

Verband der Soldaten  
der Bundeswehr e.V.



**Tobias Brösdorf, Oberstleutnant**  
Bundesvorsitzender VSB

BUNDESGESCHÄFTSSTELLE Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
POSTANSCHRIFT Pasedagplatz 4  
13088 Berlin

+49 (0)228 - 978 978 67

TEL [bundesgeschaeftsstelle@vsb-bund.de](mailto:bundesgeschaeftsstelle@vsb-bund.de)

E-MAIL AK 2025/12/16 - 001

Unser Zeichen

# **Konzeption Personalmanagement**

## **Verband der Soldaten der Bundeswehr**

### **(KonzPersMgmt VSB)**

**„Soldatin bzw. Soldat sein,  
nicht nur eine Berufung,  
sondern auch ein Beruf!“**

Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasedagplatz 4  
13088 Berlin

E-Mail: [bundesgeschaeftsstelle@vsb-bund.de](mailto:bundesgeschaeftsstelle@vsb-bund.de)  
Web: [www.vsb-bund.de](http://www.vsb-bund.de)  
Steuernummer 218/5769/0435  
Tel.: 0228/978 978

## Inhaltsverzeichnis

1.	Absicht und Rahmenbedingungen	3
2.	Zielsetzung der Personalkonzeption	6
3.	Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht	9
4.	Berufssoldatin bzw. Berufssoldat auf Zeit	12
5.	Das Berufsbild Soldatin bzw. Soldat	13
6.	Umsetzung des Qualifikationsrahmens (DQR)	15
7.	Einstieg in den mittleren Dienst	21
8.	Laufbahnrecht modernisieren	21
9.	Ausgestaltung der militärischen Laufbahnen	22
9.1.	Laufbahn der „Spezialistinnen bzw. Spezialisten“	22
9.2.	Laufbahn der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere	23
9.2.1.	Laufbahn der Unteroffiziere ohne Portepee (UoP)	23
9.2.2.	Laufbahn der Unteroffiziere mit Portepee (UmP)	24
9.3.	Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere und Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere	26
9.3.1.	Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere	26
9.3.2.	Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere	27
9.4.	Fachlaufbahnen	27
10.	Prüfungsfreier Aufstieg	27
10.1.	Zulassungsvoraussetzungen	28
10.2.	Durchlässigkeit der Laufbahnen	28
10.3.	Bestenförderung	30
11.	Anpassung der Besoldungsstufen	32
12.	Änderung Bundesbesoldungsordnung	32
13.	Allgemeiner Hinweis	35
	Bildverzeichnis	36
	Bearbeiter und Ansprechpartner	36

## 1. Absicht und Rahmenbedingungen

**Die Laufbahnkonzeption des „Verbandes der Soldaten der Bundeswehr e.V.“ (VSB) will in den personellen Handlungsfeldern; Aufwuchsfähigkeit, Attraktivität, Ausgestaltung, Durchlässigkeit und Flexibilisierung von Laufbahnen, Qualifikation und Besoldung sowie zur Nachwuchsgewinnung Impulse geben, um die politische Diskussion zur nachhaltigen Ausgestaltung unserer Streitkräfte anzuregen.**

Europa und damit auch die Bundesrepublik Deutschland sieht sich angesichts der sich rasant verändernden sicherheitspolitischen Realitäten mehr denn je damit konfrontiert die eigene Verteidigungsfähigkeit und gesamtstaatliche Resilienz herzustellen und durchhaltefähig auszuplanen.

Einen wesentlichen Beitrag dazu leistet die Bundeswehr. Eine einsatzbereite Bundeswehr, welche die ihr zugewiesenen Aufgaben im Rahmen eines klar zugewiesenen Fähigkeitsprofils nachhaltig umsetzen kann, erfordert die Ausstattung mit den dazu erforderlichen Ressourcen (Haushaltsmittel, Personal, Material und Infrastruktur). Bereits in der Vergangenheit wurde mit vielfältigen Maßnahmen und „Trendwenden“ versucht die notwendigen Voraussetzungen dafür herzustellen. Es ist jedoch festzustellen, dass aufgrund einer fehlenden gesellschaftlichen und politischen Bereitschaft die gesteckten Ziele maximal mit mäßigem Erfolg erreicht wurden.

Spätestens seit dem Amtsantritt der neuen Administration in den Vereinigten Staaten von Amerika ist deutlich geworden, dass es neben einer nachhaltigen finanziellen Ausstattung auch einer echten Aufgaben- und Strukturanalyse, sowie dem Mut bedarf auch grundlegende Veränderungen, insbesondere beim Thema Personal schnell herbeizuführen.

Nur so wird die Bundeswehr langfristig in der Lage sein, die notwendigen Fähigkeiten für die nationale Sicherheitsvorsorge und die multinationalen Bündnisverpflichtungen vollumfänglich bereitzustellen.

Daneben ist die durch das Weißbuch, die Verteidigungspolitischen Richtlinien (VPR), die Konzeption der Bundeswehr (KdB) und die Beschreibung der nationalen Zielvorgabe ausgestaltet und anhand des „Fähigkeitsprofils der Bundeswehr“ (FPBw)

operationalisierte Umsetzung des politisch-parlamentarischen Willens auf Aktualität zu prüfen und neu zu fassen.

Die in den aktuellen Dokumenten dokumentierte Neuausrichtung ist zwar bereits Ausdruck einer veränderten Sicherheitslage, wird aber den Realitäten des Jahres 2025 nur noch bedingt gerecht. Die nunmehr veränderten Rahmenbedingungen (Krieg in der Ukraine, Bedrohung im Cyberraum, Drohnen, Position der US-amerikanischen Administration) erfordern mehr als nur eine Rückbesinnung darauf, dass die Landes- und Bündnisverteidigung wieder gleichrangig mit den Auslandseinsätzen betrachtet werden muss. Verteidigungsfähigkeit erfordert bereits im Grundbetrieb „gefüllte“ Strukturen, d.h. das tatsächliche Vorhandensein von Personal, Material und Infrastruktur, den konsequenten Aufbau einer echten Reserve für einen raschen Aufwuchs und die Durchhaltefähigkeit. Dies erfordert zum einen eine ausreichende Hinterlegung mit Haushaltsmitteln, aber auch grundlegende gesellschaftliche Entscheidungen und Akzeptanz.

In Bezug auf die personelle Ausstattung der Streitkräfte wurde mit der Trendwende Personal begonnen, sukzessive die Lücken aus 30 Jahren Rückbau zu schließen. Die bisherigen Anstrengungen reichen jedoch bei weitem nicht aus um die personelle Kriegstüchtigkeit und Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr bis Ende des Jahrzehnts hergestellt zu haben.

Vielmehr, und so stellte auch die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages in ihrem Bericht 2024 fest, ist der militärische Personalkörper der Bundeswehr im Umfang Ende 2024 mit 181.174 Soldatinnen und Soldaten (alle Statusgruppen – Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit und Freiwillig Wehrdienstleitende) weit von den gesteckten Ziel 203.300 entfernt. Auch das ist das Durchschnittsalter weiter gestiegen und beträgt nunmehr 34 Jahre.

Das Sondervermögen Bundeswehr sowie die geplante Entkoppelung der Wehrbeschaffung aus der Schuldenbremse sorgen für ein mehr an Material (Fahrzeuge, Flugzeuge, Schiffe, IT), jedoch nicht für ein mehr an Soldatinnen und Soldaten, die dieses Material bedienen müssen.

Ein ausreichender Personalkörper an aktiven und nichtaktiven Soldaten ist eine Grundvoraussetzung, um einsatzbereite Streitkräfte als ein wesentliches Instrument der nationalen Sicherheitsvorsorge und der außen- und sicherheitspolitischen Handlungsfähigkeit bereitzustellen.

Der personelle Bedarf kann nur gedeckt werden, wenn

- die Bundeswehr als Arbeitgeber für die Zeit- und Berufssoldaten **attraktive Rahmenbedingungen** anbietet und
- über eine deutlich höhere „Rotation“, zum Beispiel einer „**Allgemeinen Dienstpflicht**“ mehr Menschen befähigt werden im Rahmen der Reserve einen Beitrag zur Aufwuchs- und Durchhaltbarkeit zu leisten.

Hierzu gehören auch **Laufbahnen** (einschließlich der jeweiligen Ausbildung), die einer Konkurrenz um die „besten Köpfe“ und die „geschicktesten Hände“ im harten Wettbewerb mit der freien Wirtschaft unter den zusätzlich zu betrachtenden demographischen Rahmenbedingungen standhalten.

Ein zentraler Baustein der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr ist eine **angemessene**, den besonderen Herausforderungen des Soldatenberufes geschuldete, **Besoldung einschließlich des Zulagenwesens**.

Das Bundesbesoldungsrecht regelt die Besoldung als einen wesentlichen Teil der durch das Beamtenrecht seitens des Dienstherrn zu sichernder amtsangemessener Alimentation, der die Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten gegenübersteht.

**Die Bindung der Besoldung der Soldatinnen und Soldaten an das vorliegende Bundesbesoldungsrecht wird seitens des VSB unverändert als zielführend und notwendig erachtet.**

Unter den beschriebenen Rahmenbedingungen und den hohen Anforderungen an den Soldatenberuf ist eine neue Bewertung zur angemessenen Besoldung i.V.m. der Laufbahnstruktur vorzunehmen. Dabei muss gewährleistet sein, dass im Vergleich zur freien Wirtschaft die Konkurrenzfähigkeit der Vergütung den Eigentümlichkeiten und den besonderen Anforderungen des Soldatenberufs gerecht wird. Der Aufgabenvielfalt hochspezialisierter Soldatinnen und Soldaten und den gestiegenen Anforderungen des Dienstes in den Streitkräften ist durch eine attraktive und angepasste Besoldung für Soldatinnen und Soldaten zu begegnen.

**Dem besonderen Berufsbild Soldatin bzw. Soldat muss durch attraktive Rahmenbedingungen im besonderen Maße Rechnung getragen werden.**

Dabei sind die Lebensumstände und gesellschaftliche Entwicklungen in angemessenem Maß zu berücksichtigen. Über die den „Kernauftrag“ als Soldat hinausgehenden Faktoren (Ausstattung, militärische Ausbildung und Übung) sind Faktoren, wie Vereinbarkeit Dienst und Familie / Privatleben, berufliche Perspektiven (militärisch und zivil), Betreuung (bewirtschaftete und nichtbewirtschaftete), Wohnsituation (nicht unterkunftspflichtige Soldaten - NIUKS, Verfügbarkeit von angemessenem und bezahlbarem Wohnraum), Infrastruktur und Mobilität wesentliche Merkmale für die Attraktivität.

