



ALGEMENE POLITIEK

Inzet, beheer en tewerkstelling van de reserve binnen Defensie

Redactionele overheid	HRB-DNR
Goedkeurende overheid	CHOD
Uitgevende overheid	HRA-R/Reg



Staat Edities / Revisies			
Editie	Revisie	Datum	Reden / Opmerking
001	000	16 Mar 12	Basisdocument, vervangt en heft op: Reg A84
Periodieke herziening: 48 m			
Totaal aantal bladzijden: 11 Totaal aantal bijlagen: 01			

Doelgroep van de richtlijn						
Niv	MOS Nr	Kwalificatie	AND/OR	Org	Functie	Kennis
				DG HR	HRB	need
				DG HR	DOO	nice
				DG Fmn		nice
				DG Fmn	KMS	nice
				eenheid	korpsComd	nice
				eenheid	ASE	nice
Toepassingsgebied: Wanneer en waar van toepassing?						
<p>Lijst trefwoorden: werving; basisvorming; wederdienstnemingen; voortgezette vorming; tewerkstelling; portfolio; aanspreekbare reservepool; Nationale Directie van de Reserve; nationale verenigingen van reservemilitairen</p> <p>Deze richtlijn is van toepassing in PV/PO/CT/Oefening</p> <p>Datum effectieve toepassing: Datum van publicatie</p>						

INHOUDSTAFEL

1.	Algemeen.....	4
	a. Doel.....	4
	b. Boomstructuur.....	4
	c. Refertes.....	4
2.	Inzet, beheer en tewerkstelling van de reserve.....	5
	a. Algemene inzet.....	5
	b. De rol van de reserve.....	6
	c. De werving.....	6
	d. De basisvorming - (weder)dienstnemeningen.....	7
	e. De voortgezette vorming.....	7
	f. De tewerkstelling.....	7
	g. De Nationale Directie van de Reserve.....	9
	h. De nationale verenigingen van reservemilitairen.....	9

Bijlage A : Definities

1. Algemeen

a. Doel

Deze APG heeft tot doel de inzet, het algemeen beheer en de tewerkstelling van de reserve uiteen te zetten alsook de aanverwante definities vast te leggen.

b. Boomstructuur

(1) Onmiddellijk hoger gelegen wettelijke norm(en)

- Wet van 20 Mei 94 betreffende de aanwending van de krijgsmacht, de paraatstelling, alsook betreffende de periodes en de standen waarin de militair zich kan bevinden (A16-Q1)
- Wet van 16 Mei 01 houdende het statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht (A16-R10)
- KB van 03 Mei 03 betreffende het statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht (A16-R11)

(2) Onmiddellijk lager gelegen richtlijn(en)

- DGHR-REG-RESK-001 - het statuut van de militairen van het reservekader
- DGHR-SPS-RESK-001 - beheer en tewerkstelling van reservemilitairen
- DGHR-SPS-RESK-002 - Programma Joint Reserve
- DGHR-GID-RESK-001 - voortgezette vorming van de reservemilitairen

c. Refertes

- (1) Wet van 20 Mei 94 betreffende de aanwending van de krijgsmacht, de paraatstelling, alsook betreffende de periodes en de standen waarin de militair zich kan bevinden (A16-Q1)
- (2) Wet van 16 Mei 01 houdende het statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht (A16-R10)
- (3) KB van 03 Mei 03 betreffende het statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht (A16-R11)
- (4) KB van 13 Okt 05 betreffende de personeelsenveloppe van de militairen van het reservekader (A16-O32)
- (5) Politieke oriëntatienota van 25 Jun 08

2. Inzet, beheer en tewerkstelling van de reserve

a. Algemene inzet

De reserve is noodzakelijk voor de uitvoering van de opdrachten van de strijdkrachten in het kader van hun nationale en internationale verplichtingen. De reserve is eveneens het ideale instrument om bij te dragen tot het handhaven en het verbeteren van de band Leger - Natie.

