

ZIVILE VERSTÄRKUNG FÜR DIE TRUPPE

Wer "Bundeswehr" hört, denkt vor allem an Soldatinnen und Soldaten. Doch hinter ihnen steht eine Vielzahl ziviler Bundeswehrangehöriger, die fast ein Drittel des Personalkörpers der Bundeswehr ausmachen.

Handwerker, Techniker, Verwaltungsexperten, Ingenieure, IT-Fachleute, Juristen, Historiker, Politologen, Psychologen, Übersetzer: Die zivilen Beschäftigten sind für die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit einer modernen Bundeswehr unverzichtbar. Sie arbeiten eng mit ihren Kameradinnen und Kameraden zusammen, ergänzen deren Fähigkeiten und Erfahrungen. Ihr Selbstverständnis: die Truppe bestmöglich in allen Belangen zu unterstützen, ob bei Logistik, Personal oder Technik.

Mehr denn je muss sich die Bundeswehr am Arbeitsmarkt für zivile Fachkräfte, Akademikerinnen und Akademiker positionieren. Es gibt gute Gründe, sich für die Bundeswehr zu entscheiden: Sie bietet sichere Arbeitsplätze, eine exzellente Ausbildung, Berufe mit Zukunft und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine attraktive Bezahlung. Und die Chancen, Modernisierung und Umbau der Bundeswehr mitzugestalten.

INHALT

- 03 ZIVILBESCHÄFTIGTE BEI DER BUNDESWEHR
 Dienstleister der Truppe
- 06 "VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN. AUCH IN ZIVIL."

Interview mit Generalleutnant Klaus von Heimendahl

- **08** ZIVILES FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS

 Der Mensch im Mittelpunkt
- **09 BESTNOTEN**Zivile Berufsausbildung bei der Bundeswehr
- 11 DUALES STUDIUM FÜR BEAMTE

 Laufbahn im gehobenen Dienst
- 13 OFFIZIERE IM PODCAST

 Neue Berufekampagne gestartet
- 14 STARKES DOPPEL

 Zivil- und Militärpersonal arbeiten Hand in Hand
- **16 FÜR FRIEDEN UND FREIHEIT**Berufsperspektiven für Juristen
- 18 ÖKOLOGISCHES KNOW-HOW

 Zivile Berufe im Umweltschutz
- **20 KARRIEREWEGE**Ein Ökonom und eine Patentanwältin über ihren Job
- 22 "ARBEIT ALS ORT DER ANREGUNG"
 Natalie Mekelburger im Interview



Digitalisierung, technologischer Fortschritt und eine veränderte Einsatzrealität wirken sich auch auf die Personalstruktur der Bundeswehr aus. Sie braucht mehr qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch im zivilen Bereich. Vielfältige Ausbildungs- und Karrierewege in interessanten, teils ungewöhnlichen Berufen mit Zukunft machen sie als Arbeitgeber zunehmend attraktiv.

Die Bundeswehr zählt zu den größten Arbeitgebern für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst. Insgesamt gehören ihr rund 81.800 zivile Beschäftigte an. Davon befinden sich rund 6.400 in Ausbildung, einschließlich der Beamtenanwärterinnen und -anwärter. Über 3.000 zivile Bundeswehrangehörige sind in Kooperationsprojekten außerhalb der Bundeswehr tätig. Andere nutzen Angebote zur flexiblen Arbeitsgestaltung wie Altersteilzeit, Beurlaubungen oder Elternzeit. Rund 64.300 zivile Beschäftigte sind aktuell auf Dienstposten in der Bundeswehr tätig.

Diese Ausgabe von IM VISIER gibt Einblicke in die Bundeswehr als Arbeitgeber für zivile Ausbildungen und Berufe und porträtiert Menschen, die hier arbeiten: als Patentanwältin, Schiffsbauingenieurin, Risikomanager oder Umweltexperte. Sie stehen stellvertretend für die zivile Expertise in der Bundeswehr.

Sichere Arbeitsplätze, attraktive Vergütungsmodelle und Karrieremöglichkeiten machen die Bundeswehr als zivilen Arbeitgeber interessant, betont Generalleutnant Klaus von Heimendahl, Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung im Interview (S. 6). Ein wertschätzendes Miteinander sei die Basis der Organisationskultur, sagt die Psychologin Carola Cramer, die zivile Führungskräfte der Bundeswehr coacht (S. 8). An einem Strang ziehen: Für viele zivile Bundeswehrangehörige spielt das Bewusstsein,

mit ihrem Wissen und ihrem Engagement zum erfolgreichen Auftrag der Bundeswehr in der Landes- und Bündnisverteidigung sowie der Friedenssicherung beizutragen, eine wesentliche Rolle. Das betont beispielsweise Ökonom Martin Krükel, der als Risikomanager komplexe Rüstungsvorhaben begleitet (S. 20), genauso wie Ingo S., der als ziviler Rechtsberater freiwillig in den Auslandseinsatz geht (S. 16). Ob in den rein zivilen Organisationsbereichen oder in den Streitkräften: Überall arbeitet ziviles Personal eng mit Soldatinnen und Soldaten zusammen. Hierfür stehen die Technische Regierungsoberinspektorin Michaela May und Kapitänleutnant Christoph Müller in der Abteilung Instandsetzung für die Fregatte F125. Ein kollegiales Verhältnis, unterstreichen beide, sei zwischen zivilen Arbeitseinheiten und Dienststellen der Streitkräfte selbstverständlich (S. 14).

Bei der Bundeswehr gibt es nicht nur zahlreiche Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten. Sie bietet auch Optionen, sich innerhalb der Bundeswehr beruflich zu verändern und neu aufzustellen: So ist der Wechsel von der zivilen in die militärische Laufbahn eine Perspektive – dies gilt umgekehrt ebenso. Die Bundeswehr bemüht sich zunehmend, das in der Truppe erworbene Know-how zu erhalten und weiterzuentwickeln, indem sie Soldatinnen und Soldaten nach ihrem Ausscheiden aus der militärischen Laufbahn in den zivilen Bereich der Bundeswehr eingliedert. Die Technische Oberregierungsrätin Swantje Hübsche beispielsweise wechselte nach Offizierlaufbahn und Studium der Elektrotechnik in die Verwaltung. Aktuell bildet sie sich zur Patentanwältin weiter (S. 21).

Die Ausbildung im eigenen Haus ist eine wichtige Säule im Personalmanagement der Bundeswehr: Jedes Jahr bietet die Bundeswehr über 1.300 zivile

Ausbildungsplätze an. Somit starten jährlich Absolventinnen und Absolventen mit Abitur, Mittlerer Reife und Hauptschulabschluss in der Bundeswehrverwaltung erfolgreich ins Berufsleben. Die Bundeswehr bietet anerkannte Ausbildungen in mehr als 50 gewerblich-technischen, handwerklichen, kaufmännischen, medizinischen und Verwaltungsberufen an. Für Abiturientinnen und Abiturienten ist die Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes attraktiv: Eine Laufbahnausbildung mit integriertem Fachhochschulstudium bei voller Gehaltszahlung macht die Beamtenanwärter zu Fachleuten in zahlreichen technischen Berufen. Eine abwechslungsreiche, sinnstiftende Tätigkeit, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Verbeamtung auf Lebenszeit sind wichtige Faktoren bei der Entscheidung für eine Berufsausbildung.

Personalstrategie: Wohin entwickelt sich der zivile Personalkörper?

Rund ein Drittel des zivilen Personals wird bis zum Jahr 2030 die Bundeswehr altersbedingt verlassen.

Dies bedeutet einen steigenden Personalbedarf im zivilen Bereich: Bis zum Jahr 2025 soll die Zahl der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten von aktuell 64.300 auf bis zu 69.300 angehoben werden

Zivile Verstärkung sucht die Bundeswehr vor allem für die Bereiche Technik, IT- und Kommunikationstechnik sowie in den Gesundheitsberufen. Denn: Technologiewandel und Digitalisierung, aber auch komplexe Rüstungsprojekte und langfristige Vergaben, erfordern ein hohes Maß an Fachwissen, Flexibilität und Verlässlichkeit. Die Modernisierung der Bundeswehr eröffnet neue Perspektiven im zivilen Bereich. Über allem steht die Forderung: Die Bundeswehr muss jederzeit in der Lage sein, sämtliche Aufgaben schnell und präzise zu erfüllen. Dazu gehört auch das zivile Know-how. Die Bundeswehrverwaltung stellt sich für die Zukunft auf: als moderne, effiziente Dienstleistungsorganisation, mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

BERUFE OHNE UNIFORM

RECHTSANWALT PATENTANWALT ZAHNARZT PSYCHOLOGE

APOTHEKER ARZT MEDIENINFORMATIKER

FEUERWEHRMANN FLUGVERSUCHSINGENIEUR

IT-SYSTEMADMINISTRATOR SACHBEARBEITER UMWELT

POLITIKWISSENSCHAFTLER INGENIEUR RECHTSBERATER

CONTROLLER WERKSTOFFPRÜFER METEOROLOGE

KOCH CHEMISCH-TECHNISCHER ASSISTENT REDAKTEUR

ERPROBUNGSINGENIEUR ELEKTROTECHNIK BÜROSACHBEARBEITER

BIBLIOTHEKAR RISIKOMANAGER KARRIEREBERATER

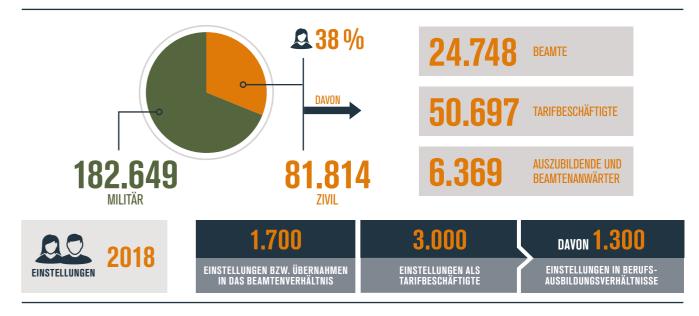
GEBÄUDEMANAGER GÜTEPRÜFER PERSONALSACHBEARBEITER