## **2. Zielsetzung der Personalkonzeption**

Die Zielsetzung der Personalkonzeption des VSB ist es, den Soldatenberuf hinreichend attraktiv zu gestalten (**Attraktivität**), um sowohl neues Personal zu gewinnen als auch das Bestandspersonal zu motivieren (**Motivation**). Die hier konzeptionell dargelegten Optimierungen sollen nachhaltig zu einer angemessenen **Wertschätzung** und Anerkennung des Soldatenberufes mit der Betonung „Soldatin bzw. Soldat als Beruf“ beitragen.

Diese sind:

- Das **Laufbahnrecht** (Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) und daraus abgeleitete Erlasse) muss unter Beachtung der Besonderheiten des Dienstes als Soldatin bzw. Soldat in den Streitkräften im Verhältnis zum Dienstrecht für den übrigen öffentlichen Dienst angeglichen und modernisiert werden.
- Eine Umsetzung des verbindlichen **Qualifikationsrahmens** für die Streitkräfte wird seitens des VSB als essentiell erachtet. Die zivilberufliche Qualifikation, die militärische Ausbildung und notwendige erworbene Zusatzqualifikationen sind Grundlagen für die Einordnung in die Laufbahnen.
- Eine Verbesserung der **Durchlässigkeit** der Laufbahnen (intern) wie auch die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigung (extern) ist notwendig.

- Einzuführen ist der sog. „**Fachaufstieg**“ zur Vereinfachung des Laufbahnwechsels. Für jede Verwendungsebene ist der Vollaufstieg und Seiteneinstieg grundsätzlich vorzusehen.
- Eine Anpassung der **Bundesbesoldungsordnung muss angestrebt werden**. Im Bereich der militärischen Dienstgrade stellen die Amtszulagen eine Art Zwischenbesoldungsgruppe dar. Damit konnten die Dienstgrade bei Aufstellung der Bundeswehr, in die für die Beamtinnen und Beamten bereits bestehenden Bundesbesoldungsordnung A und die dazu gehörigen Tabellen eingegliedert werden. Auch ermöglichte dies in der Folge das Einfügen neuer Dienstgrade. **Der VSB verfolgt das Ziel, Amtszulagen nicht mehr auszubringen**. Darüber hinaus sind mehrere Dienstgrade für eine Besoldungsgruppe außerhalb der Verzahnungsämter zu realisieren.
- **Der VSB stellt folgende Forderung:** Die organisatorischen Festlegungen für Personal in den Streitkräften sollten nicht mehr dem starren Prinzip der Dotierung für jeden einzelnen Dienstposten gemäß SollOrg folgen. Es ist auf dem jeweiligen Dienstposten die Tätigkeit zu bewerten. Höherwertige Tätigkeiten müssen sich in der Besoldung widerspiegeln.
- Ausbildung und Verwendungen müssen so organisiert werden, dass bei Eintritt in die Bundeswehr klare **inhaltliche und zeitliche Perspektiven**, unter der Voraussetzung der Bestenauslese, das erfolgreiche Durchlaufen der erforderlichen Ausbildungen sowie das Erreichen der geforderten Qualifikationen, verbindlich aufgezeigt werden können.
- Es werden ausdrücklich keine Mindest- und Grenzalter festgelegt. Die Mindestzeiten richten sich nicht am Lebensalter aus, sondern an den Erfahrungs- bzw. Bewährungszeiten aufgrund der dienstlichen Verwendung. Die Auswahlverfahren sind ausschließlich auf **Eignung, Leistung und Befähigung** und am Bedarf der Einstellung oder Übernahme auszurichten.
- Die Bestenförderung durch die Umsetzung des **prüfungsfreien Aufstieges**, vergleichbar der Vorgaben des § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV), durch Wechsellmöglichkeiten im Rahmen der SLV soll ermöglicht werden.

- Dienstposten mit Leitungsfunktion/Vorgesetztenfunktionen sind grundsätzlich mit der höchstmöglichen Dotierung in der jeweiligen Bündelung (Offz A9 -A11; dann hierbei entsprechend A11) auszubringen. Verwendungs- und Beförderungsentscheidungen nach Erfordernissen der Einsatzfähigkeit für die Truppe bleiben davon unberührt.
- Besondere Verwendungen im Truppendienst, mit und ohne wissenschaftliche Vorbildung, sind laufbahnrechtlich so auszubringen, dass die Besetzung der Dienstposten auch mit **Seiteneinsteigerinnen bzw. Seiteneinsteigern oder Wiedereinstellerinnen bzw. Wiedereinstellern** erfolgen kann. Dazu sind im jeweils gültigen Personalstrukturplan militärisch und zivil entsprechende Vorkehrungen zu treffen.
- Eine Sicherung der erworbenen Pensionsansprüche durch die Einführung des **Berufssoldaten bzw. der Berufssoldatin auf Zeit (BaZ)<sup>1</sup> muss sichergestellt werden.<sup>2</sup>**
- Einführung einer **allgemeinen Dienstpflicht**. Das Ziel der Einführung der allgemeinen Dienstpflicht ist die Stärkung der gesellschaftlichen Resilienz.

---

<sup>1</sup> Arbeitsbegriff

<sup>2</sup> Nach dem Altersgeldgesetz (AltGG)

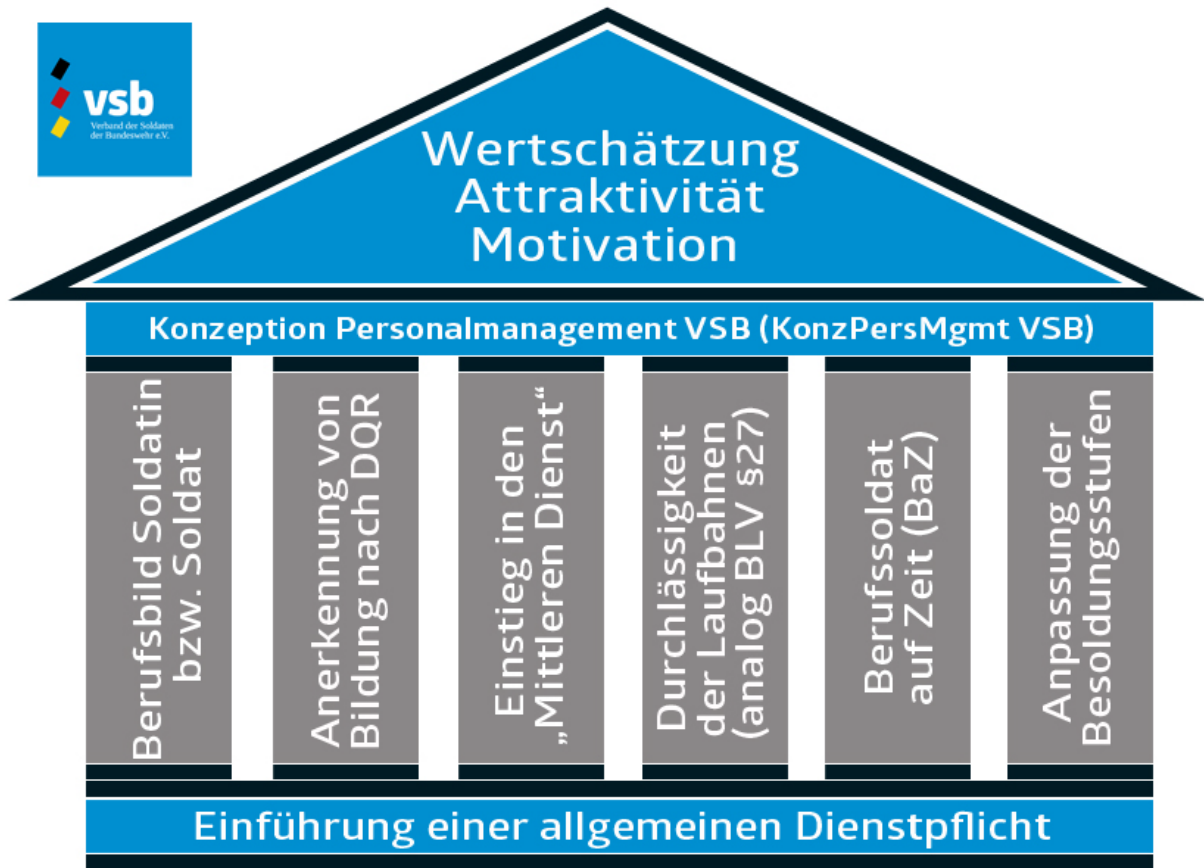


Abb. 1 Säulen-Modell VSB

### 3. Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht

Das Ziel einer Einführung der allgemeinen Dienstpflicht ist die Stärkung der gesellschaftlichen Resilienz. Staat und Gesellschaft stehen vor großen Herausforderungen. In den Schlüsselberufen mit öffentlichem und sozialem Interesse mangelt es an Nachwuchskräften, auch bei den Streitkräften. Der Bedarf an Kranken- und Altenpflege, Umwelt- und Klimaschutz sowie die Innere und Äußere Sicherheit u.v.m. ist hoch und kann durch das bestehende System kaum gedeckt werden. Zusätzlich hat sich die Gesellschaft verändert, geprägt von sozialen und kulturellen Unterschieden und Pluralismus. Das Familienbild hat sich verändert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einschließlich einer veränderten Rolle der Frau, ist mit dem Berufsleben zu koppeln. Auch die Integration von zugewanderten Mitmenschen in unsere Gesellschaft ist zu bewältigen. Deshalb soll **jede bzw. jeder** seinen individuellen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten.<sup>3</sup> Dadurch könnte der

<sup>3</sup> Über eine anteilige Anerkennung alternativer sozialer Dienste oder Faktoren (Kindererziehung) wäre zu befinden.

gesellschaftliche Zusammenhalt in einer vielfältigen und globalisierten Gesellschaft geschaffen und gefördert werden. Dies schafft Verständnis für staatliches Handeln und fördert den Austausch zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und den etwaigen Abbau von Vorurteilen.

Deshalb fordert der VSB die Einführung einer „Allgemeinen Dienstpflicht“ für jede deutsche Staatsbürgerin und jeden deutschen Staatsbürger, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung, Grad der körperlichen Einschränkung, Religionszugehörigkeit, sozialer Herkunft etc. (keine Ausnahmen!). Dieser Dienst sollte in einem definierten Rahmen frei wählbar sein, bis zum 30. Lebensjahr absolviert werden und ausschließlich dem öffentlich- gemeinschaftlichen Interesse dienen. Die Vergütung sollte sich einheitlich am Mindestlohn orientieren. Eine fachliche Anerkennung des abgeleisteten Dienstes an passende anschließende Ausbildung/ Studium ist zu prüfen. Der Nutzen für die Streitkräfte wäre zum einen die wieder stärkere **Verankerung ihrer Soldatinnen und Soldaten in der Gesellschaft** (Wahrnehmung und Verständnis) und eine bessere **Personalgewinnung** „aus dem aktiven Dienst heraus“, für die Dienstleistenden wären es Charakterstärkung, Verantwortungsbewusstsein und Chancen, neue Betätigungsfelder kennenzulernen.

Als mögliche Betätigungsfelder können z.B. dienen: <sup>4</sup>

- Organisationen des Katastrophenschutzes, z.B. Technisches Hilfswerk
- Organisationen des Rettungswesens, z.B. DLRG, DRK
- Feuerwehr
- Wehrdienst
- Gesundheits-, Alten- und Krankenpflegeberufe
- Organisationen des Klimaschutzes, der Natur- und Landschaftspflege
- Behindertenwerkstätten
- Wohlfahrtsverbände

## Handlungsfelder

---

<sup>4</sup> Nur beispielhafte Aufzählung; die zu benennenden Organisationen müssten geprüft und in einem Katalog verbindlich aufgeführt werden

Zunächst ist die bereits 2014 geführte Diskussion zur Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht jetzt konsequent im politisch- öffentlichen Raum und mit Definition eines klaren Zieles zur zeitlichen Umsetzung zu führen. Notwendige Voraussetzungen für die Einführung der allgemeinen Dienstpflicht sind unverzüglich, auch als Zwischenschritte herzustellen.

Hierbei kann und muss auf die bisherigen freiwilligen Maßnahmen, z.B. des Freiwilligen Wehrdienstes, des Bundesfreiwilligendienstes (BFD)<sup>5</sup> auf Basis des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG), freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), freiwilliges ökologisches Jahr (FÖJ) zurückgegriffen werden.

Die bisherigen Maßnahmen werden durchaus als positive Elemente für die Gesellschaft anerkannt, werden jedoch nur von einem Bruchteil der Bevölkerung angenommen (Stand 2020: 35.246 Männer und Frauen)<sup>6</sup>.

Überlegungen zur Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht gab es bereits ab 2014. Diese wurden jedoch aufgrund der bestehenden gesetzlichen Hürden zunächst nicht weiterverfolgt. Die jüngsten Initiativen des BMVg, wie „Dein Jahr für Deutschland“<sup>7</sup> oder die Absicht der Einführung eines „neuen Wehrdienstes“ basieren ausschließlich auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Der VSB tritt unverändert dafür ein, dass jede deutsche Staatsbürgerin und jeder deutsche Staatsbürger verpflichtend einen Dienst an der Gesellschaft leisten muss. Es darf also nicht um die Frage gehen ob, sondern ausschließlich welcher Dienst geleistet wird. Mögliche Betätigungsfelder wurden beispielhaft oben aufgeführt und bedürfen einer öffentlich-politischen Diskussion und Akzeptanz.

Das deutsche Verfassungsrecht sieht im Art. 12 (2) GG vor, dass niemand zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden kann. Ausnahmen werden in Art. 12a GG geregelt und umfassen die herkömmlichen öffentlichen Dienstleistungspflichten, wie sie mit der Wehrpflicht (alternativ Zivildienst) besteht, nicht jedoch neue Formen möglicher allgemeinnützlicher Handlungsfelder.<sup>8</sup> Insofern sind neue allgemeine Dienstpflichten nicht durch eine einfache Gesetzgebung einführbar. Nur der

---

<sup>5</sup> [www.Bundesfreiwilligendienst.de](http://www.Bundesfreiwilligendienst.de)

<sup>6</sup> Wikipedia – Stichwort „Bundesfreiwilligendienst“; Abruf am 15. April 2021

<sup>7</sup> [www.bundeswehr.de](http://www.bundeswehr.de)

<sup>8</sup> Nähere wissenschaftliche Ausführungen siehe Deutscher Bundestag, Wissenschaftlicher Dienst, Ausarbeitung „Möglichkeiten der Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht für Männer und Frauen nach dem Deutschen Verfassungsrecht“, WD 3 – 3000 – 154/16 vom 20.06.2016

verfassungsändernde Gesetzgeber gem. Art. 79 (2) GG könnte unter Beachtung der „Menschenwürdegarantie“ neue Dienstpflichten durch eine Änderung des Grundgesetzes beschließen.

Der VSB fordert deshalb die öffentlich- parlamentarische Diskussion darüber wieder ergebnisoffen aufzunehmen und insbesondere vor dem Hintergrund der o.a. Herausforderungen (Sicherheit, Klima- und Umweltschutz, demographischer Wandel, Pflege, Sicherheit etc.) dies als Chance für die Gemeinschaft zu begreifen. Aufgrund der sicherheitspolitischen Situation ist bis zur kompletten Einführung der allgemeinen Dienstpflicht eine Priorisierung im Bereich der Sicherheit (Personelle und materielle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr) ein verpflichtendes Kontingent vorzusehen.

#### **4. Berufssoldatin bzw. Berufssoldat auf Zeit<sup>9</sup>**

Aktuell werden die Statusgruppen Berufssoldat (BS), Zeitsoldat (SaZ), Freiwillig Wehrdienst Leistende (FWDL) und Wehrpflichtige (ausgesetzt) unterschieden.

##### **Der VSB fordert die Einführung der BaZ.**

Hintergrund ist die Bedeutung der sozialen Absicherung als ein wichtiger Bestandteil der Lebensplanung für junge Soldatinnen und Soldaten. Um für den SaZ/BaZ ein attraktiver und wertschätzender Arbeitgeber zu sein und eine planbare soziale Absicherung zu gewährleisten, soll die bzw. der SaZ im dritten Dienstjahr entscheiden müssen:

1. am Ende ihrer bzw. seiner Dienstzeit den nach § 7 Absatz 1 AltGG erworbenen Pensionsanspruch als Altersgeld zu behalten (Portabilität). Bei dieser Variante wird aus dem SaZ dann der BaZ. Dieser erhält nach Beendigung seiner/ihrer Dienstzeit einen reduzierten BfD Maßnahmen oder
2. Er bzw. Sie verzichtet auf die im § 7 Absatz 1 AltGG erworbenen Pensionsanspruch als Altersgeld und erhält nach Beendigung seiner/ihrer Dienstzeit die im Soldatenversorgungsgesetz (SVG) festgelegten Berufsförderungsmaßnahmen. Diese erhalten die bis heute praktizierte Nachverrentung. Sie bleiben im Status SaZ.

---

<sup>9</sup> Arbeitsbegriff  
Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasedagplatz 4  
13088 Berlin



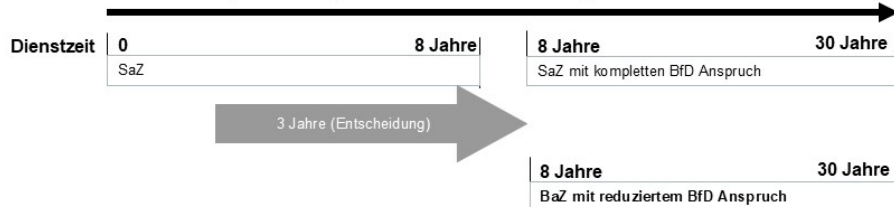
## Berufssoldat auf Zeit (BaZ)

### Altersgeldgesetz (AltGG)

#### § 1 Geltungsbereich

(1) Altersgeld wird gewährt

1. ...,
2. ..., und
3. Berufssoldaten, die nach § 46 Absatz 3 des Soldatengesetzes entlassen worden sind



**Gem. Altersgeldgesetz (AltGG) § 3 Anspruch (1) ist die Mindestzeit für den Anspruch auf Altersgeld 5 Jahre.**

Soldat entscheidet sich im 3. Dienstjahr; damit kann ein SaZ 8 alternativ als BaZ über das AltGG die erworbenen Ansprüche analog zu Pensionsansprüchen (BS) erhalten.

Abb. 2 Berufssoldat auf Zeit

## 5. Das Berufsbild Soldatin bzw. Soldat

Ausbildung und Karriere bei der Bundeswehr: dafür entscheiden sich jährlich rund 15.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ), die sich zeitlich befristet zum Dienst als Soldatin oder Soldat verpflichten. SaZ/ BaZ durchlaufen eine verwendungsspezifische Ausbildung. Im Anschluss an die Verpflichtungszeit besteht bei erfolgreicher Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten (BS) die Möglichkeit, den Soldatenberuf dauerhaft auszuüben. Neben den militärischen Ausbildungen gibt es bei der Bundeswehr auch zivilberufliche Ausbildungsmöglichkeiten und Studiengänge.

### Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldatinnen und -soldaten

sind vielseitig in Kompetenzbereichen z.B. Logistik, MilPol, Organisation, EinsFü, etc. einsetzbar:

- als Truppführerin bzw. Truppführer, Gruppenführerin bzw. Gruppenführer, Zugführerin bzw. Zugführer, Kompaniefeldwebel, Kompaniechefin bzw. Kompaniechef, Bataillonskommandeurin bzw. Bataillonskommandeur, Regimentskommandeurin bzw. Regimentskommandeur bis hin zum Generalinspekteur
- weltweit in Krisenregionen
- zur Hilfe bei Naturkatastrophen und Unglücksfällen
- als Teil multinationaler Verbände
- in der Amtshilfe

Soldatinnen und Soldaten verlassen hochqualifiziert die Bundeswehr, verfügen jedoch meistens über keinen Berufsabschluss, da der **Beruf als Soldatin bzw. Soldat** nicht anerkannt ist. Die hierdurch entstehenden großen Nachteile sind für potentielle Bewerberinnen und Bewerber unattraktiv.