België heeft thans geen behoefte meer om een grootschalige mobiliseerbare reserve op de been te houden. De inzet van de reserve is gebaseerd op de regels van het competentie management, waarbij de reservemilitair vanuit zijn beroepsbekwaamheden zijn bijdrage levert aan Defensie (Ref 5). De reserve bestaat actueel uit reservemilitairen¹ die aldus in aantal beperkt zijn, getraind worden en maximaal geïntegreerd worden in de strijdkrachten. Ze zal op vrijwillige basis inzetbaar zijn vanaf vreedestijd² in het kader van bijzondere dienstnemingen (onder het statuut van de "onmiddellijke beschikbare reserve"³ of via de "vrijwillige encadreringsprestaties"⁴) en eventueel zelfs op verplichte basis wanneer de regering de "crisistoestand" afkondigt⁵. Tijdens deze crisistoestand kunnen verplichte spoedwederoproepingen worden opgelegd in het kader van de handhaving van de openbare orde, de nationale of internationale hulpverlening of operationele inzet.

De reservemilitair zal bijgevolg flexibel ingezet worden, afhankelijk van de noden van Defensie enerzijds en van de professionele mogelijkheden en beschikbaarheden van de reservemilitair zelf anderzijds.

Met Ref 4 wordt per KB het maximum aantal reservemilitairen vastgelegd op 6.000, waarvan maximaal 3.000 getraind.

De wet en het KB (Ref 2 en 3) beschrijven duidelijk het statuut van de militairen van het reservekader⁶, dat in de verschillende domeinen van rekrutering, vorming, training, bevordering en tewerkstelling vergelijkbaar is met dat van de militair van het actief kader.

¹ Ref 2, Art 2, §2: De reservemilitairen zijn de reserveofficieren, de reserveonderofficieren en de reservevrijwilligers.

² Ref 1, Art 2, tweede en derde lid: De periode van oorlog is, voor het geheel van de krijgsmacht, de periode die, in geval van een internationaal conflict, begint en eindigt op de tijdstippen die door een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit worden vastgelegd. Behoudens in periode van oorlog bevindt de reservemilitair zich altijd in periode van vrede.

³ Ref 2, Art 4, 5^o: De onmiddellijke beschikbare reserve omvat getrainde reservemilitairen die zich beschikbaar stellen om ingezet te worden op kort preadvies in operationele inzet en/of oefeningen volgens de noodwendigheden van Defensie. Hiertoe wordt een aanvullende speciale dienstneming aangegaan voor een welbepaalde duur.

⁴ Ref 2, Art 39 en Ref 3, Art 77: Voor specifieke opdrachten waarvoor een of meer militairen van het actief kader niet kunnen gevonden worden die over de specifieke bekwaamheden beschikken, kan de minister van Landsverdediging beroep doen op reservemilitairen. Bijkomende prestaties in functie van de kaderbehoeften worden "vrijwillige encadreringsprestaties" genoemd.

⁵ Ref 1, Art 3ter: De crisistoestand, die enkel in periode van vrede kan voorkomen, begint en eindigt op de tijdstippen die worden vastgelegd bij koninklijk besluit na overleg in de Ministerraad, wanneer de krijgsmacht, enkel samengesteld uit de militairen van het actief kader en de reservemilitairen behorende tot de onmiddellijk beschikbare reserve, er niet meer in slaagt om zijn opdrachten in het kader van de operationele inzet of hulpverlening uit te voeren.

⁶ Ref 2, Art 2, §1, lid 2: Het reservekader van de krijgsmacht omvat de reservemilitairen en de kandidaat-reservemilitairen.

b. De rol van de reserve

De rol van de Reserve wordt als volgt gedefinieerd:

- (1) de eenheden en staven vanaf vreedstijd te versterken;
- (2) competenties aan te brengen waarover de strijdkrachten niet - of slechts in geringe mate - beschikken;
- (3) deel te nemen aan de lopende operaties;
- (4) deel te nemen aan de territoriale opdrachten, vooral georiënteerd op "Hulp aan de Natie";
- (5) deel te nemen aan het behoud en de verbetering van de band Leger - Natie;
- (6) deel te nemen aan het verhogen van de paraatheid van de strijdkrachten door de gewone en speciale wederoproeping in vreedstijd, de spoedwederoproeping in crisissituatie en, in geval van absolute noodzaak, de mobilisatiewederoproeping.

De reserve moet zoveel mogelijk op dezelfde manier behandeld worden als het personeel van het actief kader onder de verantwoordelijkheid van de korpscommandanten. Rekening houdend met hun relatieve beschikbaarheid moeten de reservemilitairen reeds van in vreedstijd voldoende getraind worden in de schoot van de eenheden en in hun functie van affectatie.

c. De werving

Reservemilitairen worden gerekruteerd op basis van hun opgebouwde kennis of competentie in de burgersector. Zowel specialisten binnen specifieke domeinen (juristen, vertalers, verplegers, brandweerlui, ...) als experts met ervaring (artsen, ingenieurs, ...) komen dus in aanmerking.

Volgende aspecten dragen hiertoe bij:

- (1) jaarlijks wordt een wervingsplan uitgebracht in functie van de behoeften van het Departement;
- (2) er wordt rechtstreeks geworven in de verschillende categorieën (Offr - OOffr - Vrijw);
- (3) er bestaat een systeem van "normale werving" en "bijzondere werving" ("basis bijzondere werving" en de "laterale bijzondere werving", telkens op diploma);
- (4) de "laterale bijzondere werving" laat toe om, in tegenstelling tot de "basis bijzondere werving", experts met jaren ervaring binnen hun specialisatie aan te werven. Door een aangepaste verkorte opleiding kunnen ze vlug worden ingezet. Mits te voldoen aan o.a. de taalvoorwaarden¹ worden ze als majoor in de basisgraad benoemd;
- (5) de leeftijdsgrenzen bij de "normale werving" en de "basis bijzondere werving" zijn voor Offr en OOffr gelijk aan deze van het personeel van het actieve kader, met name 34 jaar niet bereikt hebben op 31 Dec van het jaar van de inlijving. Voor de Vrijw is de leeftijdsgrens 26 jaar en bij de "laterale bijzondere werving" voor Offr ligt dat op 50 jaar (niet bereikt hebben op 31 Dec van het jaar van de inlijving).

¹ Ref 2, Art 30, 4°

d. De basisvorming - (weder)dienstnemeningen

- (1) De reservemilitairen zullen in hun eigen civiele professionele specialisatie tewerkgesteld worden. Het is niet voorzien dat zij gevechtsfuncties bekleden. Bijgevolg is de basisvorming herleid tot enkele weken volgens een modulaire samenstelling¹.
- (2) De schoolse vormingsperiodes worden in de mate van het mogelijke geconcentreerd rond de paasvakantie en de zomervakantie.
- (3) Na de militaire basisvorming worden de geslaagde kandidaat-reservemilitairen², volgens hun categorie, in een basisgraad aangesteld. De benoeming in de graad is pas voorzien op het einde van de vormingscyclus en van zodra de kandidaat aan de vereiste studievoorwaarden (diploma) en/of kwalificaties voldaan heeft.
- (4) De duur van de kandidaatsperiode bedraagt normaal gezien 5 jaar (eventueel verlengbaar volgens specifieke omstandigheden). Dit is tevens de duur van de eerste dienstneming. De eerste wederdienstneming gebeurt voor een periode van 10 jaar, daarna volgen wederdienstnemeningen van telkens 5 jaar tot de maximale leeftijdsgrens van 60 jaar - telkenmale voor zover er een behoefte bestaat binnen Defensie op het ogenblik van de aanvraag tot verlenging van de wederdienstneming. De wederdienstnemeningen worden door de directeur-generaal HR goedgekeurd.

e. De voortgezette vorming

De voortgezette vorming is voorzien voor elke personeelscategorie indien de kandidaat in aanmerking wil komen om een hogere graad in zijn categorie te bekleden (op eigen aanvraag). De vormingen worden voorafgegaan door een ingangstest waarin geslaagd moet worden om aan de vorming te mogen deelnemen.