TECHNISCHER ZEICHNER GÄRTNER VETERINÄR

(M/W/D)

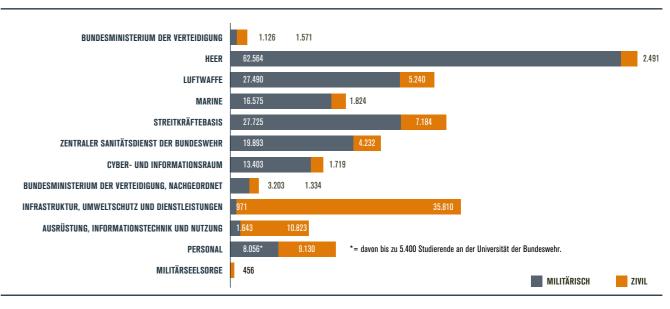
ZIVILE BESCHÄFTIGTE BEI DER BUNDESWEHR

Aktuelle Personalsituation



5

Hier arbeitet das zivile Personal (nach Organisationsbereichen)



Geplante Einstellungen 2020





STAND: OKTOBER 2019

7

IM INTERVIEW: GENERALLEUTNANT KLAUS VON HEIMENDAHL

"BUNDESWEHR HEISST VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN. AUCH IN ZIVIL."

Generalleutnant Klaus von Heimendahl leitet die Abteilung Personal im Bundesministerium der Verteidigung. Er verantwortet das Personalmanagement für rund 264.000 Bundeswehrangehörige – darunter etwa 82.000 Frauen und Männer in Zivil.

Herr General, was macht die Bundeswehr als zivilen Arbeitgeber aus?

Die Bundeswehr versteht sich als attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit unterschiedlichsten Qualifikationen. Gleichzeitig hat sie aber ein spezifisches Alleinstellungsmerkmal: Sie übernimmt Verantwortung für die Verteidigung von Freiheit und Demokratie und gewährt Schutz und Sicherheit – auch bei den Einsätzen in vielen Kriegs- und Krisenregionen der Welt. Dies verlangt von den Menschen ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Einsatzbereitschaft, egal ob in Uniform oder in Zivil.

Zum anderen stellt sich die Bundeswehr den Anforderungen an einen modernen und attraktiven Arbeitgeber. Angebote wie flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Kinderbetreuung, Elternzeit sowie individuelle Karrierechancen und stetige Personalentwicklungsperspektiven belegen das.

Wie überzeugen Sie den beruflichen zivilen Nachwuchs, sich für die Bundeswehr zu entscheiden?

Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung sind gleichwertige Stellschrauben unserer Personalstrategie. Auf der Agenda Attraktivität stehen bessere Bezahlung, mehr Flexibilität, bessere und gerechtere Karrierechancen im Hinblick auf die Kompetenzen



eines jeden Einzelnen sowie entsprechende Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte.

"AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG SIND STRATEGISCHE AUFGABE UND HERAUSFORDERUNG FÜR JEDEN GROSSEN ARBEITGEBER."

In welchen zivilen Bereichen herrscht akuter Personalbedarf?

Bei Fachkräften in Ingenieurberufen und im IT-Bereich steht die Bundeswehr im Wettbewerb mit anderen großen Arbeitgebern um die besten Köpfe. Das betrifft aber auch Berufe wie etwa Ärztin und Arzt für die Bundeswehrkrankenhäuser oder für Begutachtungen, beispielsweise in unseren Karrierecentern. Darüber hinaus suchen wir Juristinnen und Juristen für das Beschaffungswesen, die Rechtspflege und viele andere Bereiche sowie Tarifbeschäftigte, vor allem in Handwerksberufen. Das reicht von den klassischen

Installations- und Instandsetzungsgewerken über die Gesundheits- und Krankenpflege bis hin zum Schiffs- und Seedienst.

"BEIM AUFBAU VON DIGITALISIE-RUNGSFÄHIGKEITEN STEHT DIE AUS-UND WEITERBILDUNG DES ZIVILEN PERSONALS IM VORDERGRUND."

Was sind die wichtigsten Kompetenzen und Fähigkeiten, die künftig im zivilen Bereich benötigt werden?

Im Mittelpunkt steht die Handlungskompetenz, also die individuelle Fähigkeit, die zugewiesene Aufgabe bestmöglich zu erfüllen. Deshalb sind Ausbildung und Qualifizierung strategische Aufgabe und Herausforderung für jeden großen Arbeitgeber.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist einer der gesellschaftlichen Megatrends. Deshalb sind wir dabei, mit einer Reihe von Instrumenten unser ziviles Personal auf die Veränderungen vorzubereiten, indem wir ihnen digitale Grundbefähigungen vermitteln. Das geschieht beispielsweise im Rahmen der beamtenrechtlichen Laufbahnausbildungen, also bei der Ausbildung unserer Nachwuchskräfte. Dazu zählt außerdem ein möglichst großes Portfolio an digitalen Zusatzqualifikationen der zivilen Berufsausbildung in den Ausbildungswerkstätten der Bundeswehr und – nicht zuletzt – durch den Erwerb digitaler Kompetenzen in allen Führungslehrgängen in Zuständigkeit der Abteilung Personal.

Was bedeutet die Digitalisierung für das Personalmanagement?

Wir wollen zum einen das Potenzial digitaler Technologien ausschöpfen. Zum anderen verfolgen wir das Ziel, die Menschen zur Digitalisierung zu befähigen. Durch die Digitalisierung verändern sich die Berufsbilder, auch in der Bundeswehr. Damit werden sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eklatant wandeln. Wir sind deshalb dabei, digitale Kompetenzen aufzubauen und entsprechende Angebote für Bildung und Qualifizierung – insbesondere der zivilen Bundeswehrangehörigen – bereitzustellen. Außerdem wollen wir die bereits vorhandenen digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematischer nutzen, das heißt erkennen und fördern. Im Kern geht es darum, die Menschen beim digitalen Transforma-

tionsprozess mitzunehmen und sie auf den bevorstehenden Wandel der Arbeitswelt vorzubereiten.

Wie sieht diese Vorbereitung konkret aus? Gibt es bereits sichtbare Ergebnisse?

Beim Aufbau von Digitalisierungsfähigkeiten steht die Aus- und Weiterbildung des zivilen Personals im Vordergrund. Zunächst geht es uns um die Qualifizierung von Führungskräften. Ziel ist es, sie zu befähigen, die Potenziale und Auswirkungen von digitalen Technologien einzuschätzen und die Arbeit in einer digitalisierten Umgebung zu steuern. Kommunikative Strategien und Soft Skills sollen helfen, die Einführung moderner Technologien voranzubringen und umzusetzen. Die Grundlagen dieser Ausbildung stehen, so dass ich davon ausgehe, dass sie Anfang 2020 starten kann.

Wie wichtig ist das Thema Diversität für die Bundeswehr? Was unternimmt die Personalabteilung, um Vielfalt zu fördern?

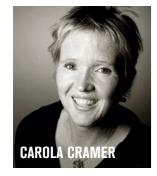
Die Gesellschaft wird bunter und vielfältiger. Die Bundeswehr versteht diese Vielfalt als Chance. Sie profitiert von der größeren Vielfalt an Erfahrungen und Qualifikationen. Interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit helfen, den Auftrag zu erfüllen. Zugleich stärkt ein bewusster Umgang mit Vielfalt die Verankerung in der Gesellschaft. Die Bundeswehr spricht alle gesellschaftlichen Gruppen an – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Wir wollen allen in möglichst jeder Lebensphase Chancengerechtigkeit bieten. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in unserer Außenkommunikation und unseren Attraktivitäts- und Werbekampagnen wider.

Bei der Bundeswehr arbeitet militärisches und ziviles Personal Hand in Hand. Wie wirkt sich das Ihrer Meinung nach auf das Zusammengehörigkeitsgefühl aus?

Wir sind eine Bundeswehr! Das ist unser Selbstverständnis. Unter dem Dach der Bundeswehr leistet mehr als eine Viertelmillion Menschen Tag für Tag ausgezeichnete Arbeit. Um als Freiwilligenarmee für alle Aufgaben gut aufgestellt zu sein, braucht die Bundeswehr engagierte und qualifizierte Menschen auf allen Ebenen, die gemeinsam ihren Dienst tun.



ZIVILES FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS IN DER BUNDESWEHR WERTSCHATZUNG **ALS VERBINDENDES ELEMENT**



So wie das Prinzip der Inneren Führung für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr verbindlich ist. steht das Zivile Führungsverständnis für die Aus- und Fortbildung von Führungspersonal im Bereich der zivilen Bundeswehrangehörigen.

