



**Verband des  
Technischen Dienstes  
der Bundeswehr e.V.**

## **Quo vadis – wohin gehst Du, mittlerer technischer Dienst?**

Seit Monaten wartet man auf den Einbau der neuen Wärmepumpe und es findet sich kein Handwerker für die Installation der Solaranlage.

Übertragen auf den Dienstbetrieb der Bundeswehr heißt das:

- Die Bundeswehr hat der Fachkräftemangel voll getroffen und noch mehr als die „freie Wirtschaft“
- Wir haben keine Bonusprogramme, keine festen Ortszusagen, Prämien und andere Boni, um technische Arbeitskräfte (Beamtinnen und Beamte) für uns zu gewinnen
- Uns fehlen Fachkräfte auf der Arbeitsebene, da wo Hand angelegt werden muss: bei der Erprobung vor Ort, in der Maschinenhalle, bei der Instandsetzung

***Diese Fachkräfte in der Beamtenlaufbahn der Wehrverwaltung finden sich in unserem mittleren technischen Dienst!***

Hervorragende und umfangreich - auch extern - ausgebildetes Fachpersonal, Gesellinnen und Gesellen, Facharbeiterinnen und Facharbeiter, Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker aller handwerklichen und industriellen Disziplinen, bilden den unverzichtbaren Stamm an Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr.

Deutschland ist weltweit geschätzt für sein duales Ausbildungssystem. Leider werden die Beamtinnen und Beamten des mittleren technischen Verwaltungsdienstes (mtVD) derzeit nur verwaltet. Das Potential wird nicht ausreichend gewürdigt und vor allem nicht genutzt. Eine attraktive Modernisierung und Weiterentwicklung der Laufbahn ist dringend notwendig.

Erstmalig wurde der mittlere technische Verwaltungsdienst in der neu aufgelegten zentralen Dienstvorschrift A-1340/16 „Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte“ mit aufgenommen;

**nach fast 40 Jahren mittlerer technischer Dienst in der Bundeswehr!**



**Verband des  
Technischen Dienstes  
der Bundeswehr e.V.**

Förderlich für die Betroffenen war es trotzdem nicht. Es hat nur zu mehr Verwirrung geführt. Stichwort: „Brauche ich nun noch eine Zweitverwendung um eine - oder vielmehr für viele Kolleginnen und Kollegen die einzige mögliche Beförderung - zu erhalten?“

Der Gedanke der Personalentwicklung (planbare Laufbahnen mit festen Meilensteinen) wurde für den mittleren technischen Verwaltungsdienst nicht umgesetzt.

**Wir fordern daher die Anpassung der Vorschrift A-1340/16  
„Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte“ für den mtVD!**

Auch die Bundeswehr muss sich dem Wettbewerb um die besten Köpfe gerade im mittleren technischen Verwaltungsdienst stellen. Der demografische Wandel und die anstehende Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge werden große Lücken reißen.

Zusätzlich ist in Papieren zur weiteren Personalentwicklung immer wieder von einer „Prüfung zur Substitution militärischer Dienstposten durch zivile Dienstposten innerhalb der zivilen Verwaltungen in der Bundeswehr“ (vor allem im BAANBw und BAIUDBw) zu lesen. Angedachte Substitutions-Bedarfe werden von mindestens 25% bis hin zu 50% beziffert. In den benannten Bereichen sind strenge Maßstäbe bei der Forderung nach militärischem Personal im Rahmen der Mittelfristigen Personalplanung (MPP) anzulegen. Somit ist mittelfristig, zusätzlich zur anstehenden Pensionierungswelle, insgesamt von einem signifikant steigenden Bedarf an Beamtinnen und Beamten im mittleren technischen Verwaltungsdienst auszugehen, wenn man die Anzahl der militärischen A7-A9 Bündeldienstposten innerhalb der zivilen Anteile der Bundeswehrverwaltung reduzieren möchte.