f. De tewerkstelling

- (1) Jaarlijks zal de reservemilitair een minimum aan prestaties uitvoeren, die naargelang van zijn categorie waartoe hij behoort, kan variëren van 5 tot 7 dagen (5 dagen voor de reservevrijwilliger, 7 dagen voor de reserveonderofficier en reserveofficier). Slechts als hij effectief bij een operatie in binnen- of buitenland betrokken is, kan die langer duren, tot enkele maanden zelfs. Bijkomende prestatiedagen zullen enkel op basis van de noodwendigheden (essentiële taken of operationeel gerelateerde doeleinden) van de eenheid/staf aangevraagd en desgevallend door HRB-DNR toegekend worden.
- (2) Een reservemilitair die gedurende het jaar zijn minimum prestaties uitvoert, wordt als "getraind" beschouwd voor het daaropvolgend jaar.
- (3) Getrainde reservemilitairen die hun jaarlijkse minimumprestaties in het voorbije kalenderjaar niet hebben gepresteerd of die gevraagd hebben om in de niet-getrainde reserve geplaatst te worden, worden beschouwd als "niet-getraind".

¹ DGHR-REG-RESK-001, Par 301

² Ref 2, Art 2, §3 en Art 4, 1°, 2° en 3°: De kandidaat-reservemilitairen zijn de kandidaat-reserveofficieren, de kandidaat-reserveonderofficieren en de kandidaat-reservevrijwilligers. Zowel de kandidaat-reserveofficier, de kandidaat-reserveonderofficier als de kandidaat-reservevrijwilliger zijn personen die een dienstneming hebben aangegaan om een vorming te volgen ten einde tot hun personeelscategorie te kunnen worden toegelaten.

- (4) "Niet-getrainde" reservemilitairen bezetten geen plaats in een eenheid of staf maar worden centraal beheerd door de personeelsbeheerder zijnde HRA-E/N en toegewezen in ACARES (Administratief Centrum van de Reserve - Centre administratif de la Réserve), behalve op verzoek van de korpscommandant na motivatie en akkoord van HRB-DNR.
- (5) Enkel geaffecteerde reservemilitairen worden opgeroepen voor training. "Niet-getrainde" reservemilitairen die prestaties voor Defensie willen leveren, dienen eerst in de "getrainde reserve"¹ opgenomen te worden (algemene regel). Hiertoe dient de reservemilitair een aanvraag te richten aan de personeelsbeheerder (HRB-DNR/G), die zijn kandidatuur zal onderzoeken in functie van het profiel van betrokkene en van de behoeften in overeenstemming met dit profiel binnen Defensie. Indien de aanvraag wordt aanvaard, wordt hij geaffecteerd in de aangeduide eenheid en moet hij de gewone wederoproeping uitvoeren in deze eenheid. Eens de wederoproeping uitgevoerd, worden zij definitief toegewezen aan hun affectatie-eenheid en worden zij vanaf 01 Jan van het daaropvolgende jaar als "getraind" reservemilitair beschouwd. In het tegenovergestelde geval kan beslist worden ze terug naar ACARES te affecteren en bijgevolg blijven ze in de "niet-getrainde reserve".

Een uitzondering op de algemene regel wordt gemaakt voor zij die overgaan naar een "aanspreekbare reservepool". De "aanspreekbare reservepool" is een module van ACARES (module "Pool de réserve consultable" of kortweg PRC). Deze pool zal reservemilitairen omvatten (al dan niet "getraind") die om een of andere reden momenteel geen affectatie in een eenheid hebben maar die wel verder willen presteren voor Defensie. Deze reservemilitairen blijven beheerd en kunnen presteren volgens de noden van de organisatie, dit in tegenstelling tot hen in ACARES - module "mobiliseerbare reserve" (Mob Res). Hun behouden competenties kunnen verder worden aangewend voor punctuele behoeften die niet expliciet een post op de organisatietabel van een eenheid vereisen (bijvoorbeeld een tijdelijke bijkomende steun aan kampen, oefeningen, open doors, ...). Deze reservemilitairen kunnen volgens de beheersregels dan ook desgevallend anciënniteit opbouwen. Ze kunnen nog steeds aanspraak maken om deel te nemen aan buitenlandse zendingen, weliswaar op eigen vraag en in overeenstemming met het gevraagde profiel.