Zentrale Botschaft des Zivilen Führungsverständnisses ist die herausragende Bedeutung von wertschätzender Führung. Eine wertschätzende, mitarbeiterorientierte Führungskultur bildet die Grundlage für eine zukunftsorientierte und erfolgreiche Entwicklung einer Organisation wie der Bundeswehr. Diplom-Psychologin Carola Cramer hat am Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) als Gastdozentin bereits mehrere Seminare zur wertschätzenden Führung durchgeführt. "Basis einer wertschätzenden Führung ist Selbstwertschätzung", sagt sie. Nur wer für das eigene Wohlergehen sorgt und selbst Wertschätzung erfährt, wird eine wertschätzende Grundhaltung vermitteln, so Cramer. Wichtig sei, dass wertschätzende Personalführung von den Vorgesetzten mitgetragen und gelebt wird. Dazu gehören Bereitschaft zur Selbstreflexion, ein hohes Maß an Fairness, Interesse am Menschen sowie eine Feedback- und Vertrauenskultur.

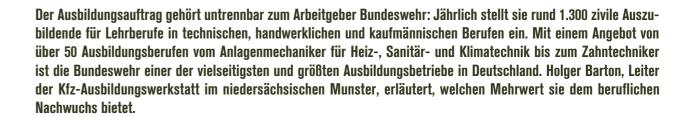
Cramer sieht hier vor allem die Chance von Vorgesetzten, Situationen in der täglichen Zusammenarbeit zu nutzen. "Sie sind aufgefordert, die individuell unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen: Das beginnt mit einem einfachen "Bitte" und "Danke", geht über Lob und Kritik unter vier Augen, eine weitgehend selbstständige Aufgabenerfüllung, ein offenes Ohr, verantwortungsvolle Führung bis hin zur Fähigkeit, auch unangenehme Gespräche zu führen."

Eine wertschätzende Führung habe deutliche Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Stimmung am Arbeitsplatz, sagt Carola Cramer. "Studien belegen, dass sich eine wertschätzende Führung positiv auf die Gesundheit der Teammitglieder auswirkt und die Fluktuations- und Fehlzeitenrate senkt."

Wertschätzung spielt nicht nur im zivilen Bereich eine wichtige Rolle. Auch dort, wo besondere Durchsetzungsfähigkeit gefordert wird und es fest definierte Abläufe gibt, wie bei der Polizei, Feuerwehr oder der Bundeswehr, ist es bedeutsam, wie sich Menschen außerhalb der Einsätze behandelt fühlen. So können Einsätze in Nachbesprechungen ausgewertet und belastende Situationen aufgearbeitet werden.

ZIVILE BERUFSAUSBILDUNG "OPTIMALE BEDINGUNGEN FÜR DIE AUSBILDUNG"

AUSBILDER HOLGER BARTON



Herr Barton, wie unterscheidet sich die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker bei der Bundeswehr von einer Ausbildung in einer privaten Werkstatt?

Inhaltlich gar nicht. Die Lerninhalte sind identisch, unsere Auszubildenden lernen alles, was die Ausbildungsrahmenverordnung vorsieht, wie die jungen Leute in einem zivilen Ausbildungsbetrieb auch. Was uns jedoch davon unterscheidet ist, dass wir keinem Kundenverkehr unterliegen und nicht auf Gewinn ausgerichtet sind. Dadurch sind wir in der Lage, den Lernstoff ausführlicher zu behandeln, als es beispielsweise in einer Autowerkstatt in der freien Wirtschaft der Fall

Was macht die Bundeswehr anders in der Ausbildung?

Wir haben nicht nur mehr Zeit, sondern sind zusätzlich in der glücklichen Lage, dass wir in der Regel einen besseren Betreuungsschlüssel haben. Pro Lehrjahr steht in unserer Werkstatt ein hauptberuflicher Ausbilder zur Verfügung, für bestimmte Ausbildungsabschnitte sind es teilweise sogar zwei. So können wir Themen aus der Berufsschule nachbereiten oder die Auszubildenden optimal auf die Prüfung vorbereiten.

Die Automobiltechnologie entwickelt sich teilweise rasant, immer mehr wird digital. Wie passen Sie den Unterricht daran an?

Unsere Werkstatt ist sehr gut ausgestattet, reicht vom Computerlehrraum bis zum Diagnosetester der

neuesten Generation. Spezielle Ausbildungsgeräte wie ein Motorenfehlersimulator oder ein offener Schaltraum eines Fahrzeugs sorgen für gezieltes Lernen in der Praxis. Selbstverständlich werden die Ausbildungsinhalte dem technologischen Fortschritt angepasst. Unsere Auszubildenden im dritten und vierten Lehrjahr beispielsweise beschäftigen sich mit der Hochvolt-Technologie für die E-Mobilität oder mit Alternativantrieben wie Wasserstoff, Brennstoffzelle oder Erdgas. Auf dem Lehrplan stehen dann auch die Wartung und Reparatur elektronischer Bauteile und Assistenzsysteme.

Wie viel militärisches Spezialwissen wird bei der Ausbildung in einer bundeswehreigenen Lehrwerkstatt wie in Munster vermittelt?

Unsere Auswahl der Schulungsfahrzeuge ist breit gefächert. Von Gebrauchtwagen älteren Baujahres, an denen mechanische Bauteile erklärt werden, bis zum neuesten Pkw-Modell mit Hybridantrieb haben wir alles dabei. Natürlich reparieren und warten unsere Auszubildenden auch militärische Fahrzeuge, etwa gepanzerte Spezialfahrzeuge wie den Späher Fennek oder den Radpanzer GTK Boxer. Die Arbeiten an diesen Fahrzeugen machen unsere Auszubildenden somit auch zu Spezialisten. Gleichzeitig erwerben sie alle Voraussetzungen, um sich nach der Prüfung auch außerhalb der Bundeswehr als Kfz-Mechatroniker bewerben zu können.

11

Wie viele Auszubildende werden nach der Lehre in eine Was bedeutet es für Sie, Ausbildungsleiter bei der feste Anstellung übernommen?

Unser Auftrag ist, Nachwuchsfachkräfte für die Verwendung bei der Bundeswehr auszubilden. Das heißt, dass grundsätzlich nach der Ausbildung eine Anschlussverwendung sowohl im zivilen als auch im militärischen Bereich möglich ist. Natürlich spielen dabei Faktoren wie Flexibilität und Eignung der Auszubildenden eine Rolle. Zurzeit werden etwa 50 Prozent der Auszubildenden übernommen. Wir sind iedoch bestrebt, diesen Wert zu erhöhen.

Bundeswehr zu sein?

Im Laufe meiner Dienstzeit im Ausbildungszentrum Munster war ich der Leiter einer Werkstatt für Radfahrzeuge. Als ein Nachfolger für die Leitung der Ausbildungswerkstatt gesucht wurde, war es für mich der nächste logische Schritt. Ich bin gerne Ausbilder bei der Bundeswehr. Mein Job gibt mir das Gefühl, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.



Die Ausbildungswerkstatt der Bundeswehr in Munster ist ein Lehrbetrieb für angehende Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker. Derzeit befinden sich hier 43 Lehrlinge in der Ausbildung, die von einem Werkstattmeister und drei Ausbildern unterrichtet werden; jährlich werden zwölf Bewerberinnen und Bewerber neu eingestellt. Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre.



Im Jahr 2019 wählten Deutschlands Schülerinnen und Schüler die Bundeswehr erneut auf Platz 3 der zehn beliebtesten Arbeitgeber. Für das Schülerbarometer 2019 wurden knapp 20.000 Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 bis 13 nach ihren Wunscharbeitgebern, Werten und Vorlieben befragt.

Zivile Berufsausbildung bei der Bundeswehr

52 ZIVILE AUSBILDUNGSBERUFE MIT STAATLICH ANERKANNTEM ABSCHLUSS

> **73**% WURDEN IN 2018 ÜBERNOMMEN.

1.300 NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE PRO JAHR

> 400 AUSBILDUNGSSTÄTTEN Bundesweit

28 AUSBILDUNGSWERKSTÄTTEN FÜR GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE

4.000 JUGENDLICHE GLEICHZEITIG IN FINER 7IVII EN AUSBILDIING

STAND: NOVEMBER 2019

GEHOBENER VERWALTUNGSDIENST

IM AUSBAU: **DUALES STUDIUM** FÜR BEAMTE

Seit zehn Jahren bietet die Bundeswehr die Beamtenlaufbahn im gehobenen technischen Dienst mit integriertem Fachhochschulstudium an - ein Erfolgsmodell für Arbeitgeber und Studierende. Marlene Menzel gehörte zu den ersten Beamtinnen und Beamten, die 2010 ein duales Studium aufnahmen.

Die Studierenden lernen an bundeswehrexternen (Fach-)Hochschulen bzw. am Fachhochschulteil der Universität der Bundeswehr in München, Rund 600 angehende Beamtinnen und Beamte sind aktuell eingeschrieben. In 2020 bietet die Bundeswehr bis zu 285 Studienplätze für den gehobenen technischen Dienst an.

Ausbau des Studienangebots

Als Marlene Menzel 2010 an der Universität der Bundeswehr München ihr Studium aufnimmt, ist der Ausbildungsweg mit Studium noch neu: "Als ich auf einer Jobmesse erfuhr, dass ich direkt da studieren kann, wo ich hinwill, stand mein Entschluss fest, auch wenn die Studienauswahl noch deutlich kleiner war als heute", erinnert sie sich. Da die von Menzel favorisierte Fachrichtung Schiffstechnik noch nicht angeboten wird, entscheidet sich die gebürtige Hamburgerin für die Fachrichtung Luftfahrzeugtechnik - "Ein Glücksfall", sagt sie rückblickend. "Die Luftund Raumfahrttechnik macht mir großen Spaß, hier tut sich technologisch enorm viel." Heute bietet die Bundeswehr eine Vielzahl an Fächern und Studienorten an und baut sie kontinuierlich weiter aus. Ganz neu beispielsweise ist der erste nichttechnische Studiengang, Rechtswissenschaften für die öffentliche Verwaltung', der zum Wintersemester 2019/20 eingerichtet wurde.

Job in der Wehrtechnik

Die Absolventen der technischen Studiengänge sind als Ingenieurinnen und Ingenieure überwiegend im



Bereich der Rüstungs- und Wehrtechnik tätig; bei ihnen laufen die Fäden aus den Streitkräften einerseits, der Rüstungsindustrie andererseits zusammen. Marlene Menzel arbeitete nach ihrem Abschluss als Bachelor of Engineering für gut drei Jahre bei der Elektronischen Kampfführung im Bereich Luftfahrt. In ihren Zuständigkeitsbereich fallen verschiedenste optische und elektronische Geräte an Bord von Luftfahrzeugen, die für die Aufklärung genutzt werden, darunter sogenannte Laserzielbeleuchter oder der Aufklärungsbehälter RecceLite, ein System aus schwenkbaren Kameras und Sensoren. Das Testen und Warten der hochsensiblen Geräte oder die Einrichtung von Datenschnittstellen gehören zu ihren täglichen Aufgaben. Marlene Menzel reizt es, sich mit den innovativen Technologien auseinanderzusetzen. Gleichzeitig reift der Wunsch in ihr, sich zu verändern, in die Ausbildung und Lehre zu wechseln. Die Bundeswehr bietet ihr die Möglichkeit dazu: 2017 geht Menzel als Ausbilderin an das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) in Mannheim, die zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung der Bundeswehr für zivile Qualifikationen.

Neue Aufgabe als Ausbilderin

Sich auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzustellen, die alle einen unterschiedlichen Erfahrungs- und Bildungshintergrund mitbringen, erfordert Einfühlungsvermögen und pädagogisches Geschick. "Das macht den Reiz meiner Arbeit aus", findet Menzel. Sie unterrichtet hauptsächlich angehende Beamtinnen und Beamte im mittleren technischen Dienst. Ihre Schülerinnen und Schüler reichen vom jungen Fluggerätemechaniker, der bei der Bundeswehr gerade seine Berufsausbildung beendet hat, bis zum 45-jährigen Elektrikermeister, der sich mit dem Einstieg in die Beamtenlaufbahn beruflich neu orientiert. Auf dem Stundenplan stehen Mathematik, Physik, die Grundlagen militärischer Transport-

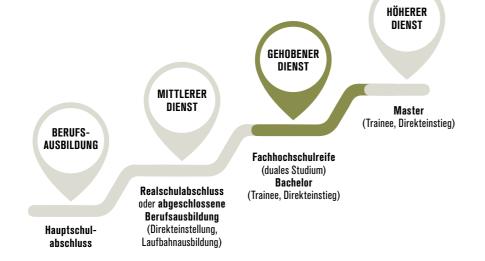
und Kampfflugzeuge. Für die Fortbildungslehrgänge im Fach Luftfahrttechnik bringt sich die Ingenieurin selbst auf den Stand neuester technischer Entwicklungen. Ein Erfolgsmodell ist die Beamtenausbildung bei der Bundeswehr auch in diesem Sinn: Bundeswehrerfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure bilden den beruflichen Nachwuchs aus.

Das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw)

Das BiZBw ist die zentrale Fortbildungsstätte für die zivilberufliche Bildung und Qualifizierung für das zivile und militärische Personal in der Bundeswehr. Das BiZBw gehört zum Organisationsbereich Personal des Bundesministeriums der Verteidigung. Es wurde zum 1. Januar 2013 als obere Bundesbehörde mit Hauptsitz in Mannheim und Nebensitzen in Berlin-Grünau, Bonn, Oberammergau und Nienburg neu aufgestellt, Dazu kommen zehn Bundeswehrfachschulen in Berlin, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Kassel, Koblenz, Köln, München, Naumburg, Würzburg sowie die Fachaufsicht über die sechs Auslandsschulen der Bundeswehr in Alamogordo, El Paso und Sheppard, Brunssum, Le Luc und Mons.

AUSWAHL BACHELOR-STUDIENGÄNGE – LAUFBAHN GEHOBENER DIENST Wehrtechnik mit den Studienrichtungen Informati NIVERSITÄT DER BUNDESWEHR, MÜNCHEN-NEUBIBERG Luftfahrzeugtechnik, Marinetechnik Technische Informatik, Nachrichtentechnik/Elektronik, Energietechnik HOCHSCHULE MANNHFIM und erneuerbare Energien, Informatik DUALE HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG, RAVENSBUR Luft- und Raumfahrttechnik JADE-HOCHSCHULE WILHELMSHAVEN Elektrotechnik Informationstechnik HOCHSCHULE BREMEN Internationaler Frauenstudiengang Informatik UNIVERSITÄT DER BUNDESWEHR, HAMBUR Rechtswissenschaften für die öffentliche Verwaltung (seit 10/2019) OCHSCHULE DES BUNDES – FACHBEREICH BUNDESWEHRVERWALTUNG, MANNHEIM Bachelor of Public Administration Informatik mit Schwerpunkt Informationssicherheit







NEUE KAMPAGNE FÜR OFFIZIERBERUFE

Audio ist angesagt. Auch die Arbeitgebermarke Arbeitssituationen heraus – etwa einer Panzerübung – zur Bewerbung der Offizierlaufbahn.

Im Rahmen einer neuen Kampagne spricht die Bundeswehr Interessentinnen und Interessenten über verschiedene Kanäle an, darunter Außenwerbung, Funkspots in Radio und Webradio sowie verschiedene Online-Werbeformate im Internet und in den sozialen Medien. Auf der Karriereseite finden Bewerberinnen und Bewerber detaillierte Informationen zu den jeweiligen Berufsfeldern und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Der Fokus der Kampagne liegt erstmals auf den neuen Audio-Jobprofilen. Seit Mitte Dezember werden die kurzen Podcasts auf der Karriereseite geschaltet. Als Ergänzung zu den Stellenausschreibungen machen sie den Berufsalltag der Offiziere erlebbar. Aus konkreten

Bundeswehr setzt nun erstmals auf kurze Hörformate wendet sich der Protagonist unmittelbar an die Hörerinnen und Hörer und liefert Hintergrund- und Bewerberinformationen. Soundtracks und akustische Effekte sorgen für Wiedererkennung der Arbeitgebermarke

> Audioformate erfreuen sich zunehmender Beliebtheit: Laut einer Bitkom-Studie aus dem vergangenen Jahr hört knapp jede bzw. jeder fünfte Deutsche (22 Prozent) regelmäßig Podcasts. Die Arbeitgeberkommunikation der Bundeswehr komplettiert mit den Podcasts gezielt die bekannten Contentformate zur Ansprache der jungen Zielgruppe.

Die Bewerbungsfrist für Offiziere endet im Februar

www.bundeswehrkarriere.de



Regelmäßig tauschen sich Michaela May, Technische Regierungsoberinspektorin, und Kapitänleutnant Christoph Müller über die "Baden-Württemberg" aus. Die beiden sind für die Inspektion der Fregatte vom Typ F125 zuständig – die eine auf ziviler, der andere auf militärischer Seite. Eine konstruktive Zusammenarbeit ist für beide selbstverständlich.



Unterschiedlicher könnten ihre Lebensläufe nicht sein: Michaela May, 32 Jahre alt, ist Beamtin, Christoph Müller, 52 Jahre alt, Soldat. May kommt nach Schule, Ausbildung und Tätigkeit bei einem IT-Dienstleister zur Bundeswehr; Müller durchläuft erst die Unteroffizier-, dann die Offizierlaufbahn und lernt die Bundeswehr von der Pike auf kennen. In der täglichen Zusammenarbeit spiele dies keine Rolle, bestätigen beide. Im Gegenteil: Die tägliche und eng verzahnte Zusammenarbeit von zivilen und militärischen Bereichen, wie sie überall in der Bundeswehr anzutreffen ist, ist für sie Alltag.

Dienstort von Kapitänleutnant Müller ist das Marineunterstützungskommando in Wilhelmshaven. Hier bearbeitet er mit zwei Kameraden die Instandsetzungsforderungen des Bordkommandos der Fregatte sowie anderer schwimmender Einheiten der Einsatzflottille 2. Handelt es sich bei dem gemeldeten Schaden um einen Gewährleistungsfall, kommt Michaela May ins Spiel: Die Ingenieurin prüft, ob die Bundeswehr Gewährleistungsansprüche gegenüber dem Schiffsbauer geltend machen kann.

Nach einer Berufsausbildung zur Fachinformatikerin und fünfjähriger Berufstätigkeit tritt Michael May 2016 in den gehobenen technischen Dienst bei der Bundeswehr ein, studiert Technische Informatik an der Hochschule in Mannheim. Mit der Fregatte F125 kommt sie erstmals im Rahmen ihrer Praxisarbeit in Berührung. Die junge Ingenieurin begleitet die praktischen Abnahmetests der Fregatte 125, arbeitet an der Implementierung eines neuen Programmes zur Anzeige technischer Dokumentationen mit. "Die Techniker an Bord finden hier alle Anleitungen und Inventarlisten zu sämtlichen Bau- und Ersatzteilen der F125, ein riesiges Nachschlagewerk", erklärt sie. Die F125, eines der größten Rüstungsprojekte der Bundeswehr der jüngsten Vergangenheit, kann bis zu zwei Jahre auf See bleiben, ohne eine Werft aufzusuchen. Vor allem für friedenserhaltende Missionen und Überwachungen fernab heimischer Gewässer konzipiert, ist die Fregatte das erste Schiff, das nicht mehr mit einer festen Besatzung fahren muss, sondern mit deutlich reduziertem,

rotierendem Personal betrieben werden kann. Mit dem Bachelor of Science in der Tasche führt der Weg May ins Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr; in der Abteilung See am Standort Hamburg wird sie Mitglied des Projektteams F125, kümmert sich um Schadengutachten, aber auch um Wartung und Inspektion technischer Bauteile, Dokumentationen oder Software-Updates mobiler Navigations- und Taucherdetektionssonare.

Müller ist seit 2015 als Sachbearbeiter Sofortinstandsetzung für die Fregatten außerhalb der Werftliegezeiten tätig. Insgesamt blickt der Kapitänleutnant bereits auf 30 Jahre Berufserfahrung bei der Marine zurück. Nach seiner Ausbildung zum Offizier des Militärfachlichen Dienstes war der heute 52-Jährige mehrere Jahre als Schiffsbetriebstechnikoffizier eingesetzt, zuletzt auf der Fregatte Augsburg. "Von all dieser Erfahrung an Bord profitiere ich natürlich bei meiner aktuellen Aufgabe", sagt er. "Ich bin das Bindeglied zwischen der Besatzung des Schiffes, der technischen Leitung an Bord und der Projektarbeit der zivilen Ingenieurinnen und Ingenieure. Unsere Aufgabenbereiche greifen unmittelbar ineinander", so Müller. Dass

eine enge Zusammenarbeit im Team durch die steigende Komplexität der Herausforderungen auch in der Bundeswehr immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist ihm bewusst. "Wir brauchen beides, die Nutzerperspektive und das zivile Know-how."

"Die querschnittliche Zusammenarbeit gefällt mir", sagt auch Michaela May. Ob sie auf Seiten der Bundesbehörde mit zivilen Kolleginnen und Kollegen, auf der anderen Seite mit der Besatzung oder den Soldatinnen und Soldaten der Wehrtechnischen Dienststellen zu tun habe, sei nebensächlich. "Wir begegnen uns alle als Kolleginnen und Kollegen, denen es um die gemeinsame Sache und die fachlichen Aufgaben geht", betont die 32-Jährige. Missverständnisse aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufshorizonte gebe es nicht, betont sie. "Einzig beim NATO-Alphabet komme ich manchmal noch ins Schleudern", verrät May lachend. In der Marine werde, wie überall in den Streitkräften, die standardisierte Buchstabierweise verwendet; hier heißt es nicht "D wie Dora" oder "G wie Gustav", sondern "Delta" und "Golf". May: "Ansonsten sprechen wir dieselbe Sprache."

Zivile Ingenieurinnen und Ingenieure bei der Bundeswehr

Ingenieurinnen und Ingenieure sind bei der Bundeswehr überwiegend in den zentralen Bereichen der Rüstungs- und Wehrtechnik tätig: Informationstechnik und Elektronik, Elektrotechnik und Elektroenergiewesen, Kraftfahr- und Gerätewesen, Schiffsbau und Schiffsmaschinenbau, Luft- und Raumfahrtwesen, Systembewaffnung und Effektoren.

Als Projektleiterin oder Projektleiter bzw. Referentin oder Referent mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund arbeiten sie im Projektmanagement, in der Beschaffung oder in der wehrtechnischen Erprobung und Forschung.

Bei Beschaffungsvorhaben vertreten die Ingenieurinnen und Ingenieure den Bund und nehmen die Rolle des öffentlichen Auftraggebers ein. Im Rahmen internationaler IT- und Rüstungskooperationen arbeiten sie eng mit ausländischen Unternehmen und den Bündnispartnern zusammen und vertreten deutsche Interessen.

Für Ingenieurinnen und Ingenieure ist die Bundeswehr eine attraktive Alternative: Neben den Vorteilen einer Beamtenlaufbahn im höheren technischen Verwaltungsdienst genießen sie vielfältige Entwicklungs-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

BEISPIELE FÜR INGENIEURSBERUFE (M/W/D)

DER ORGANISATIONSBEREICH
AUSRÜSTUNG, INFORMATIONSTECHNIK
UND NUTZUNG (AIN)
HAT MEHR ALS

10.000

ZIVILE
BESCHÄFTIGTE

INGENIEUR IM BEREICH ELEKTROTECHNIK UND ELEKTROENERGIEWESEN NGENIEUR INFORMATION

INGENIEUR IM BEREICH SCHIFFSBAU UND SCHIFFS-MASCHINENBAU INGENIEUR IM BEREICH LUFT-UND RAUMFAHRTTECHNIK

INGENIEUR IM BEREICH KRAFTFAHR- UND GERÄTEWESEN

INGENIEUR IM BEREICH SYSTEMBEWAFFNUNG UND EFFEKTOREN 17

JURISTEN BEI DER BUNDESWEHR

FÜR FRIEDEN UND FREIHEIT

Was erwarten junge Juristinnen und Juristen von ihrem zukünftigen Arbeitgeber? Neben Bezahlung und Karrieremöglichkeiten spielen zunehmend Werte eine Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers, ermittelte das Forschungsinstitut Trendence in seinem Absolventenbarometer im vergangenen Jahr. Großkanzleien verlieren an Attraktivität, beliebter werden kleine Kanzleien und der öffentliche Sektor, so ein weiteres Fazit der Umfrage unter 2.200 Studierenden der Rechtswissenschaften, Referendarinnen und Referendaren und jungen Volljuristen. Auch die Bundeswehr bietet vielfältige Karriereoptionen sowie Fort- und Weiterbildungen in verschiedenen juristischen Fachgebieten. Jährlich stellt die Bundeswehr bis zu 100 Juristinnen und Juristen ein.

In der Bundeswehr arbeiten mehr als 1.000 Juristinnen und Juristen in den Bereichen Rüstung, Personal, Organisation, Haushalt oder Vertrags- und allgemeine Rechtsangelegenheiten. Die allermeisten sind Beamtinnen und Beamte; einige auch Soldaten oder Richter. Sie übernehmen anspruchsvolle Aufgaben, vom Widerspruchs- und Gerichtsverfahren bis zur Prozessvertretung.

Außerdem sind sie in der Rechtspflege der Bundeswehr beschäftigt. Zwischen Wehrverwaltung und Streitkräften nimmt die Rechtspflege eine Sonderstellung ein. Ihre Angehörigen sind zivile Beamtinnen und Beamte im höheren Verwaltungsdienst mit der Befähigung zum Richteramt, besetzen aber militärische Dienstposten. Zur Rechtspflege der Bundeswehr gehören Rechtsberater, Rechtslehrer in den Streitkräften, Wehrdisziplinaranwälte und Richter an den Wehrdienstgerichten.

ALS ZIVILER BERATER IN MALI

"RECHTSFRAGEN IM EINSATZ"

Ingo S., Oberstleutnant der Reserve, ist Rechtsanwalt. Nach seinem ersten Auslandseinsatz vor drei Jahren tauschte er erneut Anzug gegen Uniform: Von August bis Dezember 2019 war er im Rahmen der UN-Ausbildungsmission MINUSMA in Mali. Seine Aufgaben vor Ort: die Beratung des Kontingentführers sowie der Soldatinnen und Soldaten des deutschen Einsatzkontingentes.



Welche Aufgaben hatten Sie vor Ort?

Meine Aufgabe in Gao war die Rechtsberatung des Kommandeurs vor Ort. Dazu habe ich alle geplanten militärischen Operationen auf Übereinstimmung mit dem völkerrechtlichen Mandat und dem Mandat des Deutschen Bundestages überprüft. Dazu werden die Auswirkungen etwaiger Kampfhandlungen auf nicht beteiligte Zivilisten betrachtet. Auch Rechtsfragen, die in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen oder

aber mit den am Standort Gao eingesetzten Kräften anderer Nationen aufkamen, gingen über meinen Schreibtisch.

Inwiefern unterschied sich Ihre Tätigkeit von Ihren Aufgaben in der Dienststelle in Deutschland?

In Deutschland beschäftige ich mich in meiner Funktion als Rechtsberater überwiegend mit disziplinar- und beschwerderechtlichen Fragestellungen. Im Unter-

schied zum Grundbetrieb zu Hause war ich in Mali auch Ansprechpartner für unsere Soldatinnen und Soldaten in privaten Rechtsangelegenheiten. Das können Streitigkeiten mit dem Vermieter, unterhaltsrechtliche, versicherungsrechtliche, aber auch erbrechtliche Fragen sein. Ich berate und unterstütze zum Beispiel beim Schriftverkehr. Für die Soldatinnen und Soldaten, die weit weg von zu Hause sind, bedeutet dies eine konkrete Hilfestellung und Erleichterung.

Wie haben Sie sich auf den Einsatz vorbereitet?

Was die fachliche Seite angeht, habe ich mich als Rechtsberater mit den völker- und verfassungsrechtlichen Voraussetzungen der Mission MINUSMA auseinandergesetzt. In die Lage vor Ort, vor allem in aktuelle Rechtsfragen in Mali, hat mich der zuständige Rechtsberater im Einsatzführungskommando der Bundeswehr eingewiesen. Dazu habe ich auch meine militärischen Fertigkeiten aufgefrischt, eine Schießausbildung an Handwaffen und eine umfangreiche sanitätsdienstliche Ausbildung absolviert. Außerdem habe ich an der üblichen einsatzlandspezifischen Ausbildung teilgenommen, bei der klimatische, geographische und kulturelle Aspekte des Einsatzlandes behandelt werden. Den Soldatinnen und Soldaten werden auch die rechtlichen Grundlagen des Einsatzes vermittelt - diesen Unterricht habe ich bei meiner Einsatzausbildung selbst gehalten.

Im Einsatz mussten Sie Uniform tragen. War das eine große Umstellung für Sie?

Man muss sich bewusst sein, dass sich auch die Zivilbeschäftigten im Einsatz im Status eines Soldaten oder einer Soldatin befinden und sie daher wissen sollten, wie man sich als Soldat oder Soldatin verhält. Ein Mindestmaß an soldatischem Auftreten oder Einhaltung militärischer Gepflogenheiten wie des militärischen Grußes hilft sehr dabei, sich in die militärische Gemeinschaft zu integrieren. Ich kann dabei auf Erfahrungen aus meinem Grundwehrdienst zurückgreifen, auch wenn dieser mittlerweile 20 Jahre her ist, aber auch auf meine Erfahrungen aus dem täglichen Umgang mit Soldatinnen und Soldaten zu Hause sowie auf meinen

ersten Einsatz im Jahr 2016. An die Uniform habe ich mich schnell gewöhnt.

Mussten Sie in Ihrem Alltag in Gao Entbehrungen hinnehmen?

Wenn man bedenkt, dass sich das Camp Castor in Gao sozusagen mitten in der Wüste befindet, war die Versorgung aus meiner Sicht hervorragend. Aber natürlich gibt es Umstände, mit denen man sich – idealerweise vor der Abreise – auseinandersetzen muss. Man ist beispielsweise im Camp nie wirklich allein, was eine eingeschränkte Privatsphäre bedeutet. Wasser muss sparsam genutzt werden, die Duschzeiten sind teilweise eingeschränkt. Dazu kommt die latent vorhandene Bedrohungslage im Einsatzgebiet. Alle müssen jederzeit bereit sein, auf militärische Lagen zu reagieren. Mental ist man permanent leicht angespannt.

Sind Sie in eine konkrete Gefahrensituation geraten?

Glücklicherweise nicht. Ich habe aber immer darauf vertraut, dass mich meine militärische Vorausbildung im Rahmen der Einsatzvorbereitung in die Lage versetzt, in einer solchen Situation angemessen und besonnen zu reagieren.

Was war die wichtigste Erfahrung, die Sie bis jetzt im Einsatz gemacht haben?

Die gelebte Kameradschaft, das heißt das hervorragende Miteinander, hat mich sehr beeindruckt. Alle achten aufeinander, unterstützen sich, wo und wie es nur geht, und motivieren sich gegenseitig, um den Auftrag zu erfüllen. Alle Soldatinnen und Soldaten arbeiten trotz der besonderen herausfordernden Bedingungen vor Ort hochprofessionell.



Steckbrief

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften in Berlin absolvierte Ingo S. sein Referendariat in der damaligen Wehrbereichsverwaltung Ost. Nach seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt trat er in den höheren Verwaltungsdienst der Bundeswehr ein.

MEHR 1.000 DAVON 200 RUND 200 RUND 200 RECHTSBERATER (M/W/D)

JURISTEN (M/W/D)
BEDARF 2020

OKOLOGISCHES KNOW-HOW GEFRAGT

Durch das wachsende Bewusstsein für Klimawandel und Umweltschutz und auch durch die erhöhten Anforderungen an technische Anpassungen brauchen Unternehmen und Institutionen Fachleute. ..Green Economy" und der Arbeitsmarkt für Umweltberufe boomen. Auch die Bundeswehr benötigt verstärkt zivile Expertinnen und Experten mit ökologischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kompetenzen.

Der Agrarwissenschaftler Emanuel Walter kam nach dem Studium zur Bundeswehr. Wenn er über Naturschutz spricht, kann er seinen Enthusiasmus nicht verbergen. Begeistert berichtet er von ausgedehnten Heidelandschaften, seltenen Arten und einer biologischen Vielfalt, die in Deutschland häufig nur noch auf den Übungsplätzen der Bundeswehr zu finden ist. Der Agrarwissenschaftler arbeitet im Referat "Naturschutz, Ökologie, Nachhaltigkeit, Umweltverträglichkeit" beim Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr, kurz BAIUDBw, in Bonn. Dabei, betont der 34-Jährige, sei für die Bundeswehr der Umwelt- und Naturschutz nicht neu, sondern schon immer fester Bestandteil des Übungsbetriebes gewesen. Doch wie überall ist auch bei der Bundeswehr der Umweltschutz ein dynamisch wachsender und sich wandelnder Bereich, der vor allem auch zivilen Arbeitskräften neue Karriere- und Gestaltungsmöglichkeiten bietet.

Der Bedarf an Fachleuten in Umweltberufen steigt die Schlagworte sind Energiewende, Klimaschutz, Artensterben sowie Wasser- und Abfallentsorgung. "Auch die wachsenden Anforderungen und die veränderte Einsatzrealität erhöhen den Bedarf an Fachkräften, die als Dienstleister der Truppe agieren", sagt Ulrike Hauröder-Strüning, Präsidentin des BAIUDBw. Hier liegt die Verantwortung für sämtliche gesetzliche Schutzaufgaben, auch für den Umwelt-



Experten technischer und feuerwehrtechnischer Berufe, berufserfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure, aber auch Absolventinnen und Absolventen mathematisch-naturwissenschaftlicher

Fächer, Biologen, Ökologen, Geologen und Meteorologen." Mehr als 130 Berufe und Tätigkeitsprofile sind im Geschäftsbereich des BAIUDBw vertreten; die Bandbreite reicht vom Brandschutzexperten über Bauingenieure, Ernährungswissenschaftler, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler bis zum Umweltwissenschaftler. Das BAIUDBw ist mit rund 36.000 Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten der größte zivile Verwaltungsbereich der Bundeswehr.

Viele Einstiegsmöglichkeiten

Für eine Tätigkeit im Umweltschutz bietet die Bundeswehr zahlreiche Einstiegsmöglichkeiten, in vielen Berufen bildet sie selbst aus. Das Spektrum reicht hier vom dualen Meteorologie-Studium bis zur Ausbildung zum Tierpfleger oder Gärtner. Zu den gewerblich-technischen Berufsausbildungen im "grünen Bereich" gehören zum Beispiel der Elektriker für Energie- und Gebäudetechnik oder der Beruf des Geoinformationsspezialisten. Neben Grundlagen werden hier innovative Ausbildungsinhalte im Natur- und Umweltschutz vermittelt. Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Realschulabschluss oder Abitur steigen in eine Beamtenlaufbahn im mittleren oder gehobenen technischen Dienst ein, Ingenieurinnen und Ingenieure mit Berufsexpertise in der Regel in den höheren technischen Dienst oder als Tarifangestellte. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes, gute Bezahschutz. "Wir suchen besonders zivile Expertinnen und lung sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

machen die Bundeswehr attraktiv. "Die Bundeswehr ist ein besonderer Arbeitgeber", findet auch Emanuel Walter. "Sie bietet eine irrsinnige fachliche Breite und damit ein Zuhause für alle denkbaren Berufsgruppen. Was mich persönlich überzeugt, ist, dass ich hier einen zukunftssicheren und interessanten Arbeitsplatz habe und meiner Leidenschaft, dem Naturschutz, in diesem besonderen Kontext nachgehen kann."

Umweltschutz und Übungsbetrieb

Dem Arten- und Naturschutz gilt das Hauptaugenmerk von Emanuel Walter. Mit bundesweit knapp 30 Kolleginnen und Kollegen ist er für die Dokumentation von Biotopen und Lebensraumtypen auf den Truppenübungsplätzen der Bundeswehr zuständig. Auf rund 237.000 Hektar Wildnisfläche ohne landwirtschaftliche Nutzung oder Bebauung, einem Gebiet, fast so groß wie das Saarland, weisen die Übungsplätze der Bundeswehr eine außergewöhnliche biologische Vielfalt auf. Zwei Drittel der Gesamtfläche gehören zum Natura-2000-Netzwerk, einem EU-weiten Netz von Naturschutzgebieten, einem Refugium für zahlreiche gefährdete Pflanzen- und Tierarten. "Mit der Unterhaltung der Übungsplätze, auf denen seit Jahrzehnten die Natur sich selbst überlassen wird, leistet die Bundeswehr quasi als Nebenprodukt einen großen Beitrag zum Natur- und Artenschutz", so Emanuel Walter. Der Übungsbetrieb der Streitkräfte sei dazu kein Widerspruch. Im Gegenteil, versichert er: "Den Heidepflanzen beispielsweise, die schnell verholzen und vergreisen, tut es gut, wenn sie von Panzerketten niedergedrückt werden. Dann treiben sie wieder neu aus."

Sein Kollege, Guido Arnold, entschied sich nach mehrjähriger Tätigkeit als Ingenieur in der freien Wirtschaft für den Einstieg bei der Bundeswehr als Experte für Immissions- und Lärmschutz. In dem kleinen, engagierten Team im Referat "Technischer Umweltschutz" übernimmt der Ingenieur leitende und steuernde Aufgaben bei den Lärmmessungen. "Der Übungsbetrieb ist umfangreicher und intensiver geworden", bestätigt Arnold. Er und

seine Kollegen messen die Wirkung von Schießgeräuschen, die durch das Abfeuern von Waffen, Handwaffen oder Sprengmitteln auf Schieß- anlagen entstehen, von der kleinen Standortschießanlage bis hin zum großen Truppenübungsplatz. Gemäß Bundesimmissionsschutzgesetz ist die Umgebung der Anlagen vor schädlichen Umwelteinflüssen zu schützen. "Der Begriff Umgebung umfasst dabei Menschen, Tiere, Pflanzen, Boden, Wasser, Atmosphäre sowie Kultur- und sonstige Sachgüter", erklärt Arnold. "Zur Gewährleistung dieses Schutzes gibt es in diversen Vorschriften fest definierte Grenzwerte,



deren Einhaltung die Bundeswehr als Betreiber der Anlagen gewährleisten muss." Hinzu kommen Vibrationsmessungen, besonders beim Einsatz von grosskalibrigen Waffen oder schweren Detonationen.

Nachhaltigkeit im Einsatz

Nicht nur im Grund- und Übungsbetrieb, sondern auch bei den Einsätzen weltweit spielen die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz eine wichtige Rolle. Bei jedem Einsatz unterstützt auch ziviles Fachpersonal, beispielsweise für Abfall- und Abwasserentsorgung, bei der Errichtung, beim Betrieb und beim Abbau der Container-Camps. Die Auslandseinsätze der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen auf freiwilliger Basis. Für ihre Tätigkeit erhalten sie eine kurze militärische Ausbildung, werden im Status des Soldaten bzw. der Soldatin entsendet und erhalten auch deren Vergütung.

> ntionsbereich Infrastruktur. hutz und Dienstleistung (IUD) ist mit

der personell größte zivile Verwaltungsbereich der Bundeswehr.



Diplom-Wirtschaftswissenschaftler Martin Krükel ist Risikomanager in der Abteilung Luft beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnologie und Nutzung (BAAINBw). Hier berichtet der 37-Jährige an den Projektleiter für taktische unbemannte Aufklärungssysteme. Im Rahmen der Agenda Rüstung hat die Bundeswehr 2014 ein professionalisiertes und umfassenderes Risikomanagement implementiert. Seit 2016 wurde es in der gesamten Bundeswehr eingeführt und ist fester Bestandteil des Projektmanagements in der Beschaffung.

Herr Krükel, Sie sind Wirtschaftswissenschaftler. Warum haben Sie sich für die Bundeswehr als Arbeitgeber entschieden?

Interesse an der Bundeswehr hatte ich schon immer. 2004 musste ich eine Offizierlaufbahn verletzungsbedingt abbrechen. Nach Abschluss meines zivilen Studiums an der Bergischen Universität Wuppertal und einer Tätigkeit an der Technischen Universität in Aachen habe ich mich entschieden, als Beamter zur Bundeswehr zurückzukehren. Es gefällt mir, Teil der Bundeswehr zu sein und zur Sicherheit unseres Landes und unserer aller Freiheit beizutragen. Diese Werte sind absolut keine Selbstverständlichkeit. Hinzu kommt: Die Bundeswehr bietet ein unheimlich großes Spektrum an Verwendungsmöglichkeiten im In- und Ausland.

Wo liegen die Chancen eines effizienten Risikomanagements?

Das Risikomanagement ist wie ein Radar, das rechtzeitig vor Gefahren warnt, Hintergründe sichtbar macht und Möglichkeiten aufzeigt, Risiken zu beherrschen. Wir kalkulieren alle Risiken, die ein Rüstungsvorhaben zeitlich verzögern, teurer werden lassen könnten oder Einbußen in der Qualität der Leistung wahrscheinlich werden lassen. Dabei betrachten wir den gesamten Prozess der Planung, Realisierung und der späteren Nutzung der Systeme in der Truppe.

Wie können Auslieferungsverzögerungen vermieden werden?

Bei komplexen Beschaffungen werden sich Verzögerungen auch mit einem Risikomanagement nicht hundertprozentig verhindern lassen. Jedoch ist es der Bundeswehr in den letzten Jahren mit dem neuen, effizienten Risikomanagement gelungen, Risiken frühzeitig zu identifizieren und darauf zu reagieren. Dies ermöglicht neue Handlungsspielräume und bringt eine zeit- und kostengerechtere Umsetzung der Pro-

jekte. Unser zentrales Instrument ist ein transparentes Risikoberichtswesen mit Möglichkeiten der Eskalation. Regelmäßige Reviews mit den Projektleitern sowie dem Ministerium erhöhen die Reaktionsgeschwindigkeit und Entscheidungsfindung, wenn sich größere Probleme abzeichnen.

Womit beschäftigen Sie sich aktuell?

Ich befasse mich gegenwärtig mit der Beschaffung von zwei unbemannten Systemen, einer Hubschrauberdrohne, die an Bord eines Marineschiffes eingesetzt wird, sowie einer Starrflügler-Drohne für die mittlere Reichweite für Aufklärungsflüge im Heer. In der Abteilung Luft sind jedoch spezielle Risiken zu bewerten. Flugzeuge, Hubschrauber oder Drohnen benötigen eine besondere Form der Zulassung, damit die Sicherheit der Piloten, aber auch der Menschen am Boden gewährleistet ist. Aufgrund der technischen Komplexität der Systeme ist die Zulassung anspruchsvoll und streng. Aber auch spannende technische Forderungen müssen vom Auftragnehmer umgesetzt werden: Eine Hubschrauberdrohne auf einem fahrenden Schiff bei Wind und Wellengang automatisch starten und landen zu lassen, ist schon eine Herausforderung.

In welcher Phase befinden sich diese Beschaffungsvorhaben?

Beide Projekte befinden sich gerade in der "heißen Phase" und stehen kurz vor der Einführung in die Bundeswehr. Deshalb kümmern wir uns gegenwärtig neben der Beschaffung der eigentlichen Systeme insbesondere auch um die logistische Einführung, beispielsweise die Daten für die Steuerung oder das Ersatzteilmanagement. Auch die Prüfung, ob alle Vorgaben zu Arbeitssicherheit oder der Ergonomie eingehalten wurden, entscheidet unter anderem mit darüber, ob das System in der Truppe zum Einsatz kommen kann. Jetzt zeigt sich, ob von der Industrie alle Forderungen korrekt umgesetzt wurden.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit den militärischen Vertretern aus?

Die Beschaffung erfolgt immer im engen Schulterschluss mit den zukünftigen Nutzern. Alle haben ein gemeinsames Ziel: die Truppe mit dem Material auszustatten, das sie brauchen, in erster Linie die Einheiten im Auslandseinsatz. Manchmal fehlt den Soldatinnen und Soldaten das Verständnis für den Bürokratismus in der Verwaltung – und das zu Recht. Grundsätzlich ist die Zusammenarbeit zwischen den militärischen und zivilen Bundeswehrangehörigen sehr kollegial und kameradschaftlich.



Alternative Bundeswehr

Für Akademikerinnen und Akademiker mit Berufserfahrung bietet die Bundeswehr Möglichkeiten zum Einstieg in eine zivile Karriere, entweder als Tarifangestellte oder als Beamtinnen und Beamte. Bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres ist eine Einstellung in der Beamtenlaufbahn des höheren Verwaltungsdienstes möglich, mit der Aussicht auf Verbeamtung auf Lebenszeit. So arbeiten Wirtschaftswissenschaftler, Betriebs- und Volkswirte bei der Bundeswehr in unterschiedlichsten Aufgabenbereichen, wie Beschaftung und Logistik, Finanzen und Controlling oder im Projektmanagement. Aber auch Juristen, Historiker, Sozial- und Politikwissenschaftler verstärken das zivile Personal bei der Bundeswehr.

AUSBILDUNG ZUR PATENTANWÄLTIN

Auch der Wechsel von militärischer zu ziviler Karriere ist ein möglicher Weg, sich innerhalb der Bundeswehr zu verändern. Swantje Hübsche wechselte nach ihrer Offizierlaufbahn und dem Studium der Elektrotechnik in den höheren technischen Dienst. Jetzt bildet sie sich zur Patentanwältin weiter.



Swantje Hübsche, Technische Oberregierungsrätin im BAAINBw, arbeitet an der Konfiguration von Triebwerken sowie im Projektmanagement bei der Weiterentwicklung eines Kampfhubschraubers. Hier

erfährt sie bei einem internen Vortrag von der Ausbildung zur Patentanwältin. "Das Interesse war sofort da", berichtet die 33-Jährige. Eine ideale Kombination aus Technik und juristischem Denken, findet sie. Ihr Chef, selbst Patentassessor, ermutigt sie, den Weg einzuschlagen. 26 Monate dauert das Studium an der Fernuniversität Hagen, die darauf folgenden praktischen Abschnitte verbringt Hübsche am Bundespatentgericht und beim Deutschen Patent- und Markenamt.

Oft seien es Kleinigkeiten, die den Arbeitsalltag der Soldatinnen und Soldaten erleichtern, so Hübsche. Eine winzige Munitionshalterung etwa, die den einhändigen Wechsel der Munitionskiste erlaubt und ein Flattern des Munitionsgurtes verhindert. Ein Universalwerkzeug zur Notentriegelung, das auf militärische Fahrzeuge aller Typen und Hersteller passt. Oder ein Detektor, der Treibminen auf dem Wasser vernichtet.

"Wenn es sich bei der Erfindung um eine vollkommen neue Lösung handelt, die nirgendwo weltweit zum Stand der Technik gehört, erfüllt sie die Voraussetzung zur Patentanmeldung. So sichern wir die Nutzungsoder Lizenzrechte für die Bundeswehr." Den Minendetektor beispielsweise stellte das BAAINBw interessierten Herstellerfirmen vor. "Auf diese Weise verdient die Bundeswehr an der Serienproduktion weiter mit", so Hübsche, die schon nach kurzer Einarbeitung eigenverantwortlich Anfragen und Prüfungen erledigt.

Rund 30 Patente pro Jahr meldet die Bundeswehr an. Auch nichttechnische Schutzrechte gehen über Hübsches Schreibtisch. Für die YouTube-Serie Mali beispielsweise wurde eine Wort-Bild-Marke eingereicht; als Design wurde ein neuer Tarnfleck für Winterregionen des Wehrwissenschaftlichen Institutes für Werks- und Betriebsstoffe angemeldet. Als technische Erfindung gelten auch medizinische Verfahren, erläutert sie. "Ein Facharzt der Bundeswehr beispielsweise hat in einer Gemeinschaftserfindung monoklonale Antikörper für die Diagnose des Chikungunya-Virus entwickelt, der über die Asiatische Tiger-Stechmücke übertragen wird."

Ihre Arbeit als Beamtin versteht die Technische Oberregierungsrätin als Beitrag für die Aufgaben der Soldatinnen und Soldaten. Was Truppenalltag und Auslandseinsätze bedeuten, weiß sie aus eigener Erfahrung:
2013 war sie für sechs Monate in Kabul in Afghanistan
als Military Assistant eines Generals eingesetzt. "Jetzt
bin ich auf der anderen Seite und helfe, dass die
Bundeswehr jeden Tag ein bisschen besser wird."



"WIR WOLLEN EIN IDEALES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN"

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind kreativ, sagt Natalie Mekelburger, Tochter des Firmengründers und Geschäftsführerin von Coroplast. Im Interview mit IM VISIER spricht sie darüber, wie sehr Mitarbeiterzufriedenheit und Erfolg voneinander abhängen. Und darüber, wie Coroplast in Sachen Digitalisierung von den eigenen Auszubildenden lernen kann.

Coroplast ist ein internationales Unternehmen mit rund uns zahlreiche Angebote rund um die Themen Fitness 5.700 Beschäftigten und Marktführer in diversen Produktseamenten. Wie haben Sie das geschafft und was unterscheidet Sie von der Konkurrenz?

Coroplast ist in den letzten 90 Jahren organisch gewachsen und hat sich den situativen Herausforderungen des Marktes immer sehr flexibel angepasst. Das geht nur mit sehr gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen man Freiraum und kreativen Handlungsspielraum gibt. Die Grundhaltung, technisch immer an der Spitze stehen zu wollen, hat uns getrieben. Sie ist auch unseren Mitarbeitern zu eigen. Diese Innovationskraft wird von uns durch eine starke Investitionsneigung begleitet und stets durch eine solide Finanzierung sichergestellt.

Personalentwicklung, flache Hierarchien und schnelle Entscheidungswege sind Ihnen besonders wichtig. Wie setzen Sie das um?

Die Ansprüche an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hoch, aber wir bieten ihnen im Gegenzug dafür auch viel. Eine solide finanzielle Wertschätzung und lebenslanges Lernen sind Erwartungshaltungen ehrgeiziger Mitarbeiter. Dass sich die Menschen bei uns wohl fühlen, liegt mir besonders am Herzen. Coroplast soll ein Ort der Anregung, nicht nur der Anstrengung sein. Wir wollen ein ideales Arbeitsumfeld schaffen. So gibt es bei

und Gesundheit, aber auch kulturelle Veranstaltungen sind Teil des Coroplast-Selbstverständnisses.

"COROPLAST SOLL EIN ORT **DER ANREGUNG, NICHT NUR DER ANSTRENGUNG SEIN."**

Ihr Unternehmen bietet eine Vielzahl von Ausbildungsberufen an. Wie fördern Sie Talente?

Bei Coroplast werden die Auszubildenden sehr stark eingebunden. Ich beobachte, dass bei uns eine sehr positive Haltung zur Nachwuchsförderung herrscht. Die Ausbildungsbeauftragten und die Teams gehen sehr sorgsam und offen mit den jungen Menschen um. Eine Besonderheit ist der gesonderte Werksunterricht zur gezielten Prüfungsvorbereitung und der Azubi-Teamtag zur Förderung des Team-Spirits. Wir binden darüber hinaus unsere Auszubildenden bei Digitalprojekten ein und haben zum Beispiel bereits sehr erfolgreiche Digital Pitches durchlaufen. Es macht Freude zu sehen, wie viel Input junge Leute auf diesem Gebiet einbringen können, obwohl sie noch in der Ausbildung sind. Dass sich regelmäßig Auszubildende von uns als Jahrgangsbeste bei den IHK-Ehrungen platzieren, macht mich stolz.

Von außen betrachtet: Was macht für Sie die Bundeswehr als Arbeitgeber für zivile Ausbildungswege und Berufe attraktiv?

Von außen betrachtet ist die Bundeswehr nicht ein, sondern eine Vielzahl an Unternehmen. Für mich steht die Bundeswehr zum Beispiel für einen Technologiekonzern, eine Fluglinie, ein Sicherheitsunternehmen, ein Klinikum und vermutlich noch vieles mehr. Diese Vielzahl von Optionen, gerade im Hinblick auf Karrieremöglichkeiten, sollte man viel mehr stärken und kontinuierlich kommunizieren. Karriere und Verdienst sind das eine, aber viel wichtiger ist doch, dass die Bundeswehr für Werte und Ziele steht, wie sie im Grundgesetz formuliert sind. Die Bundeswehr ist Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft und steht für eine wehrhafte Demokratie. Welcher Arbeitgeber kann einen so starken gesellschaftlichen Auftrag bieten wie die Bundeswehr? Gerade junge Menschen erwarten von ihrem Job heute mehr Sinnstiftung als nur ein sicheres Einkommen.

Was zeichnet die Arbeitgebermarke Coroplast aus?

Wer zu uns kommt, kommt zu einem Weltmarktführer, wie die WirtschaftsWoche kürzlich ermittelt hat. In Zeiten disruptiven Wandels schaffen wir als Unternehmen Verbindungen, die halten. Die Coroplast-Gruppe ist ein starker Verbund aus drei Geschäftsbereichen mit einem gemeinsamen Kern: German Engineering auf globaler Ebene. Unternehmerisches Denken, Stolz auf unsere Entwicklungskompetenz und der verantwortungsvolle Umgang mit Mitarbeitern und Kunden zeichnen uns aus. Ambitioniert wollen wir uns in allen Geschäftsbereichen weiterentwickeln, dabei aber unsere Unabhängigkeit als Familienunternehmen wahren.

Das kann man nur leben, wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren. Man kann eine Arbeitgebermarke nicht anordnen, sondern sie muss gelebt werden. Und das schafft man nur mit einer loyalen Mitarbeiterschaft.

..WELCHER ARBEITGEBER KANN **EINEN SO STARKEN GESELL-**SCHAFTLICHEN AUFTRAG BIETEN **WIE DIE BUNDESWEHR?"**

Wie qualifizieren Sie Ihre Beschäftigten für die Aufgaben in der digitalen Welt?

Wir wollen in fünf Jahren ein papierloses Unternehmen sein und betrachten Digitalisierung als Prozess und nicht als Revolution, vor der man Angst haben muss. Deshalb nehmen wir unsere Mannschaft mit und können auch Sorgen entkräften. Ein Mehr an Technologie führt nicht zu weniger Arbeit, sondern zu ihrer Erleichterung und zu einer besseren Qualität. Ich vergleiche Digitalisierung gerne mit Sprachenlernen. Man sollte möglichst viel mit einer Sprache in Kontakt kommen, regelmäßig Vokabeln und Grammatik lernen und vor allem immer wieder viel sprechen. Dann geht sie in Fleisch und Blut über.

Sie sind die erste Frau an der Spitze von Coroplast. Was raten Sie Frauen in einer Männerdomäne?

Ich rate vor allem zu Authentizität. Dazu gehört, dass man die Rolle als Frau selbstbewusst annimmt. Ich habe damit gute Erfahrungen gemacht und mich im Grunde als Frau in einer männerdominierten Branche nie zurückgesetzt gefühlt. Wenn man von vornherein eine entspannte Haltung zu den unterschiedlichen Geschlechterrollen einnimmt, dann beleben und inspirieren diese das Berufsleben sogar.

Bitte vervollständigen Sie diesen Satz: "Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ...

... sind das Fundament unseres Erfolgs."



IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium der Verteidigung Presse- und Informationsstab Christian Thiels (V. i. S. d. P.) Stauffenbergstraße 18 10785 Berlin

Kontakt:

Arbeitgebermarke Bundeswehr; Social Media Presse- und Informationsstab Bundesministerium der Verteidigung Stauffenbergstraße 18 10785 Berlin

Telefon: 030 1824-0

E-Mail: imvisier@bmvg.bund.de

Bildnachweis: BMVg und Bundeswehr Konzeption/Gestaltung: Castenow, Düsseldorf

Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock

GmbH & Co. KG, Frankfurt Stand: Dezember 2019

Weitere Informationen im Internet unter www.bundeswehrkarriere.de

Diese Publikation ist Teil der Informationsarbeit des Bundesministeriums der Verteidigung. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