**Was ist zu tun?**

Die Laufbahn muss für junge Menschen wieder attraktiv werden. Es müssen klare Karrierepfade aufgezeigt werden und bereits zu Karrierebeginn oder noch besser bei der Personalgewinnung attraktive Verwendungsmodelle verlässlich vorgestellt werden. Es muss eine Balance der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren hergestellt werden. Die Bündelung der Eingangssämter A7/A8 in der Vergangenheit war gut gemeint, führt jedoch dazu, dass die Masse der neuen Beamtinnen und Beamten bereits nach kurzer Dienstzeit ihr persönliches Endamt mit A8 erreicht haben.



**Verband des  
Technischen Dienstes  
der Bundeswehr e.V.**

Die alte und schon ein wenig abgenutzte Forderung, ausschließlich mehr Dienstposten im Bereich A9 oder A9mz zu fordern, ist sicherlich wünschenswert aber nicht weit genug gedacht. Es geht nicht nur um Beförderungen, sondern auch darum das über Jahrzehnte erworbene technische Fachwissen, die Spezialisierung par excellence, zu erhalten. Gerade bei spezialisierten Fachkräften sollte eine Förderung auf dem Dienstposten gezielt möglich sein (Bündelung A7 - A9).

Letztendlich profitiert die Bundeswehr von diesem Wissensschatz, um die materielle Einsatzbereitschaft wieder aus der Talsohle zu führen.

### **Durch unsere Vorschläge:**

- **Erweiterung des Kopplungsamtes A7/8 auf A7 bis A9**
- **Öffnung der Laufbahn des gtVD für Meister/innen und Techniker/innen**

## **1. Kopplungsamt A7 bis A9**

Vergleichbar der Dienstpostenbündelung im militärischen Bereich ist die Bündelung der technischen Dienstposten (DP) ab dem Technischen Regierungsobersekretär bis zum Technischen Regierungsamtsinspektor, also von A7 bis A9, umzusetzen. Förderungen erfolgen, wie auch bei der derzeitigen Kopplung A7 bis A8, über die Beurteilung in Kombination mit den geleisteten Dienstjahren. Diese Bündeldienstposten sind mit einer ausreichenden Anzahl an Haushaltsstellen zu hinterlegen, um Wartezeiten bei den Beförderungen zu vermeiden. Aus hiesiger Sicht ist die Anzahl der Haushaltsstellen A9 zu erhöhen. Besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte könnten schneller gefördert werden, auch hier soll der Leistungsgedanke nicht vergessen werden.

Bei diesem Modell wäre der Erhalt des Spezialisierungsgrades und der Fachkompetenz gewährleistet. Über Jahre erarbeitetes Fachwissen geht nicht verloren, weil der Verbleib auf einem DP gesichert ist. Zudem wird die Attraktivität für die Besetzung von Dienstposten im mtVD der Bundeswehr (Neueinsteiger) erhöht.

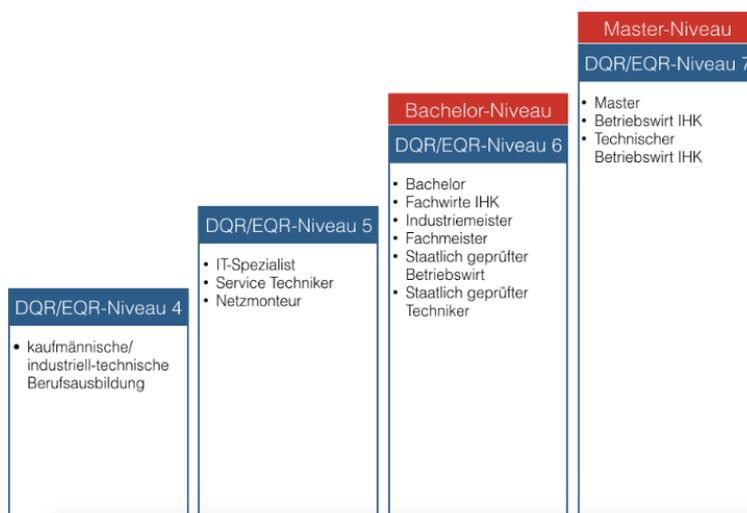


**Verband des  
Technischen Dienstes  
der Bundeswehr e.V.**

## 2. Öffnung für Meister/innen und Techniker/innen in die Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes

Die Anerkennung der externen beruflichen Qualifikation für den Einstieg in die Laufbahn ist ein wesentliches Element der Attraktivitätssteigerung.

Die Ausbildung zur Meisterin oder zum Meister bzw. zur Technikerin oder zum Techniker im gewerblich-technischen Bereich hat im europäischen Raum schon lange die Anerkennung erfahren, die der Qualifikation entspricht.



Der DQR unterscheidet **acht Niveaus zur allgemeinen Beschreibung der Kompetenzen**, die im deutschen Bildungssystem erworben werden. Unter **Niveau 6** sind neben dem Bachelor sowohl der Fach- und Industriemeister als auch der Staatlich geprüfte Techniker gelistet.

**Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)/Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)**

Quelle: <https://www.staatlich-gepruefter-techniker-fernstudium.de/anerkennung-staatlich-gepruefter-techniker/>

Nach dem DQR/EQR-Niveau 6 sind die Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker einem Bachelorstudium gleichgestellt. Dieses wird in vielen europäischen Nachbarländern und auch schon in Deutschland in einigen Bundesländern (z. B. Fachausbildung in den Berufsschulen) anerkannt und entsprechend honoriert.

In der Bundeswehr wird derzeit nur eine vergleichsweise geringe Meister- bzw. Technikerzulage von 55 Euro brutto gewährt, die im Vergleich zum Einstieg (A9 bis A11) in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (gtVD) keine ausbildungsgerechte Bezahlung widerspiegelt.



**Verband des  
Technischen Dienstes  
der Bundeswehr e.V.**

Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker befinden sich momentan trotz einer höheren Qualifikation nur in der Laufbahn des mittleren technischen Verwaltungsdienstes und werden in die Besoldungsstufen A7 bis A9 eingestuft.

**Um eine kurzfristige Attraktivität für Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker zu schaffen und gleichzeitig die Vakanzen im gtVD zu reduzieren, fordert der IGBI innerhalb der derzeit gültigen Rahmenbedingungen die Öffnung des §27 BLV.**

**Hierfür sind in ausreichender Anzahl die entsprechenden DP im gtVD auf die § 27 BLV Eignung zu prüfen und umzuwandeln. Für die Besetzung dieser DP kommen dann neben den bisher für §27 BLV qualifizierten Personen auch alle Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker in Betracht.**

Hier soll keine Konkurrenz zum gtVD geschaffen werden, sondern verdienten Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Technikern eine wertschätzende Entwicklung ermöglicht werden.

Bei Nichtbesetzung nach interner Ausschreibung von §27 BLV-Dienstposten sollten diese auch für externe Bewerberinnen und Bewerber geöffnet werden, um so die Attraktivität der Bundeswehr weiter zu erhöhen.

Zukünftig ist eine Eingruppierung in eine Einheitslaufbahn (siehe Konzeptpapier vom 07.06.2022) gemäß Qualifizierung DQR/EQR (siehe oben) anzustreben.

Bei Umsetzung der vorgeschlagenen Verbesserungen würden die Attraktivität der Bundeswehr gesteigert werden, sich das Bewerberpotential erhöhen und sich die Vakanzen im mittleren und gehobenen technischen Verwaltungsdienst reduzieren.

**Die Bundeswehr sollte diese Möglichkeit nutzen, um sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem hart umkämpften Markt der Fachkräftegewinnung zu behaupten.**