Jaarlijks zal de aanwending van de reservepool worden geëvalueerd. Reservemilitairen die na verloop van tijd geen prestaties uitvoeren, kunnen op beslissing van de Nationale Directie van de Reserve worden overgeheveld van module PRC naar module Mob Res binnen ACARES, tot einde van hun dienstverplichtingen.

- (6) Het "niet-getraind" zijn heeft o.a. impact op de in plaats stelling (mogelijks overgang naar ACARES), de toelating om aan bevorderingscursussen deel te nemen, het onderzoek voor een bevorderingscomité en de anciënniteit in graad.
- (7) Indien de reservemilitair geaffecteerd in een eenheid zijn minimale prestaties niet kan uitvoeren, kan worden overwogen om het behoud van de betrokken post op de organisatietabel van betrokken eenheid in vraag te stellen wegens gebrek aan behoefte.

¹ Ref 3, Art 42: Om deel uit te maken van de "getrainde reserve" dient de reservemilitair te voldoen aan de minimale trainingsnormen eigen aan de personeelscategorie waartoe de reservemilitair behoort.

g. De Nationale Directie van de Reserve

Een "Nationale Directie van de Reserve" (HRB-DNR), gecentraliseerd bij DG HR, staat in voor het beheer, de tewerkstelling en de administratie van al het reservepersoneel van het departement.

Het beheer van de reserve noodzaakt een perfecte beheersing van het statuut. De ondersectie "Beheer" - HRB-DNR/G - is belast met het geïndividualiseerde personeelsbeheer en de administratie gedurende de volledige loopbaan van de reservemilitair.

De tewerkstelling berust op het beleid, alwaar de inzet van de reservemilitairen gebaseerd is op de behoeften van Defensie en niet naar eigen goeddunken. Voorrang wordt gegeven aan operaties. Deze tewerkstelling wordt aangestuurd door de ondersectie "Beleid en Tewerkstelling" - HRB-DNR/P - die hier eveneens instaat voor het beheer van de kredieten die voor de tewerkstelling ter beschikking worden gesteld via DG BudFin.

De in plaats stelling berust op de principes van het competentiebeheer waarbij de "right man in the right place" komt te staan. Deze verantwoordelijkheid wordt verzekerd door HRB-DNR/G. Hiertoe zal vooraf aan elke in plaats stelling rekening worden gehouden met het portfolio van de reservemilitair. Dit portfolio omvat de beroepsbekwaamheden en ervaringen van betrokken reservemilitair.

Het portfolio dient niet te worden aanzien als een CV maar wel als een werkinstrument voor de personeelsbeheerder (PersBeh). Dit heeft tot doel de PersBeh toe te laten om op elk moment een juist beeld te krijgen van de mogelijkheden en intenties van elke reservemilitair. Met behulp van deze gegevens zal de PersBeh in de mogelijkheid gesteld zijn om te antwoorden op elke vraag, zij het vanuit de organisatie, op zoek naar een reservemilitair met een welbepaald profiel, zij het vanwege de reservemilitair die zelf een nieuwe affectatie wenst te bekomen.

h. De nationale verenigingen van reservemilitairen

- (1) De nationale verenigingen KNVRO (Koninklijke Nationale Vereniging van reserveofficieren) en KNUROO (Koninklijke Nationale Unie van reserveonderofficieren) worden beschouwd als partners die meewerken aan de inzet van de reserve en die de betrekkingen tussen de werkgevers en de reservemilitairen kunnen vergemakkelijken.
- (2) Alle problemen betreffende de groeperingen, kringen of verenigingen van reservemilitairen, welke bij de KNVRO of de KNUROO zijn aangesloten, worden door of via deze laatsten aan HRB-DNR voorgelegd, die ze desgevallend doorstuurt naar de respectieve ACOS en DG en/of component.
- (3) Op vraag van de nationale verenigingen kunnen met HRB-DNR vergaderingen worden bijeengeroepen.
- (4) De militaire activiteiten van de verenigingen van reservemilitairen dragen bij tot het onderhoud en de bijscholing van de basiskennis van de reservemilitairen. Deze activiteiten kunnen eveneens geïnitieerd worden vanuit HRB-DNR.
- (5) De door de verenigingen van reservemilitairen voorgestelde activiteiten worden vooraf tijdens een jaarlijkse vergadering met HRB-DNR besproken en aan de directeur-generaal HR voor goedkeuring voorgelegd (jaarlijks programma "Joint Reserve"). De aangenomen activiteiten worden nadien verder gecoördineerd met de betrokken componenten.

Bijlage A : Definities

1. Algemeen

Voor de toepassing van deze APG evenals alle onderliggende richtlijnen:

- a. wordt, telkens als een graad wordt vermeld, ook de gelijkwaardige graad in aanmerking genomen;
- b. moet verstaan worden onder:
 - (1) "de wet": de wet van 16 Mei 01 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht (Ref 1);
 - (2) "het KB": het KB van 03 Mei 03 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht (Ref 2);
 - (3) "de minister": de minister van Landsverdediging.

2. In dienst¹

De reservemilitair wordt geacht "in dienst" te zijn wanneer hij, zowel in een periode van oorlog als in een periode van vrede:

- a. "in werkelijke dienst" is;
- b. "in non-activiteit" is.

3. Onbepaald verlof²

De stand "met onbepaald verlof" is de stand waarin de reservemilitair zich bevindt wanneer hij niet "in werkelijke dienst" is of "in non-activiteit" is.

4. Werkelijke dienst³

De stand "in werkelijke dienst" is de stand van:

- a. de kandidaat-reservemilitair in opleiding;
- b. de reservemilitair:
 - (1) die een wederoproeping vervult;
 - (2) die vrijwillige prestaties met het oog op de kaderbehoeften verricht;
 - (3) die arbeidsongeschikt wordt aan het einde van een periode van werkelijke dienst, ten gevolge van kwetsuren opgelopen of ziekten opgedaan of verergerd gedurende de dienst en door de dienst, en in dienst wenst te blijven in overeenstemming met de voorwaarden die de koning bepaalt;
 - (4) gedurende een periode van scheiding van het leger, wanneer de aan de afwezigheid ten grondslag liggende feiten of het gedrag van de reservemilitair gedurende de afwezigheid met zijn staat verenigbaar zijn.

¹ Ref 1, Art 4, eerste en tweede lid

² Ref 1, Art 7

³ Ref 1, Art 5, tweede lid

5. Non-activiteit¹

De stand "in non-activiteit" is de stand van de militair:

- a. die tijdelijk van zijn ambt ontheven is, tenzij het gaat om een schorsing bij ordemaatregel;
- b. die onregelmatig afwezig bevonden werd;
- c. die een vrijheidsstraf ondergaat, waartoe hij door een Belgisch gerecht veroordeeld is;
- d. die, na een periode van schorsing bij ordemaatregel, ambtshalve uit zijn ambt is ontslagen, zonder uitstel is afgezet in overeenstemming met artikel 6 van het militair strafwetboek of artikel 19 van het strafwetboek, een militaire degradatie heeft ondergaan of zonder uitstel, is ontzet uit één van de rechten opgesomd in artikel 31 van het strafwetboek;
- e. die in voorlopige hechtenis zit, wanneer deze wordt gevolgd door een veroordeling tot een vrijheidsstraf zonder uitstel, die de periode van deze hechtenis dekt;
- f. gedurende een periode van scheiding van het leger, wanneer de aan de afwezigheid ten grondslag liggende feiten of zijn gedrag gedurende zijn afwezigheid niet met zijn staat verenigbaar zijn.

6. Definitief verlof²

De gewezen reservemilitair, wordt beschouwd als zijnde "met definitief verlof" wanneer hij, in overeenstemming met de bepalingen van zijn statuut, niet langer tot het reservekader behoort en bijgevolg geen militaire verplichtingen meer heeft.

¹ Ref 1, Art 6

² Ref 1, Art 8