Reserve«, sollten zudem für eine schnelle und effektive Mobilisierung und Führungsfähigkeit genutzt werden. Ein zentrales Ziel der Digitalisierung muss die transparente Erfassung von Verfügbarkeiten sowie die schnelle und priorisierte Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten sein. Digitale Systeme müssen darüber hinaus eine konsistente Führungs- und Lagebildfähigkeit über verteilte Reservestrukturen hinweg ermöglichen. Die App »Meine Reserve« sollte auch eine sichere Komponente der Alarmierung in Echtzeit beinhalten und für Daten der Einstufung VS-NfD sowie für Personaldaten zugelassen sein. Als weiterer Baustein könnte Cell-Broadcasting ebenfalls eine Alarmierung unterstützen. Gleichzeitig sollte nicht außer Acht gelassen und mitgedacht werden, dass analoge Prozesse wieder aufgenommen werden können müssen, falls Systeme oder Infrastruktur beschädigt werden und nicht zur Verfügung stehen.

## 6. Digitales Fähigkeits- und Bedarfsmanagement für die Reserve etablieren

Die Strategie der Reserve sollte nicht nur eine digitale Erfassung von Kompetenzen vorsehen, sondern eine strukturierte digitale Matching-Logik zwischen den Bedarfen der Truppe und den verfügbaren Fähigkeiten der Reserve schaffen. Ziel sollte sein, Angebot und Nachfrage innerhalb der Reserve schneller, transparenter und über Organisationsgrenzen hinweg zusammenzuführen.

Reservistinnen und Reservisten sollten über eine durchgängige digitale Identität und geeignete Anwendungen, etwa im Umfeld der App »Meine Reserve«, die Möglichkeit erhalten, ein freiwilliges Kompetenz-, Interessen- und Verfügbarkeitsprofil zu pflegen. Dieses Profil sollte nicht nur militärische Qualifikationen, Dienstgrade, ATN und Beorderungen abbilden, sondern auch zivile Kompetenzen, berufliche Erfahrungen, Projekt- und Führungserfahrung, IT- und Cyberfähigkeiten, Sprachkenntnisse, Führerscheine, Krisenmanagement-, Logistik- oder Verwaltungskompetenzen sowie Interessen an bestimmten Übungen, Aufgabenfeldern oder Dienststellen.

Gleichzeitig sollten Dienststellen der Bundeswehr die Möglichkeit erhalten, ihren konkreten Unterstützungsbedarf strukturiert sichtbar zu machen. Dies kann Bedarfe für Übungen, Projekte, temporäre Unterstützungsleistungen, Vertretungen bei Urlaub, Lehrgängen, Krankheit oder Ausfällen, besondere fachliche Fragestellungen oder den Aufbau neuer Fähigkeiten umfassen. Auf dieser Grundlage könnte ein digital unterstütztes Matching zwischen Truppenbedarf und verfügbarer Reservekompetenz erfolgen.

Ein solcher Ansatz würde die bestehende militärische Personalführung nicht ersetzen, sondern wirksam ergänzen. Er würde Dienststellen ermöglichen, über bestehende Beorderungsstrukturen und persönliche Netzwerke hinaus passende Reservistinnen und Reservisten zu finden.

Gerade dieser organisationsübergreifende Blick ist entscheidend: Reservistinnen und Reservisten kennen in der Regel ihre frühere Truppengattung, ihre Beordnungsdienststelle oder einzelne territoriale Strukturen. Für andere Organisationsbereiche, Kommandos oder Teilstreitkräfte bleiben sie jedoch häufig unsichtbar, obwohl ihre militärischen oder zivilen Fähigkeiten dort konkreten Mehrwert stiften könnten. Digitalisierung kann hier helfen, aus zufälligen persönlichen Kontakten systematisch herstellbare Verbindungen zu machen. Auch für die unbeordnete Reserve wäre dies relevant: Durch Digitalisierung können konkrete Aufgaben, interessante Übungen oder passende Bedarfe besser sichtbar gemacht werden. Daraus kann neue Bindung an die Bundeswehr entstehen, von unverbindlichem Interesse über wiederkehrende Dienstleistungen bis hin zu perspektivischen Beorderungen.

## Fazit

Eine digital organisierte Reserve ist Voraussetzung für die glaubwürdige Aufwuchs- und Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr und damit ein zentraler Baustein der Verteidigungsfähigkeit Deutschlands. Die Strategie der Reserve setzt wichtige Impulse und erkennt die zentrale Bedeutung der Digitalisierung für die Zukunftsfähigkeit der Reserve an. Entscheidend wird jedoch sein, diese Erkenntnis konsequent in konkrete Maßnahmen zu überführen.

Mit den vorgeschlagenen Maßnahmen kann die Digitalisierung der Reserve systematisch vorangetrieben und ein entscheidender Beitrag zur Einsatzbereitschaft, Skalierbarkeit und Attraktivität der Reserve geleistet werden.

Dabei sollten Reservistinnen und Reservisten selbst in die Umsetzung der Strategie eingebunden werden. So werden aus Betroffenen Akteure, die ihre praktischen Erfahrungen und ihre zivile Expertise unmittelbar in die Weiterentwicklung der Reserve einbringen können.

Die Digitalwirtschaft und die in ihr beschäftigten Reservistinnen und Reservisten stehen bereit, diesen Transformationsprozess aktiv mitzugestalten.

Bitkom vertritt mehr als 2.300 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 700 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

#### Herausgeber

Bitkom e.V.

Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

#### Ansprechpartner

Nemo Buschmann | Referent Verteidigung & Öffentliche Sicherheit

+49 15114049111 | n.buschmann@bitkom.org

Benjamin Spindeldreier | Werkstudent für Startups im Bereich Verteidigung

T +49 30 27576-379 | b.spindeldreier@bitkom.org

#### Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Verteidigung

#### Copyright

Bitkom 2026

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.