Soldatinnen und Soldaten, die sich nach der Dienstzeit im Rahmen einer Qualifizierung nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) einem Auswahlverfahren stellen müssen, werden faktisch benachteiligt.

**Eine entsprechende zivile Anerkennung des Berufes Soldatin bzw. Soldat steigert die notwendige Attraktivität der Bundeswehr und wird zwingend durch den VSB gefordert.**

## Berufschancen als Soldatin bzw. Soldat

Offizierinnen bzw. Offiziere und Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere übernehmen früh Verantwortung und verfügen somit über Kompetenzen, die auch in der freien Wirtschaft zunehmend stärker verlangt werden. Zusätzlich können SaZ/ BaZ von den diversen Weiterbildungsmaßnahmen nach den Vorgaben des DQR profitieren, die den Umstieg in einen Zivilberuf erleichtern. Wer seine Bundeswehrkarriere fortsetzen will, kann die Umwandlung in das Dienstverhältnis eines BS beantragen. Bei erfolgreicher Bewährung bieten sich die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung in Verbindung mit attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Umwandlung der Bundeswehr von der Wehrpflicht- zur Freiwilligenarmee eröffnet SaZ und BS neue Perspektiven: Die Streitkräfte verlieren zwar an Umfang, können

aber vor allem qualifiziertes Personal durch attraktive Angebote langfristig an sich binden.

- SaZ verpflichten sich – je nach Laufbahn – zwischen vier und bis zu 30 Jahren (ab dem achten Jahr Möglichkeit zum BaZ).
- Während der Dienstzeit als SaZ/BaZ kann die Umwandlung des Dienstverhältnisses in das eines BS beantragt werden.

Fachliche Berufsausbildung und Weiterbildungen sowie die Angebote des Berufsförderungsdienstes (BFD) erleichtern den Wechsel in einen Zivilberuf.

## 6. Umsetzung des Qualifikationsrahmens (DQR)

Die in den Streitkräften wahrzunehmenden Aufgaben werden durch Dienstposten organisatorisch abgebildet (Soll-Organisation). Dabei werden die Aufgaben u.a. nach Wertigkeiten klassifiziert und der entsprechenden Laufbahn zugeordnet (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst).

Dadurch wird auch die für einen Dienstposten erforderliche Qualifikation festgelegt. Soldatinnen und Soldaten benötigen dabei für ihre Aufgabenwahrnehmung auf einem Dienstposten überwiegend zwei Qualifikationen – eine Militärische und eine Fachliche!

Aufgrund der Tatsache, dass Leistungs- und Qualifikationsanforderungen im Laufe der vergangenen Jahre deutlich gestiegen sind, müssen Dienstposten dahingehend neu bewertet werden, ob die hinterlegte Laufbahn noch dem geforderten Qualifikationsniveau entspricht.

Bei der Bewertung der Qualifikationen kommt der (**DQR**) zur Geltung. Die EU-Kommission hat einen achtstufigen Qualifikationsrahmen entwickelt, welcher Transparenz und Vergleichbarkeit von erworbenen Qualifikationen über Landesgrenzen hinweg schaffen soll.

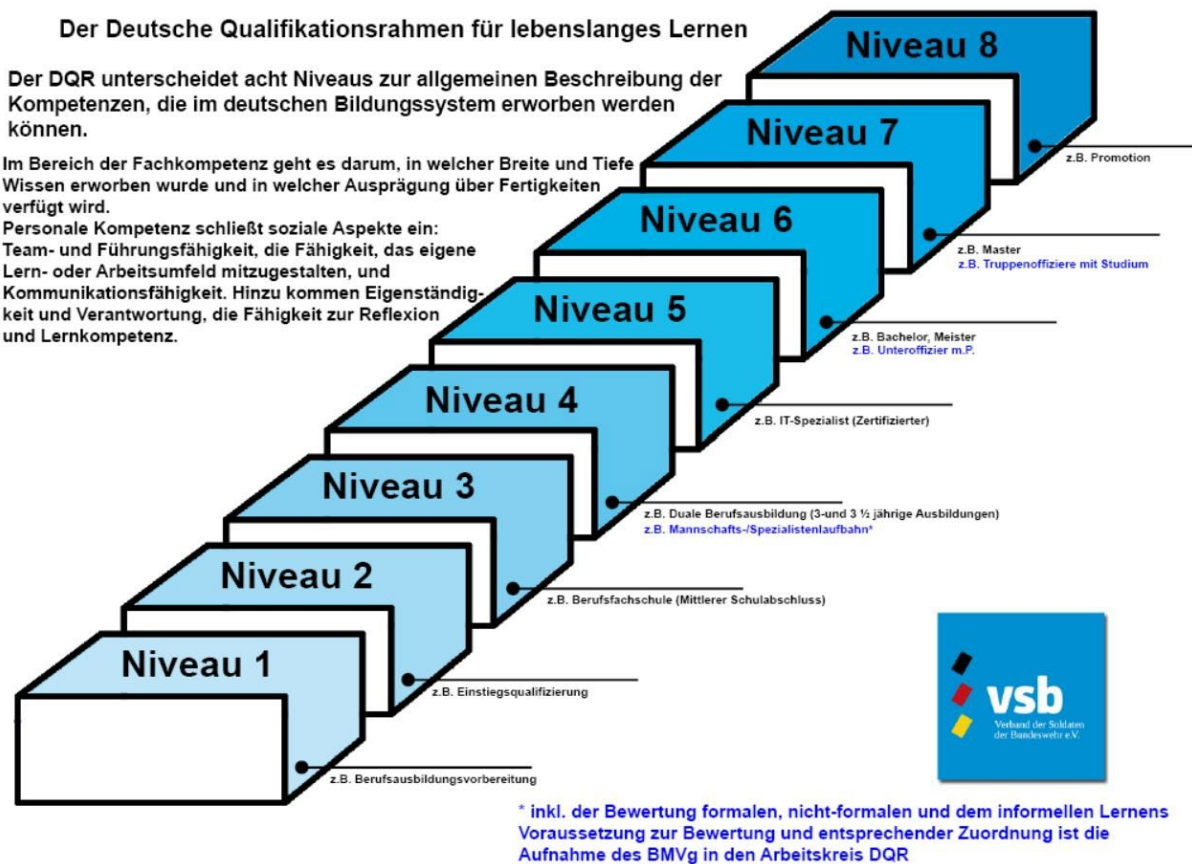


Abb. 3 Niveaustufen DQR

Der **DQR** überträgt das Modell des Europäischen Qualifikationsrahmen (**EQR**) auf das deutsche Bildungssystem. Er ist somit ein Bewertungs- und Vergleichsinstrument für Bildungsabschlüsse in Deutschland, das alle deutschen Qualifikationen in einem Gesamtzusammenhang darstellt, sowie unter- und zueinander vergleichbar machen soll.

Um die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems angemessen zum Ausdruck zu bringen, stellt der DQR den Kompetenzbegriff erkennbar in den Mittelpunkt und entwickelt damit den lernergebnisorientierten Ansatz des EQR weiter.

Wissen und Fertigkeiten werden daher als Aspekte von Fachkompetenz dargestellt.

Die Deskriptoren nehmen neue Subkategorien auf, die im EQR nicht explizit benannt wurden, wie z. B. die Beurteilungsfähigkeit.

Insbesondere der Bereich der personalen Kompetenzen wurde ausdifferenziert in Sozialkompetenz (Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation) und Selbständigkeit (Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz).

Der DQR weist damit eine „Vier-Säulen-Struktur“ auf. Die Anforderungsstruktur, die für die DQR- Niveaus kennzeichnend ist, wird jeweils durch einen „Niveauidikator“ zusammenfassend beschrieben.

<b>Niveauidikator</b>			
Anforderungsstruktur			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbständigkeit</b>
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Abb. 4 Niveauidikator DQR - Fach- und Personale Kompetenz

Der DQR ist am 1. Mai 2013 in Kraft getreten und ordnet Qualifikationen nach „hard skills“ (Wissen, Fertigkeiten) und „soft skills“ (Sozialkompetenz, Selbstständigkeit). DQR - Niveaus sollen auf Aus- und Fortbildungszeugnissen ausgewiesen werden.

## Weiterbildung

Weiterbildung umfasst alle Formen des Lernens außerhalb der Bildungsgänge des Schulwesens und nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase. Sie ist ein bedeutender Teil des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens. Weiterbildung ist ein eigenständiger Bildungsbereich, der die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung umfasst und deren Ausgestaltung öffentliche Aufgabe ist. Kompetenzerwerb im Weiterbildungsbereich kann durch formales, nicht- formales und informelles Lernen stattfinden. Die Weiterbildung umfasst neben den formalen,

staatlich geregelten Qualifikationen auch nicht staatlich geregelte Bildungsgänge und Qualifikationen außerhalb des formalen Systems.

Nicht- formales und informelles Lernen, die Förderung des lebenslangen Lernens wird in Deutschland als eine zentrale Antwort auf die bildungspolitischen Fragen der Gegenwart gesehen.

## Zuordnungsverfahren nicht-formales und informelles Lernen

Kriterien und ein Verfahren zur Zuordnung nicht- formaler, d.h. nicht staatlich geregelter Qualifikationen, werden derzeit noch entwickelt und erprobt.

Zwingende Voraussetzung zur Begleitung der Entwicklung des genannten Zuordnungsverfahren ist die Aufnahme des BMVg in den Arbeitskreis DQR. Hier werden alle relevanten Entscheidungen und Beschlüsse zur Entwicklung und Umsetzung des DQR beraten und verabschiedet.

**Die Absicht des VSB ist es, diese verbindlichen Qualifikationsrahmen für die Soldatinnen und Soldaten in die militärischen Laufbahnen der Bundeswehr zu überführen.**

## Ausbildung und Berufseinstieg bei der Bundeswehr

Bereits das Absolvieren der Schulpflicht qualifiziert zum Einstieg in die Laufbahn der Spezialisten, ein Realschulabschluss und/ oder eine Berufsausbildung befähigt zur Feldwebellaufbahn, mit dem Abitur stehen die Führungspositionen der Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere offen. Die militärische Fachausbildung unterscheidet sich je nach Laufbahn und Einsatzbereich.

DQR - Niveaus sollen auf Aus- und Fortbildungszeugnissen ausgewiesen werden.

- Die militärische Ausbildung, ggf. ergänzt durch notwendige Zusatzqualifikationen, ist Grundlage für die Einordnung in ein Laufbahnsystem.
- Die laufbahnrechtlichen Festlegungen (SLV und daraus abgeleiteter Erlasse) orientieren sich – unter Beachtung der Besonderheiten der Streitkräfte – stark an den dienstrechtlichen Vorgaben für das Personal im Öffentlichen Dienst.

- Es gibt Fachaufstiege zur Vereinfachung des Laufbahnwechsels. Für jede Verwendungsebene ist der Vollaufstieg und Seiteneinstieg grundsätzlich möglich.
- Die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Dienst können zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes erheblich beitragen.
- Jede Soldatin bzw. jeder Soldat erwirbt die für das jeweilige Laufbahnziel erforderlichen Ausbildungen und Abschlüsse.
- Eine Durchlässigkeit der Laufbahnen ist gegeben.
- Ein prüfungsfreier Aufstieg, vergleichbar den Vorgaben des § 27 BLV, wurde für die Wechsellmöglichkeiten in der SLV vorgesehen.
- Besondere Verwendungen im Truppendienst, mit und ohne wissenschaftliche Vorbildung, wurden laufbahnrechtlich so ausgebracht, dass die Besetzung der Dienstposten auch mit Seiteneinsteigerinnen bzw. Seiteneinsteigern oder Wiedereinstellerinnen bzw. Wiedereinstellern erfolgen kann.

In der Regel dauern die Ausbildungen in den jeweiligen Laufbahnen bis zu drei Jahre.

## Qualifikations- und Verwendungsebene

- Die Spezialisten-Ebene bildet die **mittlere** Qualifikations- und Verwendungsebene Stufe 3 DQR ab. Sie umfasst die Dienstgrade „Spezialist“ bis „Hauptspezialist“, mit BesGr A 5 bis A 7.
- Die Laufbahn der Unteroffiziere ohne Portepee wird der **mittleren** Qualifikations- und Verwaltungsebene Stufe 3 oder 4 DQR zugeordnet und umfasst die Dienstgrade Unteroffizier und Stabsunteroffizier mit der BesGr A 6 und A 7.
- Die Laufbahn der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere mit Portepee wird der **gehobenen** Qualifikations- und Verwaltungsebene (Stufe 6 DQR) zugeordnet und umfasst die Dienstgrade Feldwebel, Oberfeldwebel, Hauptfeldwebel, Stabsfeldwebel und Oberstabsfeldwebel mit der BesGr A 8 bis A 12.

- Die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere wird der **gehobenen** Qualifikations- und Verwaltungsebene (Stufe 6 DQR) zugeordnet und umfasst die Dienstgrade Leutnant, Oberleutnant, Hauptmann und Stabshauptmann mit der BesGr A 11 bis 15. Die Ausbildung ist so anzulegen, dass der Abschluss einer Fachhochschulausbildung oder die Qualifikation der Stufe 6 DQR erreicht wird.
- Die Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere beginnt mit dem Dienstgrad Major. Weitere Dienstgrade sind Oberstleutnant, Oberst, Brigadegeneral, Generalmajor, Generalleutnant und General mit der BesGr A 14 bis B 11. Aufstieg in die Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere ist grundsätzlich der erfolgreiche Abschluss eines wissenschaftlichen Studiums alternativ eines Studienganges (Master, Bachelor oder Diplom) mit berufsqualifizierendem Hochschulabschluss oder einer gleichwertigen Befähigung, die mit der Zuerkennung der Laufbahnvoraussetzungen Stabsoffizierin bzw. Stabsoffizier **höheren** Qualifikations- und Verwaltungsebene abschließt (Qualifikation nach Stufe 7 DQR).

Allgemein erfordert der Soldatenberuf physische und psychische Gesundheit und eine hohe körperliche Belastbarkeit. Entscheidend für einen Berufseinstieg bei der Bundeswehr ist die Bereitschaft einen Beruf mit besonderen Anforderungen an die eigene körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit, Disziplin, Flexibilität und Mobilität ausüben zu wollen. Für die Ausübung von Führungspositionen sind positive Führungseigenschaften verbunden mit einem stark ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein essentiell.

Eine vertiefte allgemeine Bildung in Verbindung mit berufsbezogenen fachtheoretischen Kenntnissen sowie fachpraktischen Fertigkeiten, berechtigt zu einem Studium an einer Fachhochschule. Die weiterführende Qualifikation auf diesen beiden Ebenen ist auf den Erwerb einer umfassenden Handlungskompetenz gerichtet. Handlungskompetenz wird verstanden als die Bereitschaft und Befähigung der bzw. des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz.

Durch die unmittelbare Anknüpfung und Einbeziehung von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten kann die Fachhochschulreife in Verbindung mit einer Vielzahl von originär auf berufliche Abschlüsse ausgerichteten Bildungsgängen erworben werden.

Zulassungsvoraussetzung für die Bildungsgänge zum Erwerb der Fachhochschulreife ist der Mittlere Schulabschluss oder ein vergleichbarer Bildungsstand.

**Als Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Statusgruppen benötigen Soldatinnen und Soldaten für ihre Aufgabenwahrnehmung auf einem Dienstposten überwiegend zwei Qualifikationen – eine Militärische und eine Fachliche!**

In der Regel dauern die Ausbildungen in den jeweiligen Laufbahnen bis zu drei Jahren.

Allgemein erfordert der Soldatenberuf gesundheitliche und körperliche Belastbarkeit. Schlüsselqualifikationen zum Berufseinstieg bei der Bundeswehr sind Flexibilität, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit und Selbstdisziplin. In höheren Dienstgraden kommt es verstärkt auf Verantwortungsbewusstsein und Führungsstärke an.

## **7. Einstieg in den mittleren Dienst**

Die Einführung einer Spezialistenlaufbahn soll die bisher bekannte und überholte Laufbahn der Mannschaftsdienstgrade ablösen und den Anforderungen an die Dienstposten- bezogenen Aufgaben gerecht werden. Damit einhergehen soll eine Anpassung der Bundesbesoldungsordnung, analog z.B. zur Bundespolizei. Die Besoldungshöhe ist zukünftig in den Bereichen A 5 bis A 7 anzusiedeln. Bei Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht gilt dieses entsprechend nur für SaZ.

## **8. Laufbahnrecht modernisieren**

Im Rahmen ihrer Organisationshoheit haben die zivilen und militärischen Organisationsbereiche die Herausforderung, die Dienstposten in ihrer Aufbauorganisation, zielführend und objektiv zu bewerten. Die Ausbringung und Besetzung von Dienstposten mit Beamtinnen und Beamten oder Tarifbeschäftigten

sowie Soldatinnen und Soldaten mit Fach- und/oder Führungsaufgaben in einer entsprechenden Laufbahn als Seiteneinsteigerin bzw. Seiteneinsteiger oder mit dem Ziel des Status BS erfordert eine eingehende Überlegung und Bewertung.

Hierzu bedarf es rechtzeitiger Planungen und Auswahlverfahren, um diesen Bedarf zu decken. Neben dem allgemeinen Mangel an geeigneten Nachwuchs- oder Fachkräften sieht sich die Bundeswehr auch in besonderer Konkurrenz zu anderen Behörden des öffentlichen Dienstes, die der Inneren und Äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland dienen, wie z.B. der Bundes- und Landespolizei, Zoll oder auch der allgemeinen Verwaltung.

## **9. Ausgestaltung der militärischen Laufbahnen**

Der militärische Dienst ist in einem Laufbahnsystem mit den Laufbahnen „Spezialistinnen bzw. Spezialisten<sup>10</sup>“, Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere, Offizierinnen bzw. Offiziere, Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere und Fachlaufbahnen zu organisieren. Eine Laufbahn umfasst alle Dienstgrade derselben Verwendungsebene, die die gleiche Vor- und Ausbildung oder eine diesen Voraussetzungen gleichwertige Befähigung erfordern. Zur Laufbahn gehören auch Probezeit und Eignungsübungen.

### **9.1. Laufbahn der „Spezialistinnen bzw. Spezialisten“**

Die Spezialisten-Ebene bildet die mittlere Qualifikations- und Verwendungsebene Stufe 3 DQR ab. Sie umfasst die Dienstgrade „Spezialist“ bis „Hauptspezialist“, mit BesGr A 5 bis A 7 (Bei Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht gilt die genannte Besoldungshöhen entsprechend nur für SaZ). Es soll jedoch auch bei der Einführung der allgemeinen Dienstpflicht bei den 3 genannten Dienstgrade (Arbeitsbegriffe) bleiben.

Dieser Laufbahn gehören, Freiwillig Wehrdienst Leistende (FWDL) (Entfällt bei Einführung der allgemeinen Dienstpflicht) sowie SaZ mit einer Verpflichtungszeit von bis zu 30 Jahren an. Einstellungsvoraussetzung ist grundsätzlich mindestens die Absolvierung der Schulpflicht. Diese sind entsprechend zur Stufe 3 DQR zu

---

<sup>10</sup> Arbeitsbegriff  
Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasedagplatz 4  
13088 Berlin

qualifizieren. In der Regel erfolgt zunächst eine Verpflichtungszeit von vier bis sechs Jahren. Sie gilt auch als Einstiegslaufbahn.

Aufgrund der persönlichen Planung und der Perspektive ist vorzusehen, dass nach einer angemessenen Frist (jedoch möglichst frühzeitig, z.B. nach zwei Dienstjahren) eine Auswahlentscheidung (Qualifizierungsgespräch) für einen möglichen Aufstieg in eine höherwertige Laufbahn erfolgt.

Ferner ist ein entsprechender prozentualer Anteil für BS vorzusehen.

Das Dotierungsgefüge für diese Laufbahn ist so zu gestalten, dass jede Soldatin bzw. jeder Soldat den Enddienstgrad der Laufbahn innerhalb einer Verpflichtungszeit von zwölf Jahren erreichen kann. Auch hier erfolgt die Feststellung der Qualifikation nach dem Prinzip der Eignung, Leistung und Befähigung. Ggf. sind Personaleignungskonferenzen auf Grundlage der Beurteilung einzuführen. Demnach sind die jetzigen Dienstgrade Schütze, Gefreiter, Obergefreiter und Hauptgefreiter sukzessive auf der Zeitachse zum „Spezialist“ A 5, Stabsgefreiter und Oberstabsgefreiter zum „Oberspezialist“ A 6 sowie die Dienstgrade Korporal und Stabskorporal zum „Hauptspezialist“ A 7 zu ernennen.

## **9.2. Laufbahn der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere**

Die Laufbahn wird unterteilt in Unteroffiziere ohne Portepee (UoP) und Unteroffiziere mit Portepee (UmP).

### **9.2.1. Laufbahn der Unteroffiziere ohne Portepee (UoP)**

Die Laufbahn der UoP wird der mittleren Qualifikations- und Verwaltungsebene Stufe 3 oder 4 DQR zugeordnet und umfasst die Dienstgrade Unteroffizier und Stabsunteroffizier<sup>11</sup>.

Schwerpunkt der Verwendungen in dieser Laufbahn ist die Verwendung mit Fachausbildung auf der mittleren Ebene.

Für UoP ist im dritten Dienstjahr (bis spätestens sechstes Dienstjahr) eine Auswahlentscheidung im Rahmen einer Personaleignungskonferenz darüber zu treffen, ob der Aufstieg in eine höherwertige Laufbahn möglich ist.

---

<sup>11</sup> Dienstgrade der Marine entsprechend  
Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasedagplatz 4  
13088 Berlin

Auf Antrag ist im Fall einer ablehnenden Entscheidung zum Aufstieg in eine höhere Laufbahn die Möglichkeit der Weiterverpflichtung auf mindestens zwölf Jahre und in der Regel auf 25 Jahre zu eröffnen, um ausreichende Ansprüche auf zivilberufliche Zusatzqualifikationen am Ende der Dienstzeit sicherzustellen. Darüber hinaus kann im Bedarfsfall eine Übernahme zum BS erfolgen.

### **9.2.2. Laufbahn der Unteroffiziere mit Portepee (UmP)**

Die Laufbahn der UmP wird der gehobenen Qualifikations- und Verwaltungsebene (Stufe 6 DQR) zugeordnet und umfasst die Dienstgrade Feldwebel, Oberfeldwebel, Hauptfeldwebel, Stabsfeldwebel und Oberstabsfeldwebel<sup>12</sup>.

Fachliche Aus- und Fortbildungen für die spezifisch militärische Verwendung sind Zusatzausbildungen.

Dagegen ist jede militärische Aus- und Fortbildung auch außerhalb der Laufbahnlehrgänge und -prüfungen Teil des laufbahnrechtlichen Qualifikationskonzepts in der Feldwebellaufbahn. Militärfachliche Ausbildungen müssen zwingend zu zivilberuflichen Abschlüssen führen. Die dazu notwendigen Erweiterungen sind grundsätzlich zu prüfen und müssen mit der Dauer der Ausbildung im Einklang stehen.

Einstiegsvoraussetzung ist grundsätzlich der Abschluss mindestens einer Realschule (mittlere Reife) oder der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertige Befähigung (mindestens Stufe 3 oder 4 DQR).

In der Regel erfolgt zunächst eine Verpflichtungszeit von acht bis zwölf Jahren.

Feldwebel sind nach Stufe 6 DQR zu qualifizieren und durchlaufen die Dienstgrade Unteroffizier und Stabsunteroffizier, die mit der Laufbahnprüfung und der Beförderung zum Feldwebel abschließt.

Beförderungen zu den weiteren Dienstgraden erfolgen nach Eignung, Leistung und Befähigung unter Einbezug von Erfahrungs- bzw. Bewährungszeiten gem. SLV.

Auf Antrag der Soldatin bzw. des Soldaten oder auf Vorschlag der Disziplinarvorgesetzten bzw. des Disziplinarvorgesetzten ist darüber zu entscheiden,

---

<sup>12</sup> Dienstgrade der Marine entsprechend  
Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasedagplatz 4  
13088 Berlin

ob ein Wechsel in die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere möglich ist. Im Fall einer positiven Entscheidung durchläuft die Soldatin bzw. der Soldat die Ausbildung zur Offizierin bzw. zum Offizier nach den Regeln des so genannten Vollaufstiegs in Form einer ungekürzten Laufbahnausbildung. Bei Erfüllung aller notwendigen Voraussetzungen ist die Förderung bis in die höchsten Ebenen der Laufbahn der Offizierinnen bzw. der Offiziere möglich.

Auf Antrag ist im Status SaZ oder BaZ im Fall einer ablehnenden Entscheidung zum Aufstieg in eine höhere Laufbahn die Möglichkeit der Weiterverpflichtung auf mindestens 15 Jahre und in der Regel auf 25 Jahre zu eröffnen, um ausreichende Ansprüche auf zivilberufliche Zusatzqualifikationen am Ende der Dienstzeit sicherzustellen. Darüber hinaus kann im Bedarfsfall eine Übernahme zum BS erfolgen.

Die Entscheidung über die Übernahme in den Status BS erfolgt nach frühestens sieben Dienstjahren und beinhaltet gleichzeitig regelmäßig die Entscheidung über die Eignung zur Förderung bis zum Oberstabsfeldwebel/-bootsmann.

Soldaten der Feldwebellaufbahn im Status BS werden nach 15 Dienstjahren erstmalig einer Auswahl nach Eignung, Leistung und Befähigung zur Teilnahme am Laufbahnlehrgang zum Aufstieg in die Offizierslaufbahn unterzogen und durchlaufen nach Zulassung eine dreimonatige Ausbildung, die nach erfolgreichem Abschluss mit der Zuerkennung der Laufbahnbefähigung „Offizierin bzw. Offizier“ und der Beförderung zum Dienstgrad Leutnant endet. Die Förderung ist bis zum Stabshauptmann (Offz MilFD) möglich.

Für Berufsunteroffizierinnen bzw. Berufsunteroffiziere ist ab dem 16. Dienstjahr eine Auswahlentscheidung im Rahmen einer Personaleignungskonferenz darüber zu treffen, ob der direkte Aufstieg in die Offizierinnen- bzw. Offizierlaufbahn möglich ist. Eine Übernahme erfolgt auf Antrag der Soldatin bzw. des Soldaten oder auf Vorschlag der bzw. des Disziplinarvorgesetzten.

Die personelle Regenerationsplanung ist so zu gestalten, dass auch für Personal aus anderen Laufbahnen Aufstiegs- bzw. Wechselchancen in ausreichendem Umfang sichergestellt sind.

### **9.3. Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere und Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere**

Bei der Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere wird unterschieden zwischen den Offizierinnen bzw. Offizieren im Truppendienst bzw. Offizierinnen bzw. Offizieren des militärfachlichen Dienstes und Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffizieren.

#### **9.3.1. Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere**

Offizierinnen bzw. Offiziere sind nach Stufe 6 DQR zu qualifizieren und durchlaufen ggf. die Dienstgrade Fahnenjunker, Fähnrich und Oberfähnrich<sup>13</sup> die mit der Beförderung zum Leutnant abschließt.

Die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere umfasst die Dienstgrade Leutnant, Oberleutnant, Hauptmann und Stabshauptmann<sup>14</sup>. Die Ausbildung ist so anzulegen, dass der Abschluss einer Fachhochschulausbildung oder die Qualifikation der Stufe 6 DQR erreicht wird.

Soldatinnen und Soldaten, die diese Voraussetzungen bereits erfüllen, können die Ausbildung entsprechend verkürzen. Die Ausbildung umfasst zwingend einen militärfachlichen Unterricht, der die notwendigen Inhalte für die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere vermittelt. Fachliche Inhalte sind außerhalb der Laufbahnlehrgänge zu vermitteln. Nach Bedarf in den Streitkräften, auf Antrag der Soldatin bzw. Soldaten oder auf Vorschlag der bzw. des Disziplinarvorgesetzten wird die Ausbildung mit dem Hochschulstudium fortgesetzt. Innerhalb dieser Laufbahn findet die Verwendung der SaZ und BS statt.

Auf Antrag ist im Fall einer ablehnenden Entscheidung auf Überführung bzw. Aufstieg in die Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere die Möglichkeit der Weiterverpflichtung in der Regel auf 25 Jahre zu eröffnen, um ausreichende Ansprüche auf zivilberufliche Zusatzqualifikationen am Ende der Dienstzeit sicherzustellen. Darüber hinaus kann im Bedarfsfall eine Übernahme zum BS erfolgen.

---

<sup>13</sup> Dienstgrade Marine und Sanitätsdienst der Bundeswehr vergleichbar

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 5 und nur bei Offz MilFD  
Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasdagplatz 4  
13088 Berlin

### **9.3.2. Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere**

Die Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere umfasst die Dienstgrade Major, Oberstleutnant, Oberst, Brigadegeneral, Generalmajor, Generalleutnant und General<sup>15</sup>.

Ein Aufstieg in die Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere ist grundsätzlich mit dem erfolgreichen Abschluss eines wissenschaftlichen Studiums, alternativ eines Studienganges (Master, Bachelor oder Diplom) mit berufsqualifizierendem Hochschulabschluss oder mit einer gleichwertigen Befähigung, die mit der Zuerkennung der Laufbahnvoraussetzungen Stabsoffizier abschließt (Qualifikation nach Stufe 7 DQR), zu erreichen.

Der Dienstgrad Stabshauptmann muss für den Aufstieg in die Laufbahn der Stabsoffiziere nicht durchlaufen werden.

### **9.4. Fachlaufbahnen**

Die Fachlaufbahnen der gehobenen oder höheren Verwendungsebenen des Sanitätsdienstes, des Militärmusikdienstes, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr sowie des fliegerischen Personals sollen an die Gegebenheiten und Ausgestaltung der vorgenannten Laufbahn angepasst werden.

## **10. Prüfungsfreier Aufstieg**

Besonders leistungsstarken Soldatinnen und Soldaten im Enddienstgrad der jeweiligen Laufbahn mit umfassenden beruflichen bzw. dienstlichen Erfahrungen und Qualifikation nach DQR können nach einer Ausnahmeregelung der SLV geeignete Dienstposten und damit auch Dienstgrade der nächsthöheren Laufbahn *maximal drei Beförderungssämter* (bis zum dritten Beförderungssamt) übertragen werden (*siehe Abb. 5 u. 6 „Modell Idealtypischer Aufbau MPP“*). Diese Vorschrift soll einen Wechsel in die nächsthöhere Laufbahn zulassen, ohne dass die Voraussetzungen des Soldatengesetzes (SG) vorliegen.

Die Identifizierung geeigneter Dienstposten, bei denen insbesondere lange berufliche Erfahrungen ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils darstellen, führt die

---

<sup>15</sup> Dienstgrade Marine und Sanitätsdienst der Bundeswehr vergleichbar  
Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
Bundesgeschäftsstelle  
c/o Bildungsakademie VSB gUG  
Pasedagplatz 4  
13088 Berlin

jeweilige personalführende Stelle unter Einbeziehung der fachlich qualifizierten Stelle und der Organisation durch.

## **10.1. Zulassungsvoraussetzungen**

Die dazu vorzusehenden Voraussetzungen (nach DQR) in der SLV müssen erfüllt sein. Dienstzeiten in diesem Sinne sind Zeiten ab der Einstellung in eine Laufbahn. Zeiten einer Eignungsübung werden berücksichtigt.

Auf die Soldatinnen bzw. Soldaten, die beim Inkrafttreten der SLV in der dann gültigen Fassung die zeitlichen Voraussetzungen bereits erfüllt haben, ist eine Übergangsregelung entsprechend des § 55 Absatz 1 BLV anzuwenden. Danach ist nur eine Anlassbeurteilung im Endamt erforderlich, die mit der höchsten bzw. zweithöchsten Bewertungsstufe des Gesamturteils abschließt.

Soldatinnen bzw. Soldaten, die die zeitlichen Voraussetzungen erst nach Inkrafttreten der SLV erfüllen, benötigen zwei Beurteilungen, die mit der höchsten oder zweithöchsten Gesamtnote abschließen. Da im Endamt grundsätzlich nicht regelbeurteilt wird, sind durch die Personalführung Anlassbeurteilungen anzufordern. Hiervon ist abzusehen, wenn eine Beurteilung vorliegt, die nicht älter als drei Jahre ist. Um dem Erfordernis einer zweiten Beurteilung Rechnung zu tragen, kann für den Einstieg in das Stellenbesetzungsverfahren nach SLV bei Bewerberinnen und Bewerbern, für die noch keine Anlassbeurteilung vorliegt, in Ermangelung einer anderen Leistungsbewertung ausnahmsweise auf die letzte Beurteilung an der Schwelle zum Endamt zurückgegriffen werden.

Die Beurteilungen eröffnen lediglich den Zugang zum Auswahlverfahren. Erst im Auswahlverfahren selbst wird die Eignung und Befähigung für den zu besetzenden Dienstposten festgestellt.

## **10.2. Durchlässigkeit der Laufbahnen**

Durchlässige Laufbahnen erleichtern und verbessern den beruflichen Aufstieg leistungsstarker Soldatinnen und Soldaten zu Führungskräften oder Fachkräften.

Die Motivation des Personals wird gesteigert und nicht zuletzt profitiert auch der Dienstherr davon, da er das vorhandene Potential besser nutzen, Fähigkeiten

erweitern und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an sich binden kann.

Hierbei ist der mögliche Laufbahnwechsel abhängig vom erworbenen Bildungsniveau und der entsprechenden Leistung und Befähigung.

Das Prinzip veranschaulicht die folgende Abbildung:



### Durchlässigkeit der Laufbahnen

**Ziel:**

Besoldungsgruppe	Spezialisten*	Unteroffiziere	Offiziere	Stabsoffiziere
A 5	Spezialist			
A 6	Oberspezialist	Unteroffizier		
A 7	Hauptspezialist → ***	Stabsunteroffizier**		
A 8		Feldwebel		
A 9		Oberfeldwebel		
A 10		Hauptfeldwebel		
A 11		Stabsfeldwebel	Leutnant	
A 12		Oberstabsfeldwebel → ***	Oberleutnant**	
A 13			Hauptmann***	
A 14			Stabshauptmann	Major
A 15			Stabshauptmann → ***	Oberstleutnant
A 16				Oberstleutnant
B 2				Oberst

\* Arbeitsbegriff  
 \*\*herausgehobene DP Hauptmann werden nicht mehr ausgebracht, jetzige DP Hauptmann A12 Fachoffizier werden Stabshauptmann A14

\*\*\* hier handelt es sich nur um Beispiele

Abb. 5 Durchlässigkeit der Laufbahnen

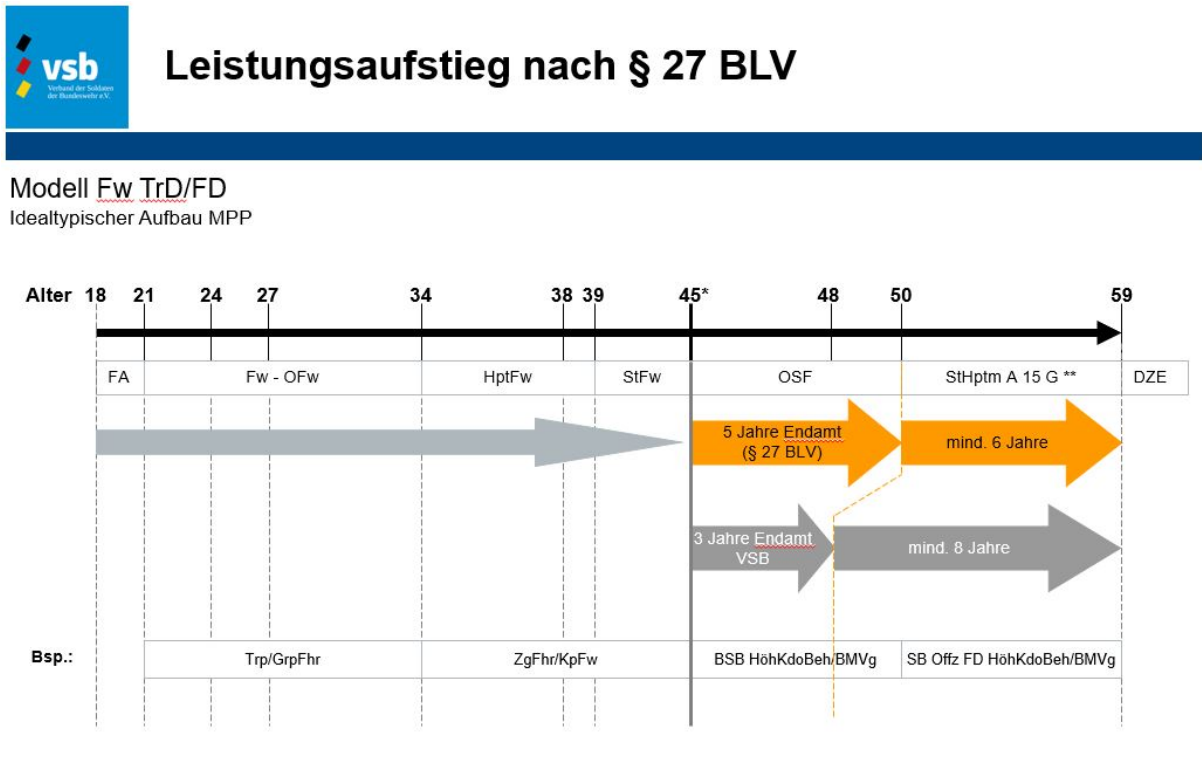
Eine Reform der Ausbildungs- und Personalentwicklungskonzepte ist auch vor dem Hintergrund des Wettbewerbs mit der freien Wirtschaft um guten und qualifizierten Nachwuchs aus Sicht des VSB unerlässlich. Dazu müssen das Laufbahnrecht novelliert, transparente Leistungsbewertungen und Beurteilungen entwickelt, Barrieren abgebaut, Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger verbessert sowie wirkungsvolle Anreizsysteme eingeführt werden.

### 10.3. Bestenförderung

Der VSB fordert die praktische Anwendung der Bestenförderung analog § 27 BLV in der gesamten Bundeswehr sowie die konkrete Festlegung entsprechender Dienstposten in allen Laufbahnen.

- Aufstieg aus dem Endamt (Förderung Lebensälterer)
- Vereinfachung des Auswahlverfahrens
- Aufnahme der Bestenförderung als Verwendungsvorschlag in Beurteilungen

In der praktischen Umsetzung könnte dies wie folgt aussehen:



\* Mittleres Beförderungsalter MPP

\*\* § 27 BLV = geeignet sind vor allem DP, bei denen eine lange berufliche Erfahrung ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils darstellt

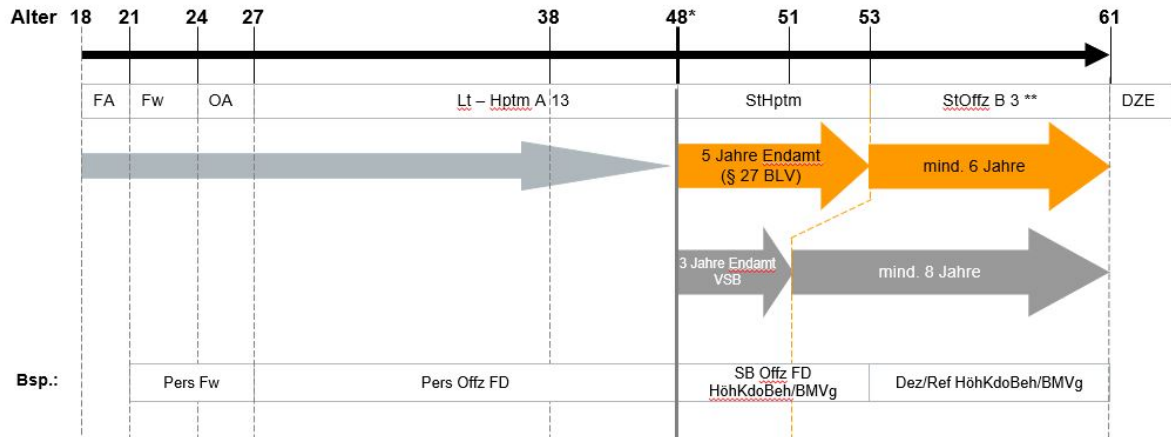
Abb. 6 Leistungsaufstieg nach § 27 BLV für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere



## Leistungsaufstieg nach § 27 BLV

### Modell Offz MiFD

Idealtypischer Aufbau MPP



\* Mittleres Beförderungsalter MPP

\*\* § 27 BLV = geeignet sind vor allem DP, bei denen eine lange berufliche Erfahrung ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils darstellt

Abb. 7 Leistungsaufstieg nach § 27 BLV für Offizierinnen bzw. Offiziere

Der VSB fordert, dass sukzessive kein Personal mehr in den einfachen Dienst einzustellen ist. U.a. ist die Abschaffung der Amtszulagen zu realisieren, dafür aber eine klare Zuordnung in der Besoldungsordnung (siehe z.B. Bundespolizei) zu regeln. Mit der Einführung der Besoldungsgruppe B 2 wird im Bereich der Bundeswehr bereits zukunftsorientiert reagiert und damit nicht nur die Perspektiven in der Laufbahn der Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere verbessert, sondern auch Raum für Aufstiege aus den übrigen Besoldungsgruppen geschaffen.

## 11. Anpassung der Besoldungsstufen

Seit einigen Jahren fordert der VSB ein „Attraktives finanzielles Leistungssystem“ einzuführen. Zur Umsetzung sollte hierzu die geltende Besoldungssystematik den Besonderheiten des Soldatenberufes entsprechend angepasst werden. Ferner ist eine sogenannte „Linksverschiebung der Besoldungsordnung“ damit verbunden, die Streichung der Stufen 1 und 2 sowie der Beginn mit der jetzigen Stufe 3 als Stufe 1 für Soldatinnen und Soldaten, umzusetzen. Zudem soll die Grundgehaltstabelle um zwei weitere Erfahrungsstufen on top erweitert werden. Diese untergesetzliche Maßnahme wäre zeitnah zu realisieren.



### Linksverschiebung der Besoldungsordnung

Grundgehalt ab 1. April 2021

#### 1. Bundesbesoldungsordnung A

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeiträge in EURO)									
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe <del>1</del>	Stufe <del>2</del>	Stufe <del>3</del>	Stufe <del>4</del>	Stufe <del>5</del>	Stufe <del>6</del>	Stufe 7	Stufe 8
A 3	2 328,82	2 381,37	2 433,93	2 476,24	2 518,54	2 560,85	2 603,17	2 645,47	x xxxx,xx	x xxxx,xx
A 4	2 377,55	2 440,35	2 503,16	2 553,16	2 603,17	2 653,17	2 703,15	2 749,33		
A 5	2 395,47	2 473,67	2 536,48	2 598,05	2 659,60	2 722,42	2 783,93	2 844,20		
A 6	2 446,75	2 537,80	2 630,08	2 700,59	2 773,68	2 844,20	2 922,39	2 990,34		
A 7	2 568,56	2 649,34	2 755,77	2 864,70	2 971,11	3 078,81	3 159,59	3 240,34		
A 8	2 717,27	2 814,72	2 951,87	3 090,36	3 228,80	3 324,96	3 422,39	3 518,55		
A 9	2 932,64	3 028,80	3 180,10	3 333,93	3 485,19	3 588,03	3 695,00	3 799,32		
A 10	3 139,05	3 271,10	3 462,14	3 654,03	3 849,49	3 985,52	4 121,51	4 257,58		
A 11	3 588,03	3 790,06	3 990,79	4 192,84	4 331,49	4 470,16	4 608,82	4 747,51		
A 12	3 846,87	4 085,89	4 326,23	4 565,24	4 731,64	4 895,38	5 060,46	5 228,18		
A 13	4 511,11	4 735,60	4 958,76	5 183,27	5 337,78	5 493,62	5 648,10	5 799,96		
A 14	4 639,19	4 928,39	5 218,93	5 508,12	5 707,52	5 908,28	6 107,66	6 308,41		
A 15	5 670,55	5 932,04	6 131,43	6 330,86	6 530,27	6 728,35	6 926,44	7 123,18		
A 16	6 255,58	6 559,33	6 789,09	7 018,88	7 247,34	7 478,46	7 708,22	7 935,38	x xxxx,xx	x xxxx,xx

Abb. 8 Linksverschiebung der Besoldungsordnung

## 12. Änderung Bundesbesoldungsordnung<sup>16</sup>

Die zuvor beschriebene Ausgestaltung der Laufbahnen erfordert eine Anpassung/Modifizierung der Bundesbesoldungsordnung. Eine Zuordnung der Laufbahnen würde wie folgt gestaltet:

- Spezialisten: A 5 bis A 7 gehören zum mittleren Dienst

<sup>16</sup> Siehe Anlage 16  
 Verband der Soldaten der Bundeswehr e.V. (VSB)  
 Bundesgeschäftsstelle  
 c/o Bildungsakademie VSB gUG  
 Pasedagplatz 4  
 13088 Berlin

- Unteroffiziere: A 6 bis A 12 gehören zum mittleren Dienst
- Offiziere: A 11 bis A 15 gehören zum gehobenen Dienst
- Stabsoffiziere: A 14 bis B 2 gehören zum höheren Dienst

Dementsprechend sind die aktiven Soldatinnen und Soldaten sowie die Versorgungsempfänger der u.a. Tabelle zu überführen.

Amtsbezeichnungen der Besoldungsgruppen A 6, A 11 und A 14 sind so genannte Verzahnungsämter, da sie jeweils u.a. zu zwei Laufbahnen gehören.

Neue Ordnung der Dienstgradgruppe der Mannschaften/Spezialisten		
	Ist	Soll
Besoldungsgruppe	Mannschaften/Spezialisten*	
A 3	Soldat	
A 3 Z	Gefreiter	
A 4	Obergefreiter	
A 4 Z	Hauptgefreiter	
A 5 E	Stabsgefreiter	Spezialist** 1, 4
A 5 EZ	Oberstabsgefreiter	
A 6 E	Korporal	Oberspezialist** 2
A 6 EZ	Stabskorporal	
A 7 E		Hauptspezialist** 3
A 7 AZ		
Bei Einstieg in den mittleren Dienst		
A 5 M		Spezialist** 1, 4
A 6 M		Oberspezialist** 2
A 7 M		Hauptspezialist** 3
	Neue Besoldungsstruktur	
	Alte Besoldungsstruktur	

\* Dienstgrade TSK / OrgBer Mar und SanDstBw vergleichbar  
 \*\* Arbeitsbegriff  
 1 beinhaltet die Dienstgrade Schütze bis Hauptgefreiter sukzessive auf der Zeitachse  
 2 beinhaltet die Dienstgrade Stabsgefreiter und Oberstabsgefreiter  
 3 beinhaltet die Dienstgrade Korporal und Stabskorporal  
 4 Rekrut (in der Grundausbildung) A 5 E oder A 5

Abb. 9 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Mannschaften/Spezialisten

Neue Ordnung der Dienstgradgruppe Unteroffiziere ohne und mit Portepe		
	Ist	Soll
Besoldungsgruppe	Unteroffiziere o.P. und m.P.	
A 5 M	Unteroffizier, Fahnenjunker, Maat, Seekadett	
A 6 M	Stabsunteroffizier, Obermaat	Unteroffizier, Fahnenjunker, Maat, Seekadett
A 7 M	Stabsunteroffizier, Obermaat, Feldwebel, Bootsmann, Fähnrich, Fähnrich zur See	Stabsunteroffizier, Obermaat
A 7 Z	Oberfeldwebel, Oberbootsmann	
A 8 M	Hauptfeldwebel, Hauptbootsmann, Oberfähnrich, Oberfähnrich zur See	Feldwebel, Bootsmann, Fähnrich, Fähnrich zur See
A 9 M	Stabsfeldwebel, Stabsbootsmann	Oberfeldwebel, Oberbootsmann
A 9 MZ	Oberstabsfeldwebel, Oberstabsbootsmann	
A 10 M		Hauptfeldwebel, Hauptbootsmann, Oberfähnrich, Oberfähnrich zur See
A 11 M		Stabsfeldwebel, Stabsbootsmann
A 12 M		Oberstabsfeldwebel, Oberstabsbootsmann
	Neue Besoldungsstruktur	
	Alte Besoldungsstruktur	

Abb. 10 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere





## Bildverzeichnis

Abb. 1 Säulen-Modell VSB	9
Abb. 2 Berufssoldat auf Zeit	13
Abb. 3 Niveaustufen DQR	16
Abb. 4 Niveauindikator DQR - Fach- und Personale Kompetenz	17
Abb. 5 Durchlässigkeit der Laufbahnen	29
Abb. 6 Leistungsaufstieg nach § 27 BLV für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere	30
Abb. 7 Leistungsaufstieg nach § 27 BLV für Offizierinnen bzw. Offiziere	31
Abb. 8 Linksverschiebung der Besoldungsordnung	32
Abb. 9 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Mannschaften/Spezialisten	33
Abb. 10 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere	33
Abb. 11 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Offizierinnen bzw. Offiziere	34
Abb. 12 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Stabsoffizierinnen bzw. Stabsoffiziere	34
Abb. 13 Besoldungsstruktur Ist/Soll der Dienstgradgruppe Sanitätsoffizierinnen bzw. Sanitätsoffiziere	34
Abb. 14 Besoldungsstruktur Ist/ Soll der Dienstgradgruppe Generale/ Admirale	35
Abb. 15 Anpassung der Besoldungsstufen - Soll	35

## Bearbeiter und Ansprechpartner

### Bearbeiter

#### Bundesleitung

Tobias Brösdorf, Oberstleutnant

Melanie Liersch, Oberstabsfeldwebel

Mathias Schmidt, Oberstabsfeldwebel a.D.

Tobias Ehmann, Oberstleutnant d. R.

#### Beirat VSB

Günter Rudkowski, Oberstabsfeldwebel a.D.

Andreas Füllmeier, Hauptmann a.D.

#### Bereichsvorsitzender West

Kai Matschullis, Hauptmann

### Ansprechpartner

Tobias Brösdorf, Oberstleutnant

Andreas Füllmeier, Hauptmann a.D.