

WISSEN

ARBEITGEBER MIT PERSPEKTIVEN

Employee Journey in der Bundeswehr

#Karriere

Veterinärin mit Vision

Oberfeldveterinär Dr. Esther S. treibt die Ausbildung von Spür- und Schutzhunden der Bundeswehr auf wissenschaftlicher Basis voran.

#Im Gespräch mit ...

„Wir verstehen uns als Bürgerpolizei“

Dr. Barbara Slowik Meisel, Polizeipräsidentin, Polizei Berlin, über Recruiting, Supervision und das, was Polizeiarbeit heute ausmacht.

Arbeitgeber Bundeswehr
Ausgabe 22 / Frühjahr 25



BUNDESWEHR

Liebe Leserinnen und Leser,

„Schön, dass du dich für uns als Arbeitgeber interessierst. [...] Zusammen finden wir den richtigen Weg für dich.“

Dieses Intro ist keine an Jobsuchende gerichtete Einladung eines angesagten Berliner Start-ups, sondern der Begrüßungstext auf der Karriereseite der Bundeswehr.

Gerade in der Zeitenwende muss die Bundeswehr Menschen überzeugen können, dass sie der richtige Arbeitgeber ist, dass es auf mehr ankommt als auf eine Arbeitswelt, die nur auf die einzelne Person zugeschnitten ist. Eine gute Bezahlung, Work-Life-Balance und variable Arbeitszeitmodelle – alles das gibt es bereits bei der Bundeswehr. Sie bietet zahlreiche Einstiegsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven für Männer und Frauen, für junge Menschen und erfahrene Fachkräfte, für Seiten- und Wiedereinsteiger.

Aber es geht nicht nur um Geld allein. Der Beruf soll auch Berufung sein: Sinnhaftigkeit der Aufgabe, gemeinsame Werteorientierung, Chancengerechtigkeit, Zusammenhalt und Kameradschaft – das sind Attribute, die den Arbeitgeber Bundeswehr besonders auszeichnen und ihn von anderen Wettbewerbern abheben. Das Gefühl, am richtigen Platz zu sein und etwas bewegen zu können, ist für viele Bundeswehrangehörige jeden Tag ein wichtiger Antrieb, vor allem in Zeiten konstanter Unsicherheit und Bedrohung.

Dass der Einfluss der Arbeits- und Organisationskultur auf die Zufriedenheit, Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden immer mehr in den Fokus von Personalabteilungen gerückt ist, dass Personalbindung immer wichtiger wird, hat auch die Bundeswehr erkannt. Jetzt muss sie den Blick dafür weiter öffnen, wie Soldaten, Soldatinnen und ziviles Personal ihren Dienstherrn und Arbeitgeber in entscheidenden Abschnitten und Momenten ihres Berufslebens wahrnehmen und wie sie künftig noch stärker als bisher Fachkräfte an sich binden kann.

In dieser Ausgabe gehen wir auf Karrierereise: Wir zeigen auf, was die Bundeswehr unternimmt, um Menschen auf ihrer „Employee Journey“ zu begleiten und weiter zu entwickeln. Für eine einsatzbereite, kriegstüchtige und resiliente Bundeswehr.

Viel Spaß beim Lesen!

Mike Scholz
Oberst i. G.

Oberst i. G.
Mike Scholz
// ARBEITGEBERMARKE
BUNDESWEHR





Wir suchen Terroristen (m/w/d)
 Finde sie mit uns.

Komm dahinter: karrierebnd.de




06

#Employee Journey

Zusammen wachsen

Der Einfluss der Arbeitskultur auf Zufriedenheit, Motivation und Loyalität ist unumstritten. Wie Mitarbeitende ihren Arbeitgeber in verschiedenen Phasen ihres Berufslebens wahrnehmen, entscheidet mit über Kommen, Bleiben oder Gehen.

20

#Arbeitgebermarke BND

„Komm dahinter“

Auf der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs: das Employer Branding des Bundesnachrichtendienstes.

32

#Praktikum

Einblicke in den Berufsalltag

Die Bundeswehr bietet bundesweit Möglichkeiten für Schüler- und Studierendenpraktika an.

43

#Entwicklung

Auf dem zweiten Bildungsweg

Zurück auf die Schulbank: Bei der Bundeswehr können Soldaten und Soldatinnen Schulabschlüsse erwerben oder sich in ihrem Beruf weiterbilden.

48

#Offboarding

Eine Win-win-Situation für alle

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr kooperiert mit Unternehmen wie DHL, der Deutschen Bahn, dem TÜV Rheinland und Rheinmetall, um Soldaten und Soldatinnen nach Dienstzeitende in zivile Berufe zu vermitteln.

59

#Im Gespräch mit ...

„Wir verstehen uns als Bürgerpolizei“

Wie die Polizei Berlin um Personal wirbt, es ausbildet und Personalbindung gestaltet. Ein Interview mit Dr. Barbara Slowik Meisel, Polizeipräsidentin, Polizei Berlin.

14

#Employer Branding

Botschafter für die Bundeswehr

Für ihren Arbeitgeber wirken viele Bundeswehrangehörige als Protagonistinnen und Protagonisten in nachwuchswerblichen Kampagnen mit.

26

#Bewerbung & Onboarding

Der erste Eindruck zählt

Worauf kommt es an beim ersten Kontakt? In den Karrierecentern werden Interessierte ausführlich beraten, auch über Risiken und Gefahren des Soldatenberufs.

34

#Ausbildung

Junge Menschen an Bord holen

Ein Gespräch über die Ausbildung bei der Bundeswehr, die Faszination Hubschrauber, Feedback- und Fehlerkultur.

46

#Offboarding

Mit Netz und doppeltem Boden

John Samir E., studiert Medizin- und Notfallpädagogik: So unterstützt der Berufsförderungsdienst den beruflichen Neustart ehemaliger Soldaten und Soldatinnen.

56

#Karriereporträt

Veterinärin mit Vision

Oberfeldveterinär Dr. Esther S., Leiterin der Schule für Diensthundewesen der Bundeswehr in Ulmen, treibt die Ausbildung von Spür- und Schutzhunden auf wissenschaftlicher Basis voran.

EMPLOYEE JOURNEY: ZUSAMMEN WACHSEN

Personalexpertinnen und -experten wissen: Wie Mitarbeitende ihren Arbeitgeber in wichtigen Phasen ihres Berufslebens wahrnehmen, entscheidet mit über Kommen, Bleiben oder Gehen. Stimmen Versprechen und gelebte Realität in der Arbeitswelt überein, festigt sich das Arbeitgeberimage von innen heraus – und zieht weitere Talente und Professionals an.



Berufsstart bei der Bundeswehr: Wertschätzung im Alltag ist das A und O für die Motivation und Bindung der Auszubildenden.

In der Ausbildungswerkstatt des Deutschen Heeres im niedersächsischen Bückeburg starten jährlich 40 Auszubildende voller Erwartung in ihre Ausbildungen zum Fluggerätemechaniker / zur Fluggerätemechanikerin und zum Fluggerätelektroniker / zur Fluggerätelektronikerin. Der Start ins Berufsleben ist für die jungen Menschen ein prägendes Erlebnis: Wie werden sie aufgenommen? Und wie verlaufen die ersten Tage in der Ausbildung? „Ein strukturiertes Onboarding hilft den neuen Auszubildenden, sich schnell wohlfühlen und produktiv zu werden“, weiß Harald Habben, Leiter der Ausbildungswerkstatt (Seite 34 ff.).

Der erste Tag als Rekrut, der Beginn der Offizierlaufbahn, Lehrgänge, der Auslandseinsatz: Die Erfahrungen, die Bundeswehrangehörige in entscheidenden Momenten ihres Berufslebens mit ihrem Arbeitgeber machen, prägen ihr Bild nachhaltig. Sie entscheiden mit darüber, ob sich Menschen in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen und eine Bindung zu ihrem Arbeitgeber aufbauen. Selbst der Abschied von der Truppe ist ein Moment, der nachhaltig in Erinnerung bleibt und das Image der Bundeswehr als qualifizierender Arbeitgeber schärft. Wie im Fall von John Samir E., Notfallsanitäter, der im vergangenen Herbst nach 13 Jahren seine aktive Zeit im Sanitätsdienst der Bundeswehr beendet hat: Für den 35-Jährigen beginnt ein neuer Lebensabschnitt außerhalb der Streitkräfte – begleitet von seinem langjährigen Arbeitgeber. Mit Unterstützung der Bundeswehr kann er ein Studium der Medizin- und Notfallpädagogik aufnehmen, weit über sein Dienstzeitende hinaus (Seite 46 f.).

Employee Journey: stetige Weiterentwicklung

Alle Stationen eines Berufslebens bringen ihre eigenen Herausforderungen für die Personalabteilung eines Unternehmens wie auch das Personal mit sich. HR-Expertinnen und -Experten beschreiben den Weg, den Mitarbeitende in einem Unternehmen oder einer Großorganisation während ihres Arbeitslebens zurücklegen, als Employee Journey. Ursprünglich stammt der Begriff aus dem Marketing: Analog zum positiven Kundenerlebnis geht es bei der Employee Journey darum, positive Mitarbeitererlebnisse zu schaffen. Damit sollen die Bindung und Loyalität zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden nachhaltig gestärkt werden. Investieren Arbeitgeber in die Employee Journey und Weiterentwicklung

ihrer Mitarbeitenden, dann profitieren sie langfristig. Klare Karriereperspektiven, offene Kommunikation und eine individuell zugeschnittene Personalentwicklung reduzieren Stress, steigern die Produktivität und tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei – was letztlich auch die Organisationskultur stärkt.

Was bedeutet die Employee Journey für den Arbeitgeber Bundeswehr? Auch die Streitkräfte müssen die Zufriedenheit und Motivation ihrer Angehörigen stärker in den Blick nehmen. Dies ist in Zeiten des Fachkräftemangels keine Frage des Ob, sondern des Wie. Im Vergleich zu großen Unternehmen ist die Ausgangslage für die Bundeswehr allerdings komplexer, da hier verschiedene Personalabteilungen für den militärischen und den zivilen Bereich verantwortlich sind. Persönliche Erwartungen und Bedürfnisse sowie die individuelle Lebensplanung der Bundeswehrangehörigen treffen – anders als in den meisten Unternehmen und Organisationen – auf militärische und zivile Bedarfe, Laufbahnverordnungen, Verwendungsvorgaben und Dienstpostenverfügbarkeit.

Personalgewinnung in der Zeitenwende

Längst hat sich der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt, in dem sich die Rollen vertauscht haben, bemerkt Markus Biercher von der Bundesagentur für Arbeit in seinem Gastbeitrag: Aufgrund des demografischen Wandels steht dem Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Jobs eine schrumpfende Nachfrage gegenüber. Bewerberinnen und Bewerber wollen umworben werden, erwarten Benefits und an ihr Leben angepasste Arbeitszeiten. Die aktuellen Trends auf dem Arbeitnehmermarkt und die Optionenvielfalt für junge Menschen bedeuten eine zusätzliche Kraftanstrengung in Zeiten des Fachkräftemangels, des erforderlichen personellen Aufwuchses und der wachsenden Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung. Aber auch hier gilt: Die Soldaten, Soldatinnen und zivilen Bundeswehrangehörigen profitieren von einem an ihren Bedürfnissen orientierten Arbeitsumfeld, die Streitkräfte umgekehrt von motiviertem Personal, hoher Zufriedenheit und verstärkter Personalbindung. Jede Investition in die Soldatin, den Verwaltungsbeamten oder kaufmännischen Angestellten ist eine Investition in die Zukunftsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

Organisations- und Arbeitskultur als Schlüssel

Die Faktoren, die die Wahrnehmung des Arbeitgebers beeinflussen, gehen weit über Bezahlung, Work-Life-Balance und den wohnortnahen Arbeits- oder Dienstort hinaus. Umfragen zufolge legen junge Menschen heute Wert auf die Möglichkeit zum Homeoffice, suchen aber auch wieder mehr nach dem Sinn ihres Handelns und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Und ihnen ist das wichtig, was in Trendbarometern und Studien unter „Organisations- und Arbeitskultur“ sowie „Werteorientierung“ zusammengefasst wird: gute Führung etwa, Chancengerechtigkeit, Förderung, Verlässlichkeit und Wertschätzung – über alle Stationen des Berufslebens hinweg. Die Organisationskultur eines Arbeitgebers ist damit nichts Abstraktes: Sie ist als Ausdruck von Wertschätzung lebendig und äußert sich in jedem Kontakt, jeder Rückmeldung und jedem Teamgespräch, im Alltag zwischen Karriereberatung und Bewerbenden, Ausbilderinnen und Ausbildern und Auszubildenden, Kompaniechefs und ihren Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften. Erwartungen zu managen, Bedürfnisse zu berücksichtigen bzw. tragbare Kompromisse zu finden und Versprechen einzulösen, sind die zentralen Hebel für das positive Mitarbeitererlebnis.

Talente überzeugen und halten

Erfolgreiche Arbeitgeberkommunikation greift bereits bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einer Stelle: Punkten lässt sich mit einer klar strukturierten, ansprechenden Karrierewebseite, innovativen nachwuchswerblichen Formaten und einer zeitgemäßen und zielgruppenaffinen Präsenz auf Social Media. Führt das Interesse zu einer Bewerbung, kommt die Personalgewinnungsorganisation zum Zug. Eine zügige Bewerbungsphase ist hier genauso wichtig wie der erste persönliche Kontakt am Telefon und in den Karriereberatungsbüros der Bundeswehr. Bei der Bundeswehr ist das Beratungsgespräch vor der Bewerbung für eine militärische Laufbahn obligatorisch, um über die vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten, aber auch die Risiken des Soldatenberufs aufzuklären. Wie wichtig es ist, dabei eine vertrauensvolle, offene Atmosphäre zu schaffen und authentisch zu sein, betont Hauptmann Robin D., Karriereberater in Stuttgart, im Gespräch mit IM VISIER (Seite 27). Seine Aufgabe besteht darin, realistische Chancen aufzuzeigen sowie Enttäuschungen oder falschen Vorstellungen vorzubeugen. Verläuft das Auswahlverfahren aus Sicht der Bewerbenden gut organisiert, zügig und transparent, ist der Weg für eine Karriere in der Bundeswehr geebnet. Damit junge Menschen ihre eigenen Interessen und Vorstellungen mit der Arbeitsrealität abgleichen können, bietet



Die Employee Journey beschreibt den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeitenden innerhalb eines Unternehmens – von der ersten Wahrnehmung des Arbeitgebers bis hin zum Austritt aus dem Unternehmen und darüber hinaus. Ziel der Employee Journey ist es, die Erfahrungen der Mitarbeitenden positiv zu gestalten, um Motivation und Loyalität zu fördern.



Chancengerechtigkeit und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle erhöhen die Attraktivität des Dienstes in der Truppe – und festigen die Bindung.

die Bundeswehr bundesweit Schüler- und Studierendenpraktika an, so auch bei der Marine in Kiel. Haben sich die jungen Menschen für die Bundeswehr entschieden, gilt es, sie als Berufsanfängerinnen und -anfänger dort abzuholen, wo sie mit ihren Vorkenntnissen und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung stehen. Nicht nur, um Abbrüchen vorzubeugen, sondern vor allem, um das Interesse und Motivation weiter zu fördern und eine Bindung aufzubauen. Berufsausbildung und Karriereberatung greifen deshalb von Beginn an ineinander: Frühzeitig informieren die Karriereberaterinnen und Karriereberater die Auszubildenden, wie es nach der Abschlussprüfung weitergehen kann. „Die Bemühungen, die Leute zu halten, sind größer geworden“, berichtet Ausbildungsleiter Harald Habben im Gespräch über die Ausbildungsarbeit in Bückeburg, zu dem IM VISIER auch die Auszubildenden Lale R. (Fluggerätemechanik) und Simon K. (Fluggerätelektronik) eingeladen hat (Seite 34 ff.).

Aushängeschild Aus- und Fortbildung

Die Frage „Wo will ich hin?“ stellt sich nicht nur zu Beginn des Berufslebens, sondern immer wieder an Wendepunkten und vor weiteren wichtigen Entwicklungsstufen. In der Mitte der Employee Journey geht es um das kontinuierliche Lernen und Wachsen: Hierzu zählen Qualifizierung, das Aufzeigen von Karriereperspektiven und Feedbackprozesse. Militärische und zivile Bundeswehrangehörige sollen sich gleichermaßen gefördert und wertgeschätzt fühlen. Mit einer großen Vielfalt an Berufen, Laufbahnen und Karrierewegen kann die Bundeswehr gegenüber ihren Wettbewerbern am Arbeitsmarkt besonders überzeugen. Als einer der größten Ausbilder und Arbeitgeber in Deutschland verfügt sie über eigene Ausbildungswerkstätten, Fachschulen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen wie kein anderer Arbeitgeber. Ein Beispiel: Für die berufliche Weiterentwicklung bietet die Bundeswehr den Soldaten und Soldatinnen an, Schulabschlüsse auf dem zweiten Bildungsweg nachzuholen: Im Gespräch mit IM VISIER berichten Stabskorporal Ray C. und Tom K., ehemaliger Oberstabsgefreiter, von ihrer Motivation, die Mittlere Reife bzw. die Fachhochschulreife nachzuholen (Seite 43 f.).

Nach dem Dienst: Kontakt halten, Expertise sichern

Schließlich ist selbst das Ausscheiden aus den Streitkräften, im Fachjargon auch Offboarding genannt, eine entscheidende Zäsur, das zu einer positiven Innen- und Außenwahrnehmung eines Arbeitgebers beiträgt. Jährlich verlassen rund 10.000 Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen nach Ende ihrer Verpflichtungszeit die Bundeswehr. Dank verschiedenster fachlicher Qualifikationen wird das Ausscheiden für sie zum Sprungbrett in eine zweite Karriere in der Wirtschaft, im Mittelstand oder im öffentlichen Dienst. Den Übergang unterstützt die Bundeswehr ebenso engagiert wie Einstiegs-, Ausbildungs- und Entwicklungsphasen: Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) bietet eine umfangreiche Unterstützung wie eine Jobbörse, Berufsberatung und Fortbildungen an, auch über das Dienstzeitende hinaus (Seite 48).

Erleben die Menschen ein positives und prägendes Berufsleben bei der Bundeswehr, schließt sich der Kreis: Viele ehemalige Bundeswehrangehörige bleiben ihr auch nach ihrem Dienst verbunden – als Berufssoldat oder Berufssoldatin, als Wiedereinsteigerin oder Wiedereinsteiger oder als aktive Mitglieder der Reserve. Mit einem Anteil von gut einem Drittel bilden die Berufssoldaten und Berufssoldatinnen den Kern der Streitkräfte. Sie entscheiden sich bewusst dafür, sich für ihr gesamtes Berufsleben an das Militär zu binden. Die Möglichkeit, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden, steht Offizieren, Feldwebeln und seit ein paar Jahren auch Unteroffizieren offen. Neben den Leistungswerten aus den Beurteilungen werden, in Abhängigkeit von Laufbahn und Werdegang, auch Qualifikation, Fachkenntnisse und die Fähigkeit zur Menschenführung betrachtet. Grundvoraussetzung ist dabei aber immer die körperliche Eignung zum Wechsel des Dienstverhältnisses, die explizit nachzuweisen ist. Über die letzten Jahre hinweg lässt sich ein großes Interesse bei Soldaten und Soldatinnen für eine Übernahme zum Berufssoldaten bzw. zur Berufssoldatin feststellen. So ist etwa die Anzahl der Berufssoldaten und -soldatinnen in den vergangenen fünf Jahren um rund 4.000 auf über 58.000 gestiegen. Mit dem Aufwuchs von Berufssoldaten und -soldatinnen kann dem Fachkräftemangel in der Bundeswehr wirksam begegnet werden.

Für die Sicherung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr gewinnt auch die Reserve zunehmend an Bedeutung. „Der Reservistendienst signalisiert Rückhalt an die aktive Truppe. Wir haben eine starke Reserve, die die Truppe im Verteidigungsfall unterstützen und entlasten kann“, sagt Daniel Goeke, Hauptmann der Reserve. Der 38-Jährige ist bei der Deutschen Bahn für die Rekrutierung ehemaliger Soldaten und Soldatinnen zuständig. Mehrmals im Jahr stellt die Deutsche Bahn ihn für Reservistenübungen frei. Goekes Werdegang steht exemplarisch für viele Bundeswehrkarrieren, die nicht mit dem Ablegen der Uniform zu Ende gehen. Erlebte Kameradschaft und der Wunsch, sich weiter für Demokratie, Freiheit und Sicherheit zu engagieren, werden zum verbindenden Element zwischen Gesellschaft und Bundeswehr.



Neben den militärischen Laufbahnen bietet die Bundeswehr rund 40 zivile Ausbildungsberufe und weitere zivile Perspektiven wie etwa die Beamtenlaufbahn an. Ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld fördert Eigenverantwortung von Anfang an.

DEN DIENST IN DER BUNDESWEHR ATTRAKTIVER GESTALTEN

Das neue Artikelgesetz „Zeitenwende“ stellt weitere Weichen für die Erhöhung der Attraktivität für den Dienst in der Bundeswehr, mit unter anderem erhöhten Investitionen in die Fachkräfteausbildung.

Mit dem Artikelgesetz „Zeitenwende“ stärkt die Bundeswehr ihre Attraktivität als Arbeitgeber und stellt sicher, dass sie über einsatzbereites, motiviertes und sozial abgesichertes Personal verfügt.

Um die sicherheitspolitische Zeitenwende zu gestalten, brauchen die Streitkräfte mehr militärisches Personal – auch, um den NATO-Verpflichtungen ab 2025 zuverlässig nachzukommen. Die Bundeswehr steht damit nicht nur vor der Aufgabe, neue Fachkräfte zu gewinnen, sondern vor allem, bestehendes Personal zu halten. Es müssen attraktive Rahmenbedingungen geschaffen werden – beispielsweise in Bezug auf die soziale Absicherung der Soldaten und Soldatinnen.

Das Artikelgesetz „Zeitenwende“ ist am 5. März 2025 in Kraft getreten. Es umfasst zahlreiche Verbesserungen in den Bereichen Arbeitszeitregelungen, Mobilität, Besoldung, Vergütung, Versorgung, Laufbahnrecht sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht alle Änderungen erfolgen direkt durch das Gesetz, einige werden über zwei begleitende Verordnungsverfahren umgesetzt. Insgesamt entsteht ein umfangreiches Maßnahmenpaket.

Wichtige Änderungen im Überblick

Bessere Besoldung und Versorgung, auch bei NATO-Stationierungen an der Ostflanke

Bundeswehrangehörige mit besonderen Alarmierungsverpflichtungen, etwa in der Allied Reaction Force (ARF), der NATO Force Model (NFM) oder der EU-Battlegroup (EU BG), erhalten eine zusätzliche Vergütung. Je nach Rückkehrzeit zur Dienststelle reicht diese von 75 Euro (bei 24–48 Stunden) bis zu 500 Euro pro Monat (bei einer maximalen Rückkehrzeit von zwei Stunden).

Ehepartnerzuschlag für Partnerinnen und Partner, die mit ins Ausland ziehen

Bei langfristigen Auslandseinsätzen, wie etwa in Litauen, müssen Ehepartnerinnen und Ehepartner häufig ihre eigene berufliche Tätigkeit aufgeben. Um finanzielle Nachteile – insbesondere bei der Altersvorsorge – auszugleichen, wird ein steuerfreier Zuschuss von bis zu 1.300 Euro pro Monat gezahlt. Ein Beispiel: Für einen Hauptfeldwebel (A8) beträgt dieser Zuschlag rund 800 Euro netto pro Monat.

Höhere Übergangshilfe für Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen

Längere Verpflichtungszeiten als Soldat oder Soldatin auf Zeit werden finanziell attraktiver gestaltet. Beispielsweise würde ein Oberstabsgefreiter (A5, verheiratet) nach 25 Jahren Dienstzeit künftig rund 50.000 Euro Übergangshilfe erhalten – das sind 10.000 Euro mehr als bisher.

Bessere Mobilitätsregelungen für Versetzungen und Auslandseinsätze

Um Umzüge – insbesondere mit Familie – zu erleichtern, werden Trennungsgeld und Reisebeihilfen geändert. Bundeswehrangehörige in Litauen erhalten künftig bis zu sechs Heimfahrten pro Jahr nach Deutschland, auch wenn sie ledig und ohne eigene Wohnung sind. Wer nach einem Auslandseinsatz zurückkehrt, profitiert zudem von einer flexibleren Wohnortwahl und besseren finanziellen Unterstützung.

Flexiblere Arbeitszeiten für Soldaten und Soldatinnen

Sofern es der Dienst erlaubt, kann die reguläre Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt werden.

Mehr Personal im Sanitätsdienst und verbesserte Karrierechancen

Der Sanitätsdienst ist essenziell für die Einsatzbereitschaft und -fähigkeit der Bundeswehr. Daher wird die maximale Verpflichtungsdauer für Sanitätspersonal auf bis zu 30 Jahre verlängert. Zudem erhalten militärische Fachärztinnen und -ärzte und Krankenpflegerinnen und -pfleger die Möglichkeit, bis zu fünf Jahre länger als Zeitsoldaten und -soldatinnen zu dienen, wenn sie keine Karriere als Berufssoldat bzw. Berufssoldatin anstreben.

TASKFORCE PERSONAL

EINSTIEG INDIVIDUELLER GESTALTEN

Die 2024 eingerichtete „Taskforce Personal“ hat gezielt und schnell umsetzbare Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung erarbeitet – ein Großteil davon wurde bereits erfolgreich umgesetzt.

Regionalisierung:

Interessierte können sich künftig direkt für Bundeswehrstandorte in ihrer Nähe bewerben. Auch die Personalwerbung wird verstärkt regionale Besonderheiten berücksichtigen, um noch gezielter auf potenzielle Bewerberinnen und Bewerber vor Ort einzugehen.

Investitionen in die Fachkräfteausbildung:

Die Bundeswehr baut ihr Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten weiter aus. Angehörige der Streitkräfte können zahlreiche Bildungsabschlüsse erwerben – vom Hauptschulabschluss bis zur Habilitation, von der Berufsausbildung bis hin zum Universitätsstudium.

Flexibler Dienstantritt – selbstbestimmt starten:

Bewerberinnen und Bewerber sollen dort abgeholt werden, wo sie aktuell stehen. Erstmals ist daher ein monatlicher Dienstantritt in allen Bereichen möglich, unabhängig vom Starttermin der Grundausbildung.

Schnellere Bewerbung durch optimierte Beratung:

Beratungs- und Assessmentverfahren werden gebündelt und beschleunigt, so dass Interessierte schneller Informationen und eine passgenaue Beratung erhalten. Dadurch verkürzt sich der gesamte Bewerbungsprozess erheblich.

MACH, WAS WIRKLICH ZÄHLT.

DAS GEFÜHL,
WENN EINE GANZE
ARMEE
HINTER DIR STEHT.



Jetzt informieren:
BundeswehrKarriere.de

Weil du es kannst.

#EMPLOYER BRANDING

**IMAGEKAMPAGNE
ZEIGT SELBSTBEWUSSTE
BUNDESWEHR**

Wofür die Bundeswehr als Arbeitgeber steht und was sie stark macht, rückte die Imagekampagne im Herbst 2024 in den Mittelpunkt.

Ein selbstbewusster Auftritt, der Vertrauen schafft: Mit der jüngsten Imagekampagne lenkte die Bundeswehr den Fokus gezielt auf das Fähigkeitsprofil der Streitkräfte in einer angespannten sicherheitspolitischen Lage weltweit und stellte ihre Potenziale als attraktiver Arbeitgeber heraus. Denn beide Aspekte zählen aufeinander ein: Die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr hängt nicht allein von Ausrüstung, Technik und Digitalisierung ab, sondern maßgeblich von den

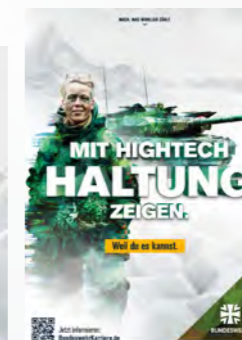
Soldaten und Soldatinnen und zivilen Bundeswehrangehörigen. Herzstück der Kampagne ist ein TV-Spot: Dieser zeigt eine technologiestarke Bundeswehr und hoch qualifiziertes Personal, das die Stärke der Bundeswehr ausmacht und als Gemeinschaft für die Sicherheit Deutschlands einsteht. Das klare Bekenntnis zur eigenen Kompetenz und das Vertrauen in die Fähigkeiten münden im motivierenden Kampagnenmotto: „Weil du es kannst“.

„MIT HIGHTECH HALTUNG ZEIGEN“

Aufmerksamkeitsstarke Motive für Print- und Online-Medien wie Social Media wurden mit dem Ziel konzipiert, die hochwertige Ausrüstung sowie Kompetenz der Bundeswehr visuell zu betonen. Zehn Motive insgesamt zeigen Menschen der Bundeswehr auf der einen Seite, technische Details und Ausstattung von Luftwaffe, Marine, Heer, Cyber- und Informationsraum sowie vom neu aufgestellten Unterstützungskommando der Bundeswehr auf der anderen Seite. Collageartig werden diese in hellem Grün und dem Polygondesign der Arbeitgebermarke in neuer Optik überblendet. Sprachlich untermauert wird die Bildaussage durch Slogans wie „Mit Hightech Haltung zeigen“, „Mit Mach 2 für die Freiheit fliegen“ oder „Punktlandung bei Windstärke 11“. Die Botschaft: Die Bundeswehr ist besser aufgestellt, als viele denken, und verbindet militärische Kompetenz, Ausbildung und Werte.

DIENT FÜR DIE GESELLSCHAFT

Mit dem zentralen Abbinder „Weil du es kannst“ greift die Kampagne wichtige Attribute des Arbeitgebers Bundeswehr auf: Die Streitkräfte bilden nicht nur exzellent aus, sie bilden ihr Personal kontinuierlich weiter und investieren in die Weiterqualifizierung. In vielfältigen Berufsfeldern bietet die Bundeswehr jungen Menschen die Chance, zu lernen, über sich hinauszuwachsen – und mit ihrem Dienst einen wichtigen Beitrag für die Landes- und Bündnisverteidigung wie auch für die Gesellschaft zu leisten.



Aufmerksamkeitsstarke Motive heben die hochwertige Ausrüstung hervor und betonen das Fähigkeitsprofil der Bundeswehr.



#RECRUITING

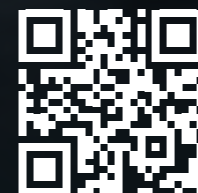
BUNDESWEHR WIRBT UM FÜHRUNGS- NACHWUCHS

Militärischer oder ziviler Vorgesetzter zu sein, bedeutet heute viel mehr, als Befehle zu erteilen oder Projekte zu leiten. Eine gute Führungskraft zeichnet sich durch spezifische Eigenschaften aus, – die auch für die Bundeswehr, die sich den Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung stellt, unverzichtbar sind.



FÜHRUNGSSTARK

Weil du es kannst.



Werde Offizier/-in
oder zivile Führungskraft.

bundeswehrkarriere.de



BUNDESWEHR

MACH, WAS WIRKLICH ZÄHLT.



Führungskräfte brauchen mehr denn je Flexibilität, innovatives Denken, Kommunikations- und Einfühlungsvermögen, emotionale Intelligenz und Resilienz.

Hier setzt die Führungskräftekampagne der Bundeswehr an, mit der sie für die militärischen Laufbahnen der Offiziere und Offizierinnen des Truppendienstes sowie die zivilen Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes wirbt. Für Streitkräfte wie Verwaltung sucht die Bundeswehr junge Talente, die ambitioniert und bereit sind, Menschen zu führen, Leistung zu erbringen, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen. In diesem Jahr sollen rund 2.600 Offiziere und Offizierinnen sowie rund 1.200 zivile Führungskräfte eingestellt werden.

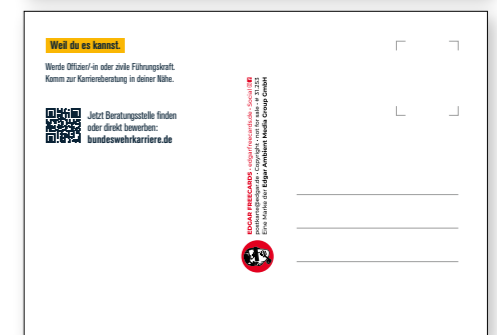
VIelfältige Entwicklungsmöglichkeiten

Der zentrale Slogan „Weil du es kannst“ unterstreicht, dass die Bundeswehr jungen Menschen Fähigkeiten und Kompetenzen zuschreibt und ihnen zutraut, verantwortungsvolle Führungsaufgaben zu übernehmen. Die zentralen Kampagnenmotive konkretisieren dies weiter und heben Eigenschaften hervor, die die Führungskräfte der Bundeswehr ausmachen: Entschlossenheit, Selbstbewusstsein, Souveränität, Führungsstärke und Organisationstalent. Damit bietet sie über die direkte Ansprache der Zielgruppe, vornehmlich Abiturientinnen und Abiturienten, eine Identifikationsfläche.

Wie in sämtlichen Webserien und Formaten der Arbeitgeberkommunikation der Bundeswehr wirbt die Führungskräftekampagne mit dem eigenen Personal, hier mit jungen Offizieren und Offizierinnen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr: Als Markenbotschafter und -botschafterinnen demonstrieren sie nach außen, wie die Bundeswehr ihre persönliche Entwicklung fördert. Damit positioniert sich die Bundeswehr als Arbeitgeber, der Schul- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Im Rahmen der Offizierausbildung lernen die Anwärterinnen und Anwärter nach der Grundausbildung die Teilstreitkräfte und deren Aufgaben von der Pike auf kennen. Nach einem Studium an einer öffentlichen Hochschule oder an einer der beiden Universitäten der Bundeswehr in München und Hamburg werden sie – flankiert durch Lehrgänge an der

Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg – weiter bei der Bundeswehr auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet.

Die Kampagne, die von November 2024 bis März 2025 ausgespielt wurde, sorgte mit einem crossmedialen Ansatz einerseits für die Sichtbarkeit der Bundeswehr als Arbeitgeber und richtete sich andererseits an die junge Zielgruppe überall dort, wo sie unterwegs ist. Aufmerksamkeit erreichte die Kampagne zusätzlich mit einem Kinospot, der in über 200 Kinos bundesweit gezeigt wurde. Darüber hinaus wurden die Motive als animierte Inhalte in Out-of-Home-Werbung, online und in den sozialen Medien eingesetzt – mit Formaten wie „Stadt, Land, Führungskraft“ auf den Karrierekanälen der Bundeswehr auf TikTok und Instagram. Die Maßnahmen verlinkten auf die Kampagnen-Landingpage auf bundeswehrkarriere.de, dem 2024 neu gestalteten Karriereportal der Bundeswehr.



Botschafter und Botschafterinnen für die Bundeswehr

Zufriedene Mitarbeitende sind engagierter und leistungsfähiger. In den Kampagnen des Arbeitgebers Bundeswehr, wie hier der Führungskräftekampagne, wirken die Soldaten und Soldatinnen als Protagonisten und Protagonistinnen ausnahmslos auf freiwilliger Basis mit.

KOMM DAHINTER: ARBEITEN BEIM BUNDES- NACHRICHTEN- DIENST

Der Bundesnachrichtendienst als Arbeitgeber zeigt sich mit einer öffentlichen Recruiting-Kampagne von einer ganz neuen Seite – und wahrt dennoch die Geheimhaltung seiner Arbeit. Für IM VISIER hat BND-Pressesprecherin Julia Linner das Employer-Branding-Konzept erläutert.



Auf Instagram beantworten Avatare Fragen zu Jobs und Bewerbungen.

Wie kam es zur Arbeitgebermarke BND?

Der Einführung unserer neuen Arbeitgebermarke mit einer ersten Aufmerksamkeitskampagne im März 2024 ging ein etwa eineinhalb Jahre langer, strategischer und partizipativer Prozess voraus. Wir haben – mit professioneller Unterstützung einer Employer-Branding-Agentur und gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden – eine Marke entwickelt, die auf unserer DNA beruht und hinter der ein starkes Arbeitgebersprechen steht. Teil der Arbeitgebermarke ist neben dem auffälligen und unverwechselbaren Design auch ein Werte-Set, für das der BND mit seinen Mitarbeitenden steht.

War das Konsens in der Leitung oder war hier Überzeugungsarbeit notwendig?

Der BND ist – wie viele andere Behörden und auch Wirtschaftsunternehmen – vom demografischen Wandel betroffen und auf der Suche nach Nachwuchskräften, vor allem im Bereich der IT, aber auch in der Verwaltung. Die Leitung hat das Projekt mit Blick auf die drängenden Herausforderungen des Arbeitsmarkts selbst intensiv mit vorangetrieben und begleitet. Unser Vizepräsident Philipp Wolff hat die Schirmherrschaft übernommen. Auch am Entwicklungsprozess war die Leitung beteiligt, vor allem durch qualitative Interviews. Im März 2024 stellte BND-Präsident Dr. Bruno Kahl das Ergebnis – durchaus mit einigem Stolz – Medienvertreterinnen und -vertretern vor.

Menschen, die beim BND arbeiten, zeigen ihre Identität nicht. Trotzdem müssen Sie Berufsbilder authentisch vermitteln. Wie schwierig war diese Gratwanderung?

Der BND hat ganz besondere Herausforderungen für seine Außendarstellung und damit auch die Arbeitgeberkommunikation. Karriereinteressierte wollen verständlicherweise

so viel wie möglich über einen potenziellen Arbeitgeber erfahren. Gleichzeitig muss der BND als geheim arbeitender Auslandsnachrichtendienst seine Mitarbeitenden, seine Standorte und seine Methoden schützen. Ein „Follow-me-around“ ist damit schwierig bis unmöglich. Wir haben aber zahlreiche Lösungen für diese Herausforderungen entwickelt und sind heute sogar mit Kurzvideos in recht hoher Frequenz auf Social-Media-Plattformen unterwegs. Das geht von der Vorstellung von anonymisierten Mitarbeitenden über ihre persönliche Büroeinrichtung bis zu moderierten Erklärvideos mit Avataren, die wir durch VR-Technik zum Leben erwecken.

Unser neuer Claim „Komm dahinter“ spielt einerseits auf den Auftrag des BND an – das Aufdecken von Zusammenhängen, die akribische Analyse –, es ist aber auch eine Einladung, sich näher mit dem BND zu beschäftigen und bestenfalls bei uns einzusteigen.

Was macht das Arbeiten beim BND attraktiv?

Wir sind mit über 450 verschiedenen Jobprofilen einer der vielfältigsten Arbeitgeber der Bundesverwaltung. Aus der Behördenlandschaft stechen wir außerdem durch unseren besonderen Auftrag hervor. Unsere 6.500 Mitarbeitenden arbeiten Tag für Tag daran, Deutschland und Europa ein Stück weit sicherer zu machen. Für das Thema Sicherheit ist die Aufmerksamkeit angesichts der aktuellen Weltlage deutlich gestiegen. Wir arbeiten als Auslandsnachrichtendienst außerdem immer zum Thema Ausland – ob am Schreibtisch in Berlin oder rund um den Globus –, das ist für viele Nachwuchskräfte interessant und attraktiv, die sich für Kulturen, Sprache und internationale politische und wirtschaftliche Zusammenhänge interessieren.

Können Sie erste Erfolge bei den Bewerberzahlen verbuchen? Sind die Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber seit Beginn der Kampagne gestiegen?

Unsere Startkampagne hat uns ordentlich Aufmerksamkeit beschert – medial, aber auch bei potenziellen Nachwuchskräften. Wir konnten die Bewerberzahlen zeitweise verdoppeln. Gleichzeitig ist jedes Bewerbungsverfahren beim BND aufwändig und auch zeitintensiv. Laufzeiten von einem Jahr sind insbesondere aufgrund der Sicherheitsüberprüfung keine Seltenheit. Über Auswirkungen auf die Einstellungszahlen lässt sich damit erst Anfang des nächsten Jahres eine Aussage treffen. Die Arbeitgebermarke haben wir aber insgesamt langfristig angelegt. Sie wird durch kontinuierliche Kommunikation, Kampagnen und Aktionen – vor allem über unsere Social-Media-Kanäle und Messeauftritte – aktiviert. So positionieren wir uns nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber.

Seit Januar 2025 „on air“: In „Job Secret“, dem offiziellen Podcast des BND, geben Mitarbeitende nie zuvor gewährte Einblicke in ihr Berufsleben und berichten, was sich hinter den geschlossenen Türen des deutschen Nachrichtendienstes abspielt.

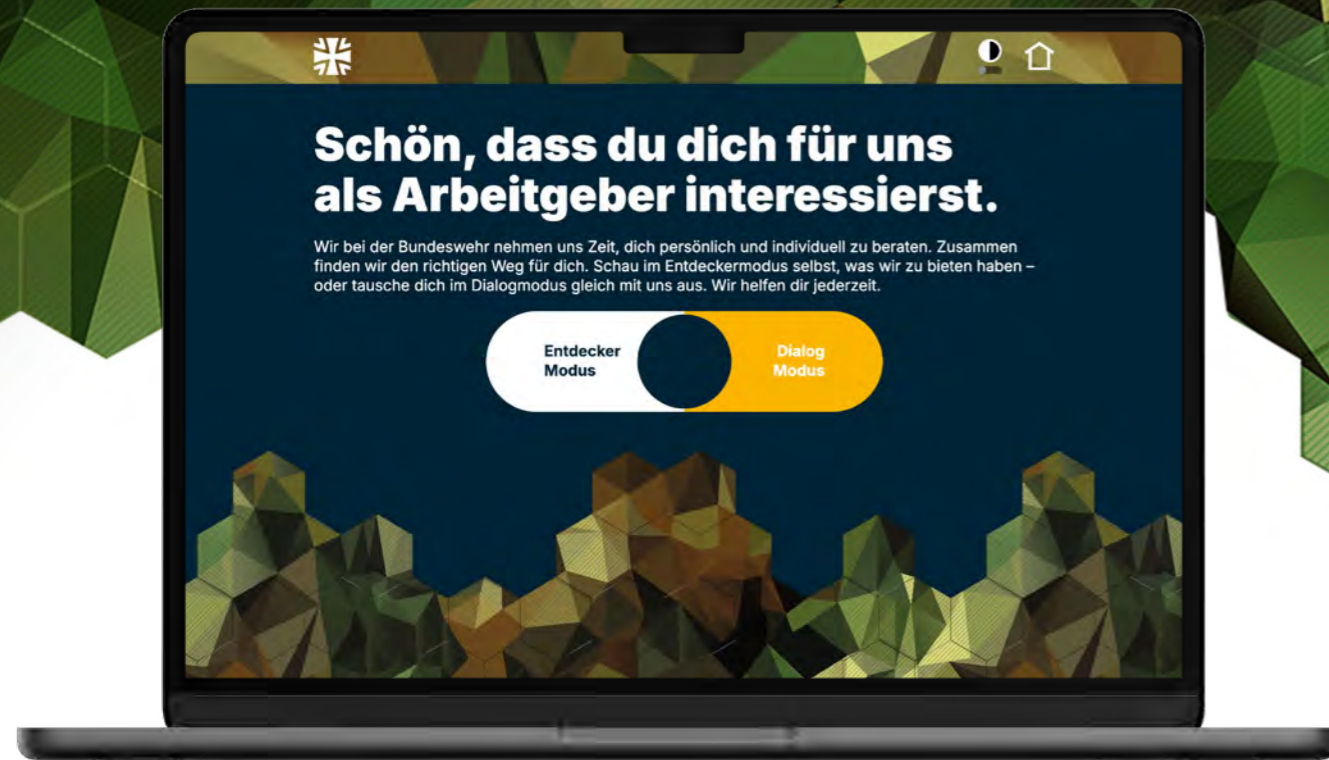
Wir suchen Terroristen (m/w/d)

Finde sie mit uns.

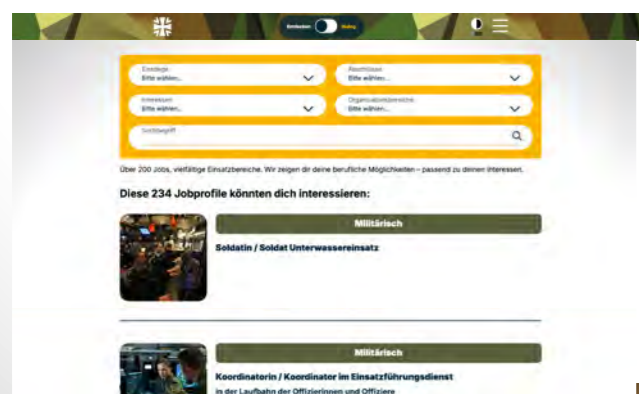
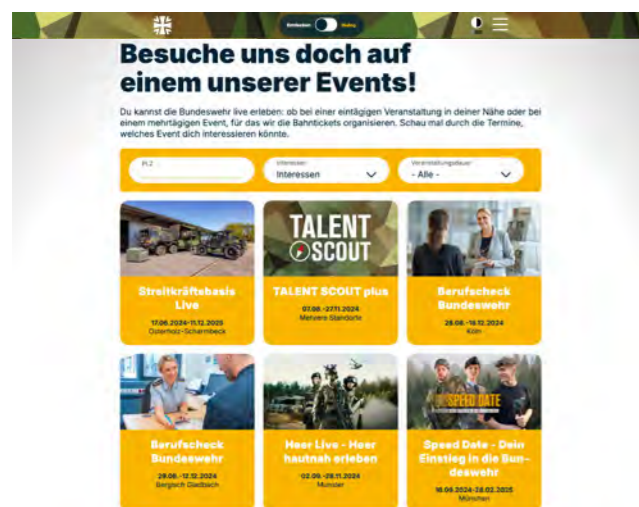
Komm dahinter.
karrierebnd.de

 BND

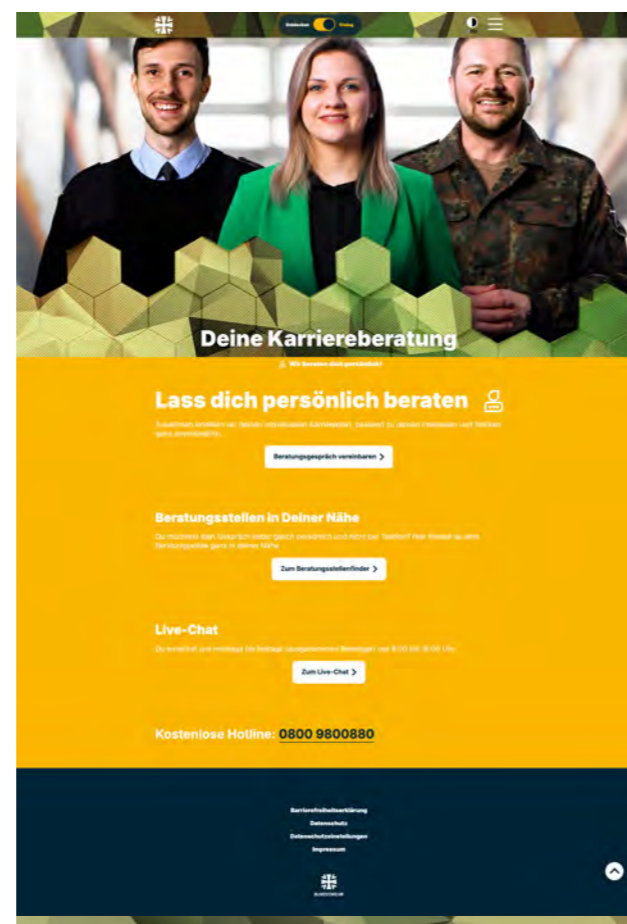




NOCH SCHNELLER ZUM PASSENDEN JOB



Die Jobsuche mit erweiterten Filterfunktionen und persönlicherer Ansprache.



Der Eventkalender mit neuen Filterfunktionen und anschaulicher Darstellung schafft eine Übersicht über die zahlreichen bundesweiten wie regionalen Karriereveranstaltungen, Jobmessen und Kennenlertage.

Ein Relaunch der Karriereseiten der Bundeswehr sorgt für mehr Übersicht, eine verbesserte Nutzerführung sowie ein zeitgemäßes Webdesign. Damit finden Interessierte mit wenigen Klicks Informationen, Beratungsangebote und offene Stellen. Desktop- und Mobile-Version sind barrierefrei.

Nach der Zusammenführung der bekannten Websites „karrierekasernen.de“ und „bundeswehrkarriere.de“ bietet die Bundeswehr nun nur noch eine Karrierewelt unter der URL „bundeswehrkarriere.de“ an. Hier können sich Interessierte schneller orientieren und entscheiden, ob sie sich über den Arbeitgeber Bundeswehr informieren, sich persönlich beraten lassen oder offene Stellenangebote ansehen wollen.

Information oder persönliche Beratung

Über einen Switch-Button auf der Startseite entscheiden sich die Besucherinnen und Besucher der Website zunächst für den Entdeckermodus oder den Dialogmodus. Über den Entdeckermodus erhalten sie Zugang zu Aufgaben, Einstiegsvoraussetzungen, Karrierewegen, Bewerbungsprozess, Benefits und Entwicklungsmöglichkeiten. Ergänzt wird das Angebot mit einem neu strukturierten Eventkalender mit Eventsuche, einer Standortkarte und einer Power-Suchfunktion.

Im Dialogmodus führt der Weg unmittelbar zu allen Kontaktmöglichkeiten über E-Mail oder Hotline bis zum Beratungsstellenfinder, um schnell und unkompliziert einen Beratungstermin vereinbaren zu können. Via Live-Chat, der, ebenso wie die

Hotline, von montags bis freitags von 8:00 bis 18:00 Uhr zur Verfügung steht, können erste Fragen beantwortet werden.

Über das digitale Karrierecenter mit Beratungstools wie dem Beruferadar, Karrierepfaden und den How-to- Bundeswehr-Videos bietet die Seite weitere Optionen für die Berufsorientierung und Antworten auf häufige Fragen. Der Beruferadar ist ein wissenschaftlich fundierter, psychologischer Online-Test, der Fähigkeiten und Interessen abfragt. In den How-to-Videos liefern Bundeswehrangehörige kurze Erklärvideos rund um den Einstieg bei den Streitkräften und bei der Bundeswehrverwaltung. Eine Übersicht über kurze Videos und die inzwischen 15 Serien auf Bundeswehr Exclusive, dem Serienkanal der Bundeswehr auf YouTube und seit Sommer 2024 auch auf TikTok, rundet die Informationsseite ab.

Neue Optik, bessere Orientierung

Ein modernisiertes Webdesign sowie eine übersichtliche Seitenstruktur ermöglichen ein einfaches Navigieren durch die Informationsangebote – und damit einen schnelleren Zugriff auf potenzielle Jobs. Dabei wird sowohl in der Desktop- als auch in der Mobile-Version ein hohes Maß an Barrierefreiheit sichergestellt.

#RECRUITING

„FÄHIGKEITEN SIND MANCHMAL WICHTIGER ALS SCHULABSCHLÜSSE“

Den Blick auf Skills der Bewerbenden und weniger auf Abschlüsse und Schulnoten zu richten, sieht Recruiting-Berater Michael Witt zunehmend als Notwendigkeit, um neue Mitarbeitende zu finden. Das Skill-based Hiring sowie eine passgenaue, erlebnisorientierte Ansprache des beruflichen Nachwuchses sind für ihn heute Erfolgsfaktoren im Recruiting. Hier gilt das Motto: „Sei die Zielgruppe.“

Ein Gastbeitrag von Michael Witt, Lebenswelt Recruiting

Der Fachkräftemangel stellt Arbeitgeber jeder Größe vor gewaltige Herausforderungen. Auch die Bundeswehr ist davon betroffen. In den letzten Jahren hat sie sich als attraktiver Arbeitgeber positioniert und im Recruiting neue Maßstäbe gesetzt. Wie gelingt jedoch der Spagat zwischen bewährten Methoden und innovativen Ansätzen, um auch in Zukunft die besten Talente zu gewinnen?

Heute stehen Unternehmen und Institutionen in einem harten Wettbewerb um Talente, auch die Bundeswehr bildet hier keine Ausnahme. Die Streitkräfte haben mit einer starken Arbeitgebermarke und professionellen Recruiting-Strategien viel Aufmerksamkeit und Sympathie erzeugt. Um diese Position zu halten und auszubauen, bedarf es einer Balance zwischen fundierter Personalgewinnung und modernen, unkonventionellen Ansätzen. Gefragt ist eine zukunftsorientierte Recruiting-Organisation, die den Spagat zwischen Effizienz und Innovationskraft meistert.

Wendepunkt in der Personalgewinnung

Recruiting ist heute mehr als die Summe einzelner Maßnahmen – es ist eine hochkomplexe Disziplin, die auf

Systematik, Daten und Prozesse angewiesen ist. Unternehmen, die in der Talentgewinnung führend sind, setzen auf eine mehrdimensionale Strategie: eine starke Arbeitgebermarke, ein schlankes Bewerbungsverfahren, eine treffsichere Zielgruppenansprache und vor allem eine professionelle Recruiting-Organisation.

Doch genau hier liegt die Herausforderung: Viele Unternehmen und Institutionen haben Recruiting-Organisationen, die historisch gewachsen sind, oft ohne klares Zielbild. In einer Zeit, in der Geschwindigkeit und Flexibilität über den Erfolg entscheiden, muss Recruiting als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie neu gedacht werden. Wie in manchen Sport-Disziplinen gibt es dabei Pflicht und Kür. Die Entscheiderinnen und Entscheider sollten für den Change-Prozess zudem die wichtigsten Recruiting-Trends im Blick haben.

Pflicht: die unverzichtbaren Grundlagen eines starken Recruitings

1. Zielgruppenzuschnitt: Die besten Recruiterinnen und Recruiter kennen ihre Zielgruppen genau. Sie wissen, welche Kanäle relevant sind und welche Botschaften überzeugen. Die Bundeswehr setzt Maßstäbe mit ihren nachwuchswerblichen Formaten. Dazu gehören zum Beispiel die Kampagnen „Weil du es kannst“ oder „Dein Jahr für Deutschland“.

2. Präsenz auf allen relevanten Plattformen: Die Generation Z ist auf mehreren sozialen Netzwerken aktiv – aber mit jeweils unterschiedlichen Nutzungsgewohnheiten.

Best-in-Class-Unternehmen haben maßgeschneiderte Strategien für verschiedene Plattformen. Die Bundeswehr nutzt Snapchat mit interaktiven Lenses und Augmented Reality, um eine junge Zielgruppe zu erreichen, während sie mit Serien wie „Semper Talis“ im Metaverse neue Wege geht oder in „Explorers: Roadtrip durch die Bundeswehr“ junge Content Creators die Bundeswehr für ihre Community erkunden lässt.

3. Adaptives Recruiting: Recruiting-Prozesse müssen sich den Distributionsformaten anpassen. Während bei Social Recruiting der telefonische Erstkontakt im Fokus steht, beginnt der Bewerbungsprozess bei Imagekampagnen oft mit einem Cultural-Fit-Test, bevor es in die nächste Stufe geht. Die Bundeswehr kombiniert hier klassische Bewerbungsverfahren mit innovativen Formaten, um die besten Talente zu gewinnen.

Kür: der nächste Schritt in der Recruiting-Exzellenz

4. Innovation als Schlüssel zum Erfolg: Unternehmen, die bereits über exzellente Recruiting-Strukturen verfügen, gehen oft noch einen Schritt weiter. Sie testen neue Wege, sei es durch datenbasiertes Recruiting, Quereinsteiger-Programme oder integrative Kampagnen. Die Bundeswehr experimentiert mit Virtual Reality und Metaverse-Recruiting, um Bewerberinnen und Bewerber in realitätsnahe Szenarien einzubinden.

5. „Sei die Zielgruppe“: Die fortschrittlichsten Organisationen verstehen ihre Zielgruppen so gut, dass sich Bewerberinnen und Bewerber direkt angesprochen fühlen. Best Practices sind Meet-ups oder spezielle Assessment-Center-Formate. Die Bundeswehr zeigt mit ihren immersiven Karriere-Events, wie eine Employer Brand authentisch erlebbar wird.

Recruiting-Trends: Skill-based Hiring und Künstliche Intelligenz

Die führenden Arbeitgeber legen zunehmend Wert auf Quality of Hire. Durch eignungsdiagnostische Verfahren, Schulungen für Recruiterinnen und Recruiter und moderne Auswahlmethoden sichern sie sich Top-Talente. Die Bundeswehr setzt hier auf strukturierte Assessments, um sicherzustellen, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht nur fachlich, sondern auch kulturell zur Organisation passen: Neben der deutschen Staatsangehörigkeit, entsprechenden gesundheitlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten, Resilienz, Verantwortungsbewusstsein und Teamgeist gehört auch das Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland zu den Einstellungsvoraussetzungen für eine militärische Laufbahn bei der Bundeswehr.

Zukünftige Recruiting-Strategien legen den Fokus verstärkt auf Fähigkeiten statt auf Abschlüsse. Unternehmen wie Google haben diesen Wandel bereits vollzogen – nun könnte auch die Bundeswehr davon profitieren, indem sie Fähigkeiten in den Vordergrund rückt und klassische Karrierepfade flexibler gestaltet.

Künstliche Intelligenz wird nicht nur für Matching-Prozesse eingesetzt, sondern kann Recruiting-Prozesse insgesamt effizienter machen. Die Herausforderung besteht darin, KI sinnvoll in bestehende Strukturen zu integrieren –

über Bewerber-Chatbots hinaus hin zu intelligenten, prozessualen Abläufen.

Change: die Neuausrichtung der Recruiting-Organisation

Um Innovationen nachhaltig umzusetzen, braucht es eine Recruiting-Organisation, die strategisch ausgerichtet und prozessorientiert arbeitet. Das „Lebenswelt Recruiting“-Modell bietet einen Rahmen, um einen modernen Recruiting-Prozess strukturell zu verankern.

Die besten Recruiting-Organisationen basieren auf klaren Strukturen. Recruiting Target Operating Models (TOM) können Unternehmen helfen, den Wandel zu einer datengetriebenen und zukunftsfähigen Recruiting-Strategie zu meistern.

Fazit: Recruiting-Organisation als Schlüssel zur Zukunft

Die Bundeswehr steht – wie viele Großunternehmen – vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits muss sie kurzfristig Talente gewinnen, andererseits eine langfristig leistungsfähige Recruiting-Organisation aufbauen. Erfolgreich ist, wer das Recruiting als systemischen Prozess denkt. Unternehmen und Organisationen, die langfristig Talente gewinnen wollen, müssen mehr tun, als nur Stellen zu besetzen – sie müssen Strukturen schaffen, die es ermöglichen, Recruiting als strategische Disziplin zu betreiben.



Über den Autor

Michael Witt ist Berater für Recruiting-Strategie und Organisationsentwicklung. Seit 2018 selbstständig, begleitet er Unternehmen bei Veränderungsprojekten im Bereich Recruiting und Personalmarketing. Mit über 20 Jahren Erfahrung, darunter 13 Jahre in Verantwortung in den Bereichen Konzeption und Strategie sowie über sieben Jahre in leitenden Funktionen, bringt er umfassendes Wissen in die Beratung ein. Er ist Initiator und Veranstalter von Events wie der HR-TecNight und dem Recruiter Slam. Zu seinen Kunden zählen LBBW, eyes and more, dm Österreich, SITS Germany und Voestalpine.

#BEWERBUNG & ONBOARDING

ZUHÖREN, INFORMIEREN, ÜBERZEUGEN



KARRIEREBERATUNG DER BUNDESWEHR

Mit 15 Karrierecentern und 99 regionalen Karriereberatungsbüros präsentiert sich die Personalgewinnung der Bundeswehr bundesweit, sowohl für die militärischen Laufbahnen als auch im Bereich der zivilen Karriere-chancen. Gesteuert werden sie vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) in Köln. Der Beratungsstellenfinder ist leicht zugänglich auf der Website bundeswehrkarriere.de.



Der erste Eindruck zählt: Das gilt nicht nur für die Bewerbenden, sondern auch für Arbeitgeber. Damit Bewerbung und Berufseinstieg gelingen, stehen die Karriereberaterinnen und Karriereberater der Bundeswehr Interessierten deutschlandweit mit Rat und Tat zur Seite.

Der erste Kontakt mit der Bundeswehr als Arbeitgeber erfolgt für die meisten Interessierten online, telefonisch über die bundesweite Karriere-Hotline oder persönlich auf Jobmessen, in Pop-up-Kariere lounges oder bei einem der zahlreichen Events und Karriereformate, die die Bundeswehr heute anbietet. Wer sich für eine militärische Laufbahn bei der Bundeswehr interessiert, der vereinbart einen Termin in einem der zahlreichen Karriereberatungsbüros. Hier beraten geschulte Karriereberaterinnen und Karriereberater der Bundeswehr junge Menschen, Fachkräfte sowie Quer- und Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger zu militärischen Laufbahnen und zivilen Karrieren, zu Studienmöglichkeiten und zu mittel- bis langfristigen beruflichen Perspektiven in der Bundeswehr. Die Karriereberatung steht vor der dauerhaften Herausforderung, die Erwartungen der Interessierten mit den personellen Bedarfen der Bundeswehr in Einklang zu bringen.

Orientierung geben

Hauptmann Robin D. ist Karriereberater im Karrierecenter Stuttgart und bietet Bewerbenden eine wichtige Orientierung in einem für Außenstehende oft unübersichtlich wirkenden Bundeswehrkosmos. Kaum jemand wisse, was die Bundeswehr alles an Ausbildungen und Berufen bietet: „Die Möglichkeit, eine von über 60 hochwertigen Berufsausbildungen oder einen der über 40 Studiengänge, bis zum Masterabschluss, in bester Betreuung und bei voller Besoldung zu absolvieren, ist ohne Zweifel einer der großen Vorteile unseres Arbeitgebers“, sagt D. Interessierte auf Augenhöhe zu beraten, ist für Robin D. wichtig: Kritische Themen wie Verwundung und Tod werden offen angesprochen, ebenso wie ethisch-moralische Fragen wie der Dienst an der Waffe und die grundsätzliche Bereitschaft zur Teilnahme an Einsätzen der Bundeswehr. „Bei vielen jungen Leuten, die zur Karriereberatung kommen,

sind Fragen zu den Risiken des Soldatenberufs – trotz der sicherheitspolitischen Lage weltweit – tatsächlich nicht mehr so im Vordergrund wie noch vor einigen Jahren“, stellt Hauptmann D. fest. Viele kennen die Bundeswehr aus den sozialen Medien, da sie dort viel Zeit verbringen. Sie haben die Webserien auf YouTube und TikTok verfolgt, sich aber auch auf der Karriereseite der Bundeswehr ein Bild von Laufbahnen wie auch von konkreten Jobprofilen gemacht und ihre Vorstellungen konkretisiert. „Die Interessenten sind durchweg gut informiert und fragen sehr differenziert“, bestätigt D.

Im Fokus stehen Heimatnähe, eine gute Bezahlung und eine abwechslungsreiche Tätigkeit

Junge Menschen legen zunehmend Wert auf einen Ausbildungsplatz oder Job in der Nähe des Wohnortes, berichtet Hauptmann D. aus seiner täglichen Praxis. Diese Einschätzung teilt er mit der Mehrzahl seiner Kameraden und Kolleginnen in den Karrierebüros in Baden-Württemberg: Zu den häufigsten Fragen gehören durchweg solche zu Elternzeit, Mutterschutz und zum Homeoffice. Die Knackpunkte seien allerdings Heimatnähe, eine gute Bezahlung, eine abwechslungsreiche Tätigkeit sowie der Aspekt der körperlichen Fitness. Hier könne die Bundeswehr im ersten Gespräch punkten. „Für viele junge Menschen ist die Bereitschaft zur bundesweiten Versetzung eine echte Herausforderung“, ergänzt Robin D. In Zeiten des Fachkräftemangels kommt die Bundeswehr Einsteigerinnen und Einsteigern hier deutlich mehr entgegen als noch vor einigen Jahren: Mit dem Artikelgesetz „Zeitenwende“ (S. 13), das im März 2025 in Kraft getreten ist, sowie den von der Taskforce Personal angestoßenen Maßnahmen wurden die Weichen für flexiblere Einstiege, heimatnahe Verwendungen und höhere Besoldungen gestellt. „Das sind gute Nachrichten für uns“, bekräftigt auch der Karriereberater.



In den Karrierecentern, aber auch in den Pop-up-Karrierelounges wie hier im Bild, findet oft der erste persönliche Kontakt zur Bundeswehr statt. Eine Beratung auf Augenhöhe überzeugt. Weitere wichtige Faktoren sind Transparenz im Bewerbungsprozess und kurze Antwortzeiten.

Gelungener Start ins Berufsleben

Kameradschaft und Teamwork sowie die guten persönlichen Entwicklungschancen gehören zu den wichtigsten Motiven für eine Bewerbung bei der Bundeswehr, aber auch der Wunsch nach einer sinnstiftenden Aufgabe. „Nach dem erfolgreichen Assessment besprechen wir im sogenannten Einplanungsgespräch die konkreten Wünsche zur Stationierung und Verwendung. Im Rahmen dieses Gesprächs wird jedem Bewerber und jeder Bewerberin die mögliche Verwendung genau erklärt. Dabei gilt auch, dass man jederzeit von seiner Bewerbung zurücktreten kann“, erklärt Hauptmann D. den Einstellungsprozess. Eine offene, ehrliche Einschätzung und strukturierte Beratung markieren damit im besten Fall den Anfang einer positiven Employee Journey in der Bundeswehr.



Hauptfeldwebel Veith K.,
Karriereberatungsbüro Ravensburg

„SACHLICH UND MENSCHLICH SEIN“

„2008 bin ich beim Heer in der Mannschaftslaufbahn eingestiegen, meine erste Verwendung war im Jägerbataillon 292 in Donaueschingen. Drei Jahre später hatte ich die Chance, in die Feldwebellaufbahn zu wechseln. Dort bin ich zum Artilleriefeldwebel an der Panzerhaubitze 2000 ausgebildet worden. 2014 bin ich dann in den Technischen Aufklärungszug gewechselt.“

Meine eigenen Erfahrungen in der Truppe kann ich seit 2021 in der Karriereberatung im Karrierecenter in Stuttgart im Gespräch mit jungen Menschen einbringen. Mein Weg in die Beratung war für mich ein Berufswunsch und persönliches Anliegen: Ich war bereits in der Truppe in der Öffentlichkeitsarbeit sowie für die Betreuung von Praktikanten zuständig. Diese Arbeit hat mir immer viel Freude bereitet und als Karriereberater kann ich der Bundeswehr etwas zurückgeben, indem ich aktiv die Personalgewinnung unterstütze.

Für mich sind Kameradschaft, Pflichtbewusstsein und Freiheit keine Selbstverständlichkeiten. Was ich bei der Bundeswehr an Werten und Normen verinnerlicht habe, prägt meine Einstellungen bis heute, vor allem die Unterstützung unserer Gesellschaft. Die wichtigsten Bausteine im Recruiting sind für mich: zu beraten, zu informieren sowie ein fester Ansprechpartner zu sein, dem man vertraut und der individuell auf die Stärken und Schwächen der Bewerbenden eingehen kann. Außerdem sind kurze Wege heute wichtig.

Ich bemühe mich, sachlich und menschlich zugleich zu sein und Gespräche immer auf Augenhöhe zu führen. Mein Tipp an Interessentinnen und Interessenten: sich im Vorfeld über unsere Homepage informieren, vorbeikommen, mutig sein und viele Fragen stellen. Unsere Events und Camps bieten eine gute Chance, sich vor Ort unmittelbare Einblicke zu verschaffen.“



RECRUITING IN DER FLÄCHE

Drei Fragen an Oberst Olaf Tödter-Adler,
Leiter des Karrierecenters Stuttgart

Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist groß: Die Bundeswehr muss raus aus den Kasernen und Büros und auf allen Kanälen aktiv auf Interessentinnen und Interessenten zugehen.

Wie treffen Sie den Nerv der Zielgruppe?

Oberst Tödter-Adler: Wir adressieren die junge Zielgruppe zeitgemäß und crossmedial, d. h., wir setzen auf eine Kombination aus Social Media sowie klassischen Werbeformaten und Touchpoints. Dass wir als Karrierecenter auf Karrieremessen präsent sind, ist Pflicht. Die Kür bilden bundeswehreigene Camps und Events, die wir über die sozialen Medien bewerben. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass, wenn sich Interessierte direkt mit Soldaten und Soldatinnen austauschen können, der Eindruck viel stärker und nachdrücklicher ist. Zu einem späteren Zeitpunkt, wenn das Interesse gewachsen ist, bieten die Gespräche mit unseren ausgebildeten Mitarbeitenden, den Karriereberatern und Karriereberaterinnen, den besten Rahmen für die Berufsberatung.

Wie selbstständig agieren die regionalen Karrierecenter der Bundeswehr bei Recruiting-Events?

Oberst Tödter-Adler: Bei der Planung und Durchführung regionaler Recruiting-Formate sind die Karrierecenter fast autark unterwegs. Wir planen Veranstaltungen und Camps

mit den regionalen Truppenteilen und Standorten in Baden-Württemberg selbstständig. Dafür haben wir ein eigenes Team „Regionale Recruiting-Strategien und Events“. Vereinzelt über das Jahr hinweg gibt es überregionale Termine, die durch das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr in Köln gesteuert werden. Eine gute interne Zusammenarbeit und Kommunikation sind unerlässlich, nach dem Motto: „Ein Team. Ein Ziel.“ Denn spätestens bei der Durchführung wird das Karrierecenter beteiligt – die Interessenten und potenziellen Bewerberinnen und Bewerber aus Baden-Württemberg werden schließlich wieder durch das Karrierecenter Stuttgart betreut.

Haben Sie ein Beispiel für ein erfolgreiches Format?

Oberst Tödter-Adler: Unser „Mädelsabend“, zu dem wir im vergangenen Jahr zum ersten Mal eingeladen haben und der bereits Vorbild für ähnliche Events in anderen Regionen geworden ist, kam extrem gut an bei jungen Frauen. Das Tolle daran ist: Über Social Media multipliziert sich der Effekt und die Reichweite des an sich kleinen Eventformats um ein Vielfaches. Ein Mädelsabend 2.0 ist bereits in Planung!



LET'S TALK: MÄDELSABEND BEI DER BUNDESWEHR



Ein hippestes Café in Stuttgart, Vintage-Sessel und Aperol Spritz: Der Einladung des Karrierecenters Stuttgart zum Mädelsabend waren rund 30 junge Teilnehmerinnen gefolgt, um sich mit Soldaten, Soldatinnen und zivilen Mitarbeitenden der Bundeswehr auszutauschen.

Egal, ob man sich auf Pinterest, Instagram oder anderen sozialen Medien umsieht: Mädelsabende, Ladies-Events und After-Work-Partys sind angesagt. „Das hat uns inspiriert, einen Mädelsabend zu Berufen und Karrieremöglichkeiten bei der Bundeswehr zu veranstalten und so unsere Zielgruppe, junge Frauen im Alter von 17 bis 29 Jahren, zu erreichen“, sagt Tanja G. vom Karrierecenter Stuttgart. Sie und ihre Kollegin planen und führen zielgruppenspezifische Events wie den Mädelsabend durch.

Das Konzept ging auf: Kurz nach der Ankündigung im Instagram Feed und dank der Bewerbung mit Edgarcards beim „Tag der Bundeswehr“ waren die 30 Plätze für das Event ausgebucht. Für Absolventinnen, Berufseinsteigerinnen und Professionals bot das neue Format den optimalen Rahmen für einen Austausch.

„Unser Ziel war, Hemmschwellen zu senken und den jungen Interessentinnen einen direkten Austausch mit Soldatinnen und zivilen Bundeswehrangehörigen zu ermöglichen“, erklärt Tanja G. Viele Fragen zu Ausbildung, Studium und Jobs seien

natürlich nicht geschlechtsspezifisch. In ungezwungener Atmosphäre tauschten sich die Teilnehmerinnen über Berufe, Aufgaben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karrieren für weibliche Führungskräfte bei der Bundeswehr aus. Ein positives Feedback kam schließlich von den Soldatinnen selbst, die vom Feldweibel bis zur Offizierin vertreten waren. Der Tenor: Der Frauenanteil von rund 13 Prozent in der Truppe und rund 38 Prozent in der Bundeswehrverwaltung ist nicht schlecht, aber hier ist noch Luft nach oben. Frauenformate gezielt weiter auszubauen, ist ein weiterer Schritt, um Frauen für den Arbeitgeber Bundeswehr zu interessieren.

BEST PRACTICE

Nach dem ersten Mädelsabend in Baden-Württemberg haben mit Mainz und Berlin zwei weitere Karrierecenter Informationsveranstaltungen für Frauen durchgeführt. Tanja G. denkt bereits über weitere Events nach: „Wir überlegen, zwei separate Events für zivile und militärische Berufe auszurichten, um Karrierefragen von Frauen gezielter beantworten zu können.“

#Praktikum

WERTVOLLE EINBLICKE IN DEN BERUFSALLTAG

Wie finde ich den passenden Beruf für mich? Diese Frage stellen sich viele junge Menschen in der Berufsorientierungsphase. Eine schier unüberschaubare Vielfalt an Möglichkeiten erschwert die Wahl, selbst mit der Beratung durch Familie und Freunde und Freundinnen. Praktika können den Einstieg ins Berufsleben leichter machen und dabei helfen, die eigenen Interessen zu definieren oder sogar Bereiche für sich auszuschließen. Mit einem Praktikum kann man seine Stärken und Schwächen in der Arbeitswelt kennenlernen. Was oft nicht bekannt ist: Auch die Bundeswehr bietet bundesweit zahlreiche Möglichkeiten für Praktika an.

Ein Schülerpraktikum ab einem Alter von 14 Jahren wird in der Regel für zivile Ausbildungsberufe vergeben. Auch die Ausbildungswerkstätten der Bundeswehr bieten Plätze an. Die Stellenvergabe erfolgt zentral über die Karrierecenter der Bundeswehr, aber auch dezentral wie etwa über das Truppenbesuchszentrum der Marine, insbesondere in den gewerblich-technischen Berufsfeldern der Teilstreitkraft.

Schülerpraktikant Jesse Simon Z. nutzte die Chance, am Marinestützpunkt in Kiel Minenjagdboote und Unterwasserdrohnen aus nächster Nähe zu begutachten. Für zwei Wochen besuchte der 16-Jährige die Systemunterstützungsgruppe des 3. Minensuchgeschwaders in Kiel, die für Materialerhalt und Instandsetzungen zuständig ist und Ersatzteile und Verbrauchsmaterial für die Minenjagdboote des Geschwaders bewirtschaftet. „Wir legen Wert darauf, dass unsere Praktikanten nicht nur zuschauen, sondern selbstständig Aufgaben übernehmen und sich aktiv einbringen können“, erzählt Ausbilder Obermaat Cihat T., der im Bereich Schiffstechnik als Elektroniker tätig ist. „Jesse konnte bei Materialtransporten, Ladungssicherung und der Übernahme neuer Boote hospitieren und dabei nicht nur technische Zusammenhänge, sondern auch Teamarbeit in der Schiffstechnik erleben.“

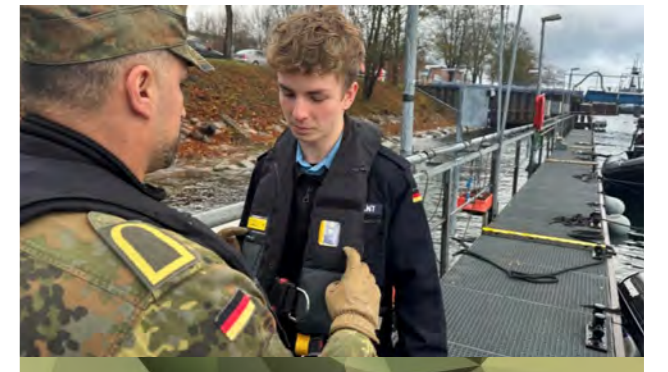
„Den Transport von elektrischen Landanschlüssen für Boote vom Marinestützpunkt in das zentrale Lager, das Marinearsenal, fand ich sehr spannend“, verrät der Schüler. Einen Arbeitgeber zu finden, der in den Bereichen Metall, Elektrik und Kfz ausbildet, sei die Auflage seiner Schule für das zweiwöchige Pflichtpraktikum gewesen.

Von dem gegenseitigen Kennenlernen profitieren beide Seiten, Interessierte und Bundeswehr: „Das Praktikum bietet uns die Möglichkeit, potenziellen Nachwuchs für die Bundeswehr, in erster Linie im technischen Bereich, zu gewinnen. Die jungen Menschen erhalten einen direkten Einblick in die Aufgaben und Abläufe, ob an Land oder auf See“, so Ausbilder Cihat T. Neugier, Offenheit und ein technisches Grundverständnis seien die wichtigsten Voraussetzungen für die technischen Praktika bei der Bundeswehr; auch Flexibilität sei gefordert, weil die Technikerinnen und Techniker zum Teil auf See arbeiteten.



Schülerpraktikant Jesse am Marinestützpunkt Kiel, Bereich Schiffstechnik. Auflage seiner Schule für das zweiwöchige Pflichtpraktikum war, einen Arbeitgeber zu finden, der in den Bereichen Metall, Elektrik und Kfz ausbildet.

Bei der Marine bietet die Bundeswehr zum Beispiel die zivile Ausbildung zum zur Schiffmechanikerin / zum Schiffsmechaniker oder zur Elektronikerin / zum Elektroniker an. Jesse, der die Praktikumsstelle auf einer Jobmesse entdeckte, interessiert sich vor allem für den Bereich Antriebstechnik. Dass auch das Element Wasser Bewerbende bei der Marine anzieht, ist keine Seltenheit. Auch Jesse reizt der Gedanke: „Nach der Schule kann ich mir sehr gut vorstellen, zur Marine zu gehen, da mich die Seefahrt begeistert.“



Bei der Marine lernt der Schüler Minenjagdboote und Unter-Wasser-Drohnen kennen – spannende Einblicke für den 16-Jährigen.

Angebote für Studierende

Auch Hochschulstudierende verschiedener Fachrichtungen können bei der Bundeswehr freiwillige Praktika wie auch Pflichtpraktika in den Teilstreitkräften, vor allem aber in der Bundeswehrverwaltung, absolvieren. Schwerpunkte bilden in der Regel Angebote für die Studiengänge Ingenieurwissenschaften, Geowissenschaften, Medizin, Psychologie, Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften. Studierende der Meteorologie haben Praktikumsmöglichkeiten in der Flugwetterberatung an einem Flugplatz der Bundeswehr oder beim Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum (DLR).

Angehende Ingenieurinnen oder Ingenieure können sich für Praktika am Hauptsitz des Bundesamtes für Ausrüstung, Infrastruktur und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) in Koblenz bzw. Lahnstein oder bei einer der zugehörigen Wehrtechnischen Dienststellen (WTD) sowie bei Wehrwissenschaftlichen Instituten deutschlandweit bewerben. In einem vierwöchigen Praktikum erhalten sie Einblicke in die Entwicklung, Erprobung sowie die Anforderung und den Einkauf von Wehrmaterial und dessen Nutzungsmanagement. Die Mitarbeit verschafft auch erste Kenntnisse im Bereich der Beschaffung von Luftfahrzeugen, Panzern, Schiffen, mobilen Rettungsstationen oder modernen IT-Komponenten. Während der Praktika bei der Bundeswehr können auch Bachelor- und Master-Abschlussarbeiten angefertigt werden.



Auf dem Karriereportal bundeswehrkarriere.de finden Interessierte einen eigenständigen Bereich mit Praktikumsplätzen sowie Fragen und Antworten rund um die Bewerbung.

Vielfältige Einblicke: Praktika bei der Marine der Bundeswehr

- Pflichtpraktika im Rahmen der Schul-, Berufsschul- oder Hochschulausbildung
- Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung – vor Aufnahme einer Berufsausbildung
- Freiwillige Praktika, begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung – während einer Berufsausbildung/eines Studiums



#AUSBILDUNG

„AUS FEHLERN LERNEN DÜRFEN“

In der Ausbildungswerkstatt des Deutschen Heeres in Bückeburg werden 160 Auszubildende in den Berufen Fluggerätmechanikerin/Fluggerätmechaniker und Fluggerätelektronikerin/Fluggeräteelektroniker ausgebildet. Harald Habben, Leiter der Ausbildungswerkstatt, und die Auszubildenden Lale R. und Simon K. geben Einblicke in ihren Alltag und erzählen von der Faszination Hubschrauber sowie der Feedback- und Fehlerkultur bei der Bundeswehr.

Lale, du absolvierst eine Ausbildung zur Fluggerätmechanikerin, Simon, du eine zum Fluggeräteelektroniker. Wie kam es zu eurer Bewerbung bei der Bundeswehr?

Lale: Ich bin in der Gegend hier aufgewachsen und kann mich gut daran erinnern, dass ich schon als Kind immer sehr von den Hubschraubern beeindruckt war, die man hier oft sieht. In der Schule gehörten Mathematik und Physik zu meinen Lieblingsfächern. Ich fand Technik spannend, ohne dass ich dazu ein passendes Berufsbild im Kopf hatte. Mein Stiefvater hat mich dann auf die Idee gebracht, mich für die Ausbildung zur Fluggerätmechanikerin zu bewerben.

Simon: Ich fand Luftfahrzeuge schon lange faszinierend. Und im Physikunterricht in der Schule habe ich festgestellt, dass mich Elektronik auch sehr interessiert. Deshalb wollte ich beide Interessen in meiner Ausbildung miteinander kombinieren. Den Ausbildungsplatz hier in Bückeburg habe ich auf der Online-Karriereseite der Bundeswehr gefunden. Nach der Zusage bin ich dann von Bayern nach Niedersachsen gezogen.

Wie haben eure Familien und euer Freundeskreis darauf reagiert?

Lale: Sie haben ausnahmslos positiv reagiert. Allerdings kam auch die Frage, ob ich mich verpflichten müsste. Einige wussten gar nicht, dass die Bundeswehr auch zivile Berufsausbildungen in vielen Bereichen anbietet.

Simon: Das war bei mir genauso. Aber ich habe auch Soldaten in meinem Freundeskreis, die die Ausbildungswerkstatt Bückeburg kannten.

Ihr seid jetzt im 2. Ausbildungsjahr und lernt gerade für die erste Teilprüfung. Haben sich eure Erwartungen an die Ausbildung bislang erfüllt?

Simon: Ich finde die Ausbildung bis jetzt super interessant und meine Erwartungen wurden voll erfüllt. Wenn man hier aus dem Fenster schaut und die Hubschrauber starten und landen sieht, dann ist das schon ein großartiges Gefühl, mittendrin zu sein. Mir gefallen die Abwechslung und die Mischung aus Theorie und Praxis.

Lale: Nach der Schule beginnt ja ein neuer Lebensabschnitt, und man weiß nicht, was einen erwartet. Ich finde toll, was wir bis jetzt schon alles gelernt haben und wie es weitergehen kann, wenn man in dem Beruf bleiben möchte. Das war mir vorher nicht so bewusst. Was mir auch sehr gut gefällt, ist, dass hier Theorie und Praxis von Anfang an an den Flugzeugen sehr anschaulich vermittelt werden. So kann ich persönlich am besten lernen.



Simon K., 21, Auszubildender der Fluggerätelektronik, 2. Ausbildungsjahr

Wie ist die Ausbildung strukturiert?

Harald Habben: Nach den ersten beiden Ausbildungsjahren, die hier in der Ausbildungswerkstatt stattfinden, gehen die Auszubildenden für das 3. und 4. Ausbildungsjahr in eine der Fachwerkstätten der Bundeswehr, zum Beispiel beim Kampfhubschrauberregiment in Frittlar oder beim Transporthubschrauberregiment in Faßberg, und zu zivilen Partnerbetrieben und arbeiten dort im Live-Flugbetrieb mit. Wir kooperieren hier zum Beispiel mit einem Unternehmen, das die DHL-Frachtflotte wartet, oder mit regionalen Dienstleistern wie Porta Air Service, ein Unternehmen, das Kleinflugzeuge wie die Cessna instand hält. Die Fluggerätelektroniker und Fluggerätelektronikerinnen wechseln teilweise zu Firmen, die Flugsimulatoren betreiben und warten.

In der Berufsschule trifft ihr Auszubildende aus zivilen Betrieben. Stellt ihr hier Unterschiede in der Ausbildung fest?

Simon: Ein Unterschied ist die größere Bandbreite an Flugzeugen, die wir haben, vor allem die militärischen Flugzeuge mit ihren Besonderheiten. Was hinzukommt: In den meisten zivilen Betrieben arbeitet der Azubi gemeinsam mit dem Techniker an den Kundenaufträgen mit. Bei uns ist einfach mehr Zeit fürs Lernen da.

Lale: Und wir schauen nicht nur zu oder reichen Werkzeuge an, sondern arbeiten von Anfang an selbstständig. Da wir zunächst an stillgelegten Flugzeugen schrauben, ist es nicht so schlimm, wenn wir am Anfang Fehler machen.

Harald Habben: Das sind alles sehr wichtige Punkte, die ich nochmal unterstreichen möchte. Da wir eine reine Ausbildungswerkstatt sind, die nicht profitorientiert arbeitet, wird bei uns in den ersten beiden Ausbildungsjahren die ganze Woche nur ausgebildet. Das ist ein großer Benefit. Aufgaben eigenständig umzusetzen und Fehler machen zu dürfen in einem geschützten Bereich – genau das ist unser Ansatz. Da wir, wie Lale schon gesagt hat, in den

ersten beiden Jahren an ausgepusteten Luftfahrzeugen arbeiten, leiten die Ausbilder so wenig wie möglich an und lassen die Azubis auch Fehler machen, woraus sie viel lernen. In letzter Konsequenz kann hier nichts passieren, ganz anders als im echten Flugbetrieb. Wenn es dann in den Live-Betrieb geht, sind die Auszubildenden so in den Grundlagen gefestigt, dass sie sich schnell auf neue Flugzeuge einstellen können, wissen, wie man die Handbücher liest, und so weiter.

Könnt ihr einen Einblick in euren Lernalltag in der Werkstatt geben?

Simon: Wir arbeiten in kleinen Lerngruppen, bei den Elektronikern meistens zu zweit. Wir bekommen ein Thema oder einen Arbeitsplan, lesen uns eigenständig in Vorschriften und Handbücher der Flugzeugmuster ein und arbeiten zusammen an einem Problem. Unsere Ausbilder sind aber immer in der Nähe.

Lale: Bei den Mechanikern sind wir in Dreiergruppen unterwegs, die an einem Flugzeugmuster arbeiten. Bevor wir anfangen, gehen wir die Aufgabe gemeinsam durch und besprechen sie. Und dann schauen wir, dass wir eigenständig zu einem Ergebnis kommen.

Was ist das, ein Flugzeugmuster?

Harald Habben: Ein Luftfahrzeugmuster ist ein bestimmter Flugzeugtyp oder ein Hubschraubertyp, mitsamt allen Konstruktionsdaten, Grundlagen für die Dokumentation und Handbüchern für Betrieb, Wartung und Instandsetzung. An den Mustern werden die Grundlagen der Mechanik und Elektronik vermittelt.

Welche Modelle und Luftfahrzeuge haben Sie in der Werkstatt?

Harald Habben: Wenn Sie mal einen Blick in unsere Halle 8 werfen, sehen Sie die ganze Palette an Luftfahrzeugen, an der wir hier ausbilden. Wir haben 13 Flugzeuge bzw. Hubschrauber hier, darunter diese vier erwähnten Muster: den Hubschrauber BO 105, das Propellerflugzeug Bronco OV-10 und das Leichtflugzeug Piaggio P 149. Vor knapp zwei Jahren haben wir zwei Piper PA-42 erhalten, um die Bronco allmählich zu ersetzen und unseren Bestand zu modernisieren. Das ist wichtig, um beispielsweise im Bereich Fly-by-Wire, der elektronischen Flugzeugsteuerung, ausbilden zu können. Im Gegensatz zur



Lale R., 21, Auszubildende der Fluggerätmechanik, 2. Ausbildungsjahr



klassischen Steuerung, bei der die Steuerbewegungen über einen Steuerknüppel, durch Stahlseile, Schubstangen oder Hydrauliksysteme übertragen werden, werden bei Fly-by-Wire die Steuerflächen oder Rotoren mit einem Joystick über elektrische Signale angesteuert.

Was haltet ihr von der technischen Ausstattung in der Werkstatt? Wie viel Wert legt ihr darauf?

Lale: Es ist mir schon wichtig, dass technisch alles auf dem neuesten Stand ist. Das ist hier definitiv der Fall.
Simon: Ich bin auch sehr zufrieden. Die neuen Piper PA-42 sind ein gutes Beispiel, mit ihrem Glascockpit, was wir ein- und ausbauen können.

Hattet ihr schon die Gelegenheit, einmal mitzufliegen?

Simon: Ja, ich durfte schon einmal im Helikopter EC135 mitfliegen, eine coole Erfahrung.
Harald Habben: Wir versuchen das im Rahmen der Ausbildung möglich zu machen. Weil es noch viel mehr motiviert, wenn man live miterlebt, welchen wichtigen Beitrag wir für die Luftfahrt leisten. Oft passiert das aber erst



Harald Habben, 51, Leiter der Ausbildungswerkstatt Bückeburg

im 3. und 4. Ausbildungsjahr, wenn die Auszubildenden in den Bundeswehr-Fachwerkstätten oder bei zivilen Partnern arbeiten. Interessant ist dann auch der direkte Austausch mit den Piloten und Pilotinnen im Team.

Herr Habben, Schulabgängerinnen und Schulabgänger heute haben eine deutlich größere Auswahl an Ausbildungsplätzen. Wie sieht es bei den Bewerbungen in Bückeburg aus?

Harald Habben: Das ist richtig, auch wir registrieren einen leichten Rückgang der Bewerbungen, wobei wir immer noch deutlich mehr Interessenten als Ausbildungsplätze haben und einem Großteil absagen müssen. Größer geworden ist in den vergangenen Jahren der Anteil der Bewerbungen hier aus der Region.

Heißt das, die jungen Leute heute sind weniger mobil?

Harald Habben: Das würde ich nicht sagen. Es spiegelt einfach das große Angebot an Ausbildungsplätzen überall wider. Es besteht einfach nicht mehr die Notwendigkeit, für eine Ausbildungsstelle weit wegzuziehen. Wir bekommen trotzdem noch Bewerbungen aus dem gesamten Bundesgebiet, wie zum Beispiel die von Simon. Wer das Interesse hat, ist auch mobil.

Was zeichnet die Azubis der Generation Z sonst noch aus? Gibt es Unterschiede zu Vorgängergenerationen?

Harald Habben: Großartige Unterschiede kann ich nicht feststellen. Für mich ist das weniger eine Frage der Generation als der verschiedenen Charaktere. Da gibt es immer wieder selbstbewusste, engagierte oder schüchtere Typen, stärkere und schwächere Lerner und jeder Jahrgang hat auch seine ganz eigene Dynamik. Es stimmt, dass junge Menschen sich nicht mehr so schnell festlegen wollen. Wenn der Job nicht passt, brechen sie die Ausbildung häufiger ab als früher. Heute ist das kein Makel mehr im Lebenslauf.

Wie sieht es in Bückeburg mit der Abbrecherquote aus?

Harald Habben: Verglichen mit dem bundesweiten Durchschnitt ist die Abbrecherquote bei uns recht gering. Aber auch hier gibt es natürlich junge Menschen, die feststellen, dass die Ausbildung nicht das ist, was sie sich vorgestellt haben, und wieder aufhören. Manchmal ist das Heimweh tatsächlich zu groß.

Wie steuern Sie dem entgegen?

Harald Habben: Zum einen durch ein zügiges Onboarding. In den ersten zwei Tagen werden die Auszubildenden mit ihrer Arbeitskleidung ausgestattet, bekommen eine Führung über das Gelände und erhalten allgemeine Informationen, wo man was findet, wer die richtigen Ansprechpartner sind, und wir helfen bei allen organisatorischen Fragen. Und dann geht es ganz schnell ins Tun, was für die neuen Auszubildenden sicherlich sehr angenehm ist.

Wie beurteilt ihr beiden die Atmosphäre in der Werkstatt?

Lale: Ich finde die Stimmung sehr locker und angenehm. Unsere Ausbilder haben immer ein offenes Ohr, auch wenn es einem einmal nicht gut geht.
Simon (lacht): Das kann ich nur bestätigen. Es herrscht ein freundlicher Umgang untereinander. Und es darf auch gelacht werden.

Harald Habben: Natürlich menschelt es auch bei uns in der Ausbildung. Auch bei Konflikten, bei Heimweh oder privaten Problemen sind unsere Ausbilder die ersten Ansprechpartner. Außerdem gibt es hier auf dem Kasernengelände den Sozialdienst, der bei Bedarf unterstützen kann und für vertrauliche Gespräche zur Verfügung steht. Was aus meiner Sicht sehr wichtig ist: Innerhalb der Jahrgänge entstehen schnell Freundschaften. Die jungen Leute gehen zusammen zum Sport oder treffen sich abends privat. Auch das sorgt dafür, dass sie sich hier in Bückeburg wohlfühlen.

Was macht für Sie einen guten Umgang aus?

Harald Habben: Die gute Atmosphäre ist ja nicht nur Selbstzweck. Eine wertschätzende Kommunikation beeinflusst wesentlich das erfolgreiche Lernen und die positive Entwicklung der Auszubildenden. Die Wertschätzung liegt für mich vor allem in der Zeit, die wir uns für jede Auszubildende und jeden Auszubildenden nehmen; in der Aufmerksamkeit, die wir den unterschiedlichen Persönlichkeiten entgegenbringen. Ich bin da sehr stolz auf die Kolleginnen und Kollegen der Ausbildungswerkstatt, die ein sehr gutes Gespür für die jungen Leute haben.

Gibt es auch regelmäßiges Feedback, damit die Azubis wissen, wo sie stehen?

Harald Habben: Ja, das ist ganz wichtig, damit sie ihre Stärken und Schwächen besser einschätzen können oder wissen, welche Fertigkeiten oder Themen sie noch vertiefen





„Eine wertschätzende Kommunikation beeinflusst die Entwicklung der Auszubildenden wesentlich.“

Harald Habben

müssen. Wir führen Feedbackgespräche zu festen Terminen durch, nach der Probezeit und dann halbjährlich. Ganz zentral ist aber der tägliche Austausch in der Werkstatt.

Zeigen Sie auch Perspektiven auf, wie es nach der Ausbildung weitergehen kann?

Harald Habben: Unbedingt, und die Bemühungen, die Auszubildenden zu halten, sind intensiviert worden. Die Karriereberater und -beraterinnen aus den nächstgelegenen Karrierecentern sind regelmäßig bei uns, um schon während der Ausbildung aufzuzeigen, welche Optionen es gibt. Im Idealfall bleiben die Azubis nach ihrer Fachausbildung bei der Bundeswehr, entweder als zivile Angestellte in den Fachwerkstätten der Bundeswehr oder im Rahmen einer anschließenden militärischen Laufbahn, zum Beispiel in der Offizierlaufbahn mit einem Studium der Luft- und Raumfahrttechnik. Es gibt viele Möglichkeiten, allerdings gehört auch ein Stück Mobilität dazu, weil die Standorte der Bundeswehr im ganzen Bundesgebiet verteilt sind.

Was sind Aspekte, die euch für das Berufsleben wichtig sind – Bezahlung, Heimatnähe, eine gute Work-Life-Balance?

Simon: Ja, eine gute Bezahlung wäre schon wichtig, Heimatnähe weniger. Für mich stehen aber Thema und Aufgabenbereich an erster Stelle.

Lale: Für mich auch. Niemand möchte bis zum Lebensende in einem Beruf arbeiten, der keinen Spaß macht!

Habt ihr schon Vorstellungen oder Pläne, wo es hingehen könnte?

Lale: Bei mir ist alles noch offen. Ich denke, dass die beiden folgenden Ausbildungsjahre mir noch mehr Orientierung vermitteln werden. Im Bereich der Luftfahrttechnik will ich auf jeden Fall bleiben.

Simon: Ich könnte mir sogar beides vorstellen: im zivilen Bereich zu bleiben oder mich zu verpflichten und zu studieren.

Welche Optionen gibt es für junge Menschen wie Simon und Lale?

Harald Habben: Die Ausbildung ist eine gute Grundlage, auf die sich vielfältig aufbauen lässt. Man kann als Fluggerätmechaniker oder -elektroniker als Facharbeiter weitermachen, sich aber auch bis zum Meister qualifizieren. Oder man schließt ein Studium der Luft- und Raumfahrttechnik an, was in der Offizierlaufbahn oder im Zivilen in der Laufbahn des gehobenen Dienstes als Beamter bzw. Beamtin möglich ist. Es gibt auch ehemalige Auszubildende, die heute Luftfahrzeugführer oder sogar Fluglehrer sind.

Was sind wichtige Eigenschaften für die beiden Ausbildungsberufe?

Harald Habben: Vor allem Interesse und Neugierde. Aber auch Ehrlichkeit und Verantwortungsbewusstsein. Von der Arbeit als Fluggerätmechaniker und -elektroniker hängt die Sicherheit des Flugbetriebs maßgeblich mit ab. Das geben wir unseren Azubis von Beginn an mit: den Mut aufzubringen, Fehler einzugestehen. Einfach zu sagen „Mir ist da etwas kaputtgegangen“ oder „Ich bin nicht sicher, ob ich die Kabelverbindung richtig zusammengeführt habe“. Natürlich gibt es fest definierte Prozesse und Qualitätskontrollen wie etwa das Vier-Augen-Prinzip und auch technische Prüfsysteme und Simulationen, die ein Höchstmaß an Sicherheit garantieren. Aber der Faktor Mensch ist eine wichtige Größe, und wenn Versäumnisse oder Fehler verschwiegen werden, kann das fatale Folgen haben. Diese Verantwortung muss man sich sehr bewusst machen. Deshalb pflegen und fördern wir auch eine positive Fehlerkultur.

Vielen Dank für das Gespräch!



Das Internationale Hubschrauber- und Flugzeugausbildungszentrum im niedersächsischen Bückeburg ist die zentrale Ausbildungseinrichtung der Heeresfliegertruppe der Bundeswehr. Hier wird die Hubschrauberführergrundausbildung für alle Piloten und Pilotinnen der Bundeswehr sowie für internationale Partner durchgeführt. Auch die militärische Ausbildung der Soldaten und Soldatinnen der Heeresfliegertruppe findet hier statt.



Beflügelt die Motivation: Die Werkstatt befindet sich in unmittelbarer Sichtweite der Start- und Landebahnen des Internationalen Hubschrauber- und Flugzeugausbildungszentrums. Im Bild: der Schulungshubschrauber EC135, der über zwei Triebwerke, ein digitales Cockpit, Autopilot und ein Flug-Management-System verfügt.



Die Ausbildungswerkstatt des Heeres in Bückeburg ist an das Internationale Hubschrauber- und Flugzeugausbildungszentrum angegliedert, in dem nationale und internationale Hubschrauber-Crews ausgebildet werden. Jährlich bietet die Ausbildungswerkstatt 40 Ausbildungsplätze an, 28 für den Beruf Fluggerätmechaniker/-in, Fachrichtung Instandhaltungstechnik, und zwölf für den Beruf Fluggerätelektroniker/-in. Mit vier Jahrgängen und 160 Auszubildenden insgesamt ist sie die größte Ausbildungswerkstatt des Deutschen Heeres sowie eine der größten in der Bundeswehr.

Die Ausbildungen zum/zur Fluggerätmechaniker/-in und Fluggerätelektroniker/-in dauern dreieinhalb Jahre und schließen mit der IHK-Prüfung ab. Der Berufsschulunterricht erfolgt blockweise. In den ersten beiden Jahren findet die theoretische und praktische Ausbildung in der Ausbildungswerkstatt statt, im 3. und 4. Ausbildungsjahr wechseln die Auszubildenden in Fachwerkstätten der Bundeswehr oder zu zivilen Partnerunternehmen.

Die Ausbildungsplätze werden über [das Online-Karriereportal der Bundeswehr bundeswehrkarriere.de](https://www.bundeswehrkarriere.de) ausgeschrieben. Nach einer Vorauswahl anhand der Schulnoten werden die Bewerberinnen und Bewerber zum Auswahlverfahren eingeladen. Dieses besteht aus einer praktischen Arbeit und einem schriftlichen Test. Anschließend folgt ein Bewerbungsgespräch mit einer Auswahlkommission, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Dienststelle, des Bundeswehrdienstleistungszentrums, der Karriereberatung und der Ausbildungswerkstatt. Grundvoraussetzungen sind gute Schulnoten in den Fächern Mathematik, Physik, Englisch und Deutsch, darüber hinaus handwerkliches Geschick und ein gutes technisches Grundverständnis.

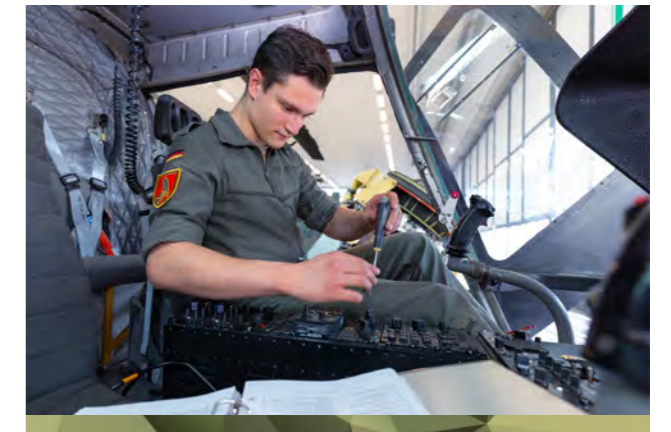
Perspektiven frühzeitig aufzeigen

Während der gesamten Ausbildung werden die Auszubildenden auch von Karriereberaterinnen und Karriereberatern der Karrierecenter der Bundeswehr betreut und beraten, mit dem Ziel, frühzeitig Karrierewege in der Bundeswehr aufzuzeigen. Nach einer Ausbildung ist eine Übernahme als Soldatin, Beamter oder Arbeitnehmerin bei der Bundeswehr in verschiedenen Verwendungen möglich.



Fluggerätmechaniker/-in und Fluggerätelektroniker/-in

Die Ausbildung zum/zur **Fluggerätmechaniker/-in**, Schwerpunkt Instandhaltung, beinhaltet die Mithilfe bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten entsprechend den Sicherheitsstandards, Normen und Vorschriften in der Luftfahrt. Erlern werden die Durchführung von Funktionsprüfungen und Einstellarbeiten, der Ein- und Ausbau von Luftfahrzeugbauteilen, die Fehlersuche und -behebung an Systemen des Fluggeräts sowie die technische Dokumentation der durchgeführten Arbeiten.



Die Ausbildung zum/zur **Fluggerätelektroniker/-in** befähigt zum Einbau, zum Test und zur Reparatur elektrischer Anlagen in Flugzeugen. Die Aufgaben umfassen die Durchführung von Software-Updates, die Behebung von Fehlern in Steuerungs- und Kommunikationssystemen, die Überprüfung von Sensoren und Verkabelungen, den Austausch von Batterien, Akkus und elektronischer Bauteile, die Funktionsüberprüfung elektrischer Systeme, die Fehleranalyse und das Verfassen von Problembereichten und Wartungsprotokollen.

Mit der Ausbildung erwerben die Auszubildenden die Anerkennung für das Arbeiten an Luftfahrzeugen nach Verordnung (EU) Nr. 1321/2014 Anlage III, Teil-66 der Europäischen Union. Die Ausbildung ist gemäß dem Bonuspunktebericht „Bericht über Bonuspunkte für die Prüfung gemäß Teil-66, Artikel 66.B.405“ des Luftfahrtbundesamtes anerkannt.

ARBEITSMARKT: TREND ZUR AKADEMISIERUNG HÄLT AN

Bei jungen Menschen der Generation Z beobachtet Markus Biercher nach der Pandemie einen weiteren Trend zur Akademisierung. Damit starten diese später ins Berufsleben. Markus Biercher ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord und Geschäftsführer des Geschäftsbereichs „Kundenprozess Markt“ in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Arbeitswelt in einigen Bereichen stark gewandelt. Die Digitalisierung betrifft mittlerweile alle Branchen. Automatisierungsprozesse haben Abläufe im verarbeitenden Gewerbe verändert, und ressourcenschonendem Wirtschaften kommt eine größere Bedeutung als in der Vergangenheit zu. Dies hat zu Veränderungen in der Berufswelt geführt, vor allem innerhalb bestehender Berufe und nicht durch eine starke Verschiebung der ausgeübten Tätigkeiten. Dies zeigt sich beispielsweise beim Vergleich der zehn am häufigsten ausgeübten Berufe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hier hat sich zwar das Ranking leicht verändert, bis auf einen Wechsel (Beschäftigte in der Gastronomie haben Arbeitnehmende in der Metallbearbeitung abgelöst) sind die Top-10-Berufe der 15- bis 30-Jährigen jedoch identisch mit dem Stand von vor zehn Jahren.

Beim längerfristigen Vergleich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die jeweils zur Altersgruppe der 15- bis 30-Jährigen gehören, zeigen sich bei den Wirtschaftszweigen keine signifikanten Auffälligkeiten im Vergleich zu den Altersgruppen 30 bis unter 50 Jahren bzw. 50 bis unter 65 Jahren. Die beschäftigungsstärksten Branchen sind jeweils das verarbeitende Gewerbe, der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Bei allen drei Altersgruppen ist die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel gesunken und im Gesundheits-

und Sozialwesen gestiegen. Die Entwicklung in diesen drei beschäftigungsstarken Branchen spiegelt unter anderem die Folgen von Automatisierung, Digitalisierung und demografischem Wandel wider.

Mit Blick auf junge Arbeitssuchende, unter dem Begriff „Generation Z“ zusammengefasst, betrachten wir Menschen, die aktuell zwischen 15 und 30 Jahre alt sind. Aufgrund der in dieser Altersgruppe sehr unterschiedlichen Lebenssituation – von Schülerinnen und Schülern über Berufseinsteigende bis hin zu Arbeitnehmenden mitten im Berufsleben –, würde ich hier die Generation Z in der Betrachtung noch ein wenig differenzieren.

Vor allem bei Schülerinnen und Schülern hat die Pandemie die Phase der praktischen Berufsorientierung erschwert. So konnten aufgrund der damals geltenden Gesundheitsschutzvorgaben junge Menschen seltener Praktika in Unternehmen absolvieren. Dies hat die theoretische Beschäftigung mit Berufen nur teilweise ersetzen können. Bei jüngeren Menschen ist die Tendenz zu beobachten, dass sie sich später mit der Planung ihres weiteren Berufsweges auseinandersetzen als noch die Generation davor.

Generell ist in der Generation Z der Trend zur Akademisierung höher als in vorherigen Generationen. Dies trifft nicht nur auf die Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zu. Auch bei Real- und Mittelschülerinnen und -schülern ist das Interesse an Berufsausbildungen gesunken. Dies hat unter anderem das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einem Beitrag* unter Berücksichtigung verschiedener Studien untersucht. In der Folge verbleiben Jugendliche tendenziell länger im Schulsystem. Dies spüren die Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden in vielen Regionen in Deutschland sehr deutlich.

*www.iab-forum.de/berufliche-plaene-von-haupt-und-realschuelerinnen-der-anteil-der-unentschlossenen-steigt/

#ENTWICKLUNG

AUF DEM ZWEITEN BILDUNGSWEG

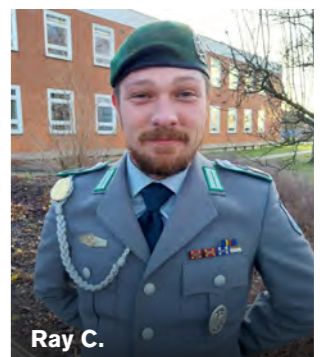
Bei der Bundeswehr können Soldaten und Soldatinnen Schulabschlüsse erwerben, ihre Schulkenntnisse auffrischen oder sich in ihrem Beruf weiterbilden. Dieses Angebot unterstreicht: Die Bundeswehr ist ein qualifizierender Arbeitgeber wie kaum ein anderer in Deutschland.

An der Bundeswehrfachschule Hannover holt Tom K. aktuell seine Fachhochschulreife nach: Nach acht Jahren wieder die Schulbank zu drücken, ist für den ehemaligen Schiffsbetriebstechniker bei der Marine eine inspirierende Erfahrung: „Mit ehemaligen und aktiven Kameraden und Kameradinnen gemeinsam zu lernen, macht mir großen Spaß. Die Bundeswehrfachschule bietet das perfekte Umfeld, um im Erwachsenenalter noch einmal neu durchzustarten.“ Um altes Schulwissen aufzufrischen, hat er zuerst einen Vorbereitungskurs belegt. Nun bereitet er sich in Hannover in Vollzeit auf die Fachhochschulreife vor, lernt wieder Deutsch, Englisch, Mathematik und Physik. Wenn er fertig ist, möchte der 28-Jährige ein IT-Studium aufnehmen. Mit einem Schulabschluss unterstützt die Bundeswehr Soldaten und Soldatinnen, die sich wie Tom K. auf ihr ziviles Berufsleben nach der Dienstzeit vorbereiten. Andere Kameraden und Kameradinnen besuchen noch einmal die Schule, um sich innerhalb der Bundeswehr weiterzuentwickeln.

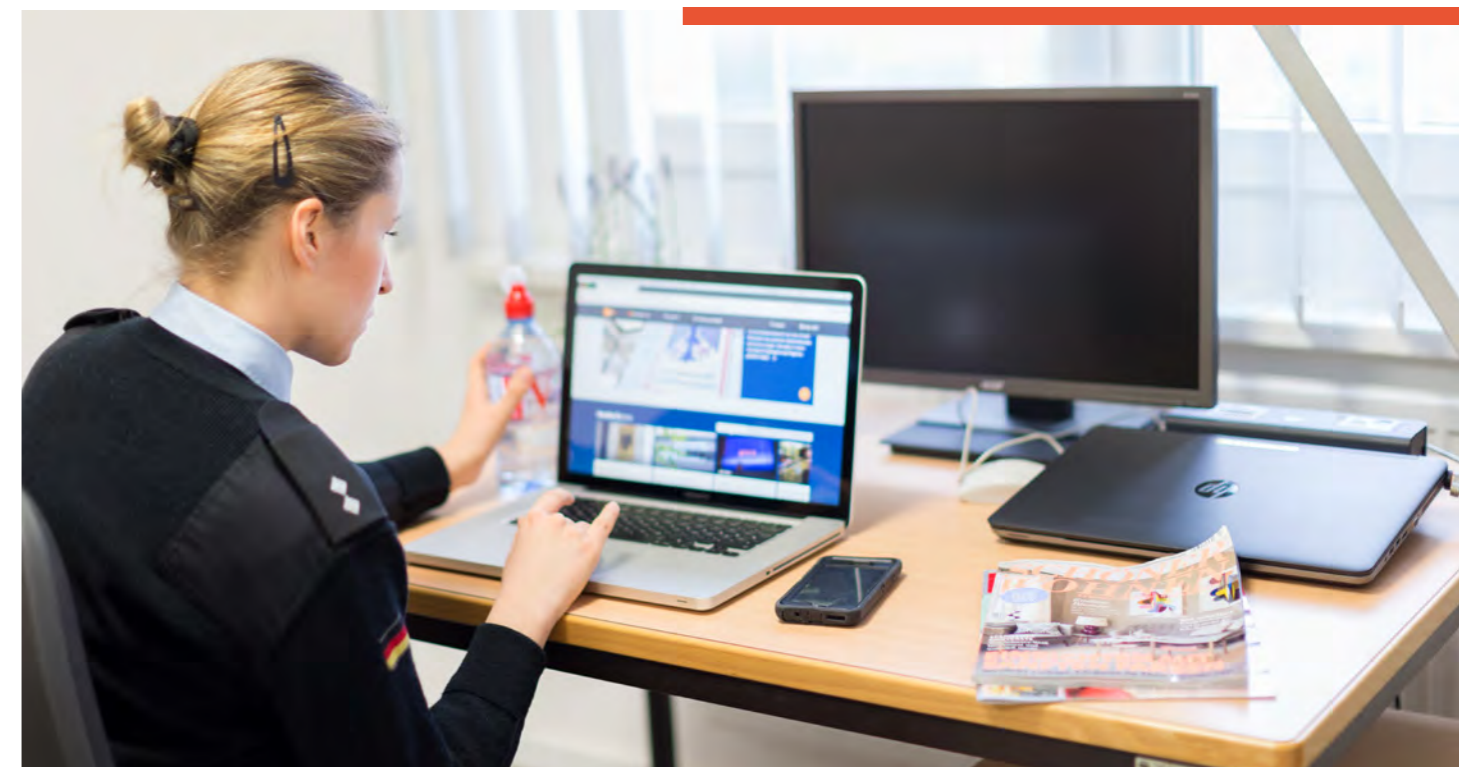
Mit insgesamt zehn Bundeswehrfachschulen bundesweit, die unter dem Dach des Bildungszentrums der Bundeswehr in Mannheim organisiert sind, verfügt die Bundeswehr über eine einzigartige eigene Schullandschaft. Die Fachschulen, an denen

Schulabschlüsse auf dem zweiten Bildungsweg erworben werden können, stehen Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen mit einer Verpflichtungszeit von mindestens vier Jahren offen. Hauptschulabschluss, Mittlerer Schulabschluss und die Fachhochschulreife in den Fachrichtungen Sozialpädagogik, Technik oder Wirtschaft können nachgeholt werden. Bundeswehreigenes Lehrpersonal für die Sekundarstufen I und II bereitet die Lehrgangsteilnehmenden auf die Prüfungen vor.

Für Ray C., Richtschütze auf dem Schützenpanzer Marder, bedeutet der erfolgreiche Realschulabschluss im vergangenen Jahr den nächsten Karriereschritt: der Aufstieg von der Mannschafts- in die Unteroffizierlaufbahn. Nach zwölf Jahren im Panzergrenadierbataillon 411 Viereck in Mecklenburg-Vorpommern und mehreren Auslandseinsätzen hat der 30-Jährige im vergangenen Jahr die Bundeswehrfachschule



Ray C.





Physikunterricht an der Bundeswehrfachschule Berlin

in Hannover besucht und den für den Laufbahnwechsel erforderlichen Mittleren Schulabschluss mit Erfolg und Rückendeckung aus den eigenen Reihen nachgeholt: „Meine Vorgesetzten und meine gesamte Kompanie standen hinter mir und haben mich unterstützt“, erinnert er sich an die einjährige Schulzeit.

WEICHEN STELLEN FÜR BERUF ODER STUDIUM

Neben den schulischen Lehrgängen werden an den Bundeswehrfachschulen auch Maßnahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (ZAW) durchgeführt – mit dem Ziel, Soldaten und Soldatinnen auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorzubereiten. Im Programm sind die Lehrgänge „Fachinformatiker/-in Fachrichtung Systemintegration“, „Kauffrau/-mann für Büromanagement“ sowie die Ausbildung „Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung“. Für Soldaten und Soldatinnen, die nach ihrer Dienstzeit ein Studium aufnehmen wollen, haben die Bundeswehrfachschulen Vorbereitungskurse eingerichtet. Diese werden sowohl als fachübergreifende Lehrgänge angeboten, die für alle Studiengänge geeignet sind, als auch mit Schwerpunkt auf Studiengängen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen.

Für angehende Offiziere und Offizierinnen werden auch während der Laufbahnausbildung studienvorbereitende Kurse

angeboten: Für künftige Geo-Informationsoffiziere beispielsweise bietet die Bundeswehrfachschule in Köln Vorbereitungskurse in Geodäsie an. Der fachbezogene Intensivkurs für Mathematik und Physik bereitet Unteroffiziere oder Direkt-einsteigerinnen und Direkteinsteiger auf ein Hochschulstudium an der Berliner Hochschule für Technik vor.

Für Tom K. und Ray C. eröffnet der Schulabschluss neue berufliche Perspektiven – außerhalb und innerhalb der Bundeswehr. Das angestrebte Informatik-Studium ist für Tom K., der inzwischen aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist, ein Herzenswunsch, den er mithilfe der Bundeswehr verwirklichen kann. „Irgendwann muss sich jeder Zeitsoldat mit der Frage auseinandersetzen, wie es weitergehen soll. Der Berufsförderungsdienst in Wilhelmshaven hat mir frühzeitig bei der Berufsorientierung und Auswahl der Bundeswehrfachschule geholfen, dafür bin ich sehr dankbar.“ Sein Fachhochschulstudium will er bald mit dem gleichen Biss angehen wie seine Aufgaben bei der Marine. „Ob das Bachelor-Studium für einen erfolgreichen Start in der IT-Branche reicht, weiß ich jetzt noch nicht. Ansonsten hänge ich den Master noch dran“, sagt er zuversichtlich.

Mit dem Schulabschluss und neu gewonnener Motivation setzt Ray C. seine Karriere in seinem Bataillon beim Heer fort: „Soldat zu sein, ist und bleibt mein Traumberuf.“ Für die Bundeswehr war C. 2016 und 2019 in Afghanistan, 2022 in Litauen. „Mein Ziel ist es, mich dauerhaft zu verpflichten und Berufssoldat zu werden“, so der Familienvater.



Bundeswehr – und dann? Ausscheidende Soldaten und Soldatinnen können an den Bundeswehrfachschulen Ausbildungen zur staatlich anerkannten Erzieherin / zum staatlich anerkannten Erzieher oder zur Kauffrau / zum Kaufmann für Büromanagement absolvieren. Diese beiden Berufe gehören zum ständigen Bildungsangebot.

ERWACHSENENBILDUNG AN DEN BUNDESWEHRFACHSCHULEN

i

Das Dach über den Bundeswehrfachschulen bildet das Bildungszentrum der Bundeswehr in Mannheim. Es verantwortet den gesamten Prozess zur zivilberuflichen Qualifizierung, Fortbildung und Bildung des gesamten Personals der Bundeswehr unterhalb der ministeriellen Ebene.

An den Bundeswehrfachschulen selbst werden in erster Linie folgende Lehrgänge angeboten:

• Hauptschulabschluss

Soldaten und Soldatinnen ohne Schulabschluss können während ihrer Dienstzeit den Hauptschulabschluss erwerben. Damit schaffen sie die Voraussetzungen für den Aufstieg in eine höhere Laufbahn und erweitern ihre beruflichen Chancen deutlich.

• Berufliche Qualifikationen

Nach der Dienstzeit werden an den Bundeswehrfachschulen Ausbildungen zum Kaufmann / zur Kauffrau für Büromanagement und zum staatlich anerkannten Erzieher / zur staatlich anerkannten Erzieherin angeboten.

Zudem gibt es mehrere Lehrgänge zur Auffrischung des Schulwissens, sowohl für Haupt- und Realschülerinnen und -schüler als auch als Vorbereitung auf ein Studium, teilweise auch online.

• Mittlerer Schulabschluss (Realschulabschluss)

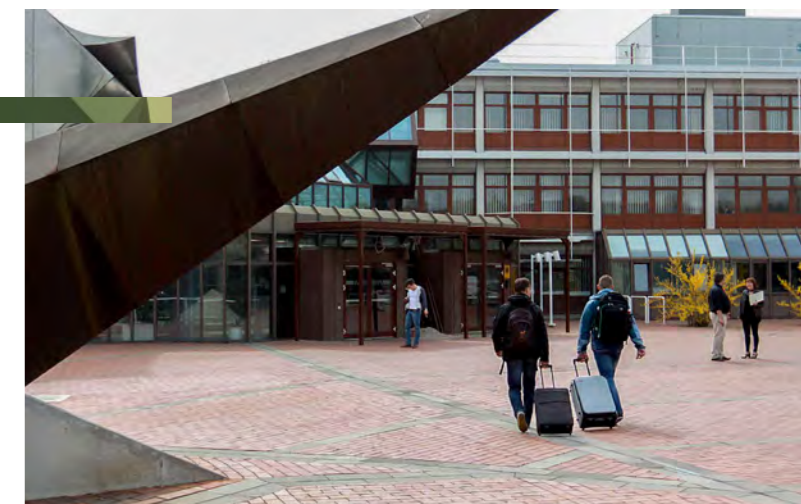
Der Mittlere Schulabschluss kann von Soldaten und Soldatinnen erworben werden, die bereits einen Hauptschulabschluss haben. Diese Möglichkeit besteht sowohl während der Dienstzeit, um in eine höhere Laufbahn aufzusteigen, als auch nach dem Dienstzeitende im Rahmen der zivilberuflichen Eingliederung.

Daneben bieten die Bundeswehrfachschulen eine große Zahl dienstbezogener Lehrgänge an, seien es der bereits erwähnte Vorbereitungskurs Geodäsie, Lehrgänge zur Einführung in die kompetenzorientierte Ausbildung der Streitkräfte, Ergänzungslehrgänge für Offizieranwärter und -anwärterinnen oder Lehrgänge für die Sanität. Das Angebot wird kontinuierlich erweitert.

• Fachhochschulreife

Die Fachhochschulreife kann nach der Dienstzeit erworben werden und ermöglicht den Zugang zu den Fachhochschulen und Hochschulen.

Das Bildungszentrum der Bundeswehr in Mannheim ist die zentrale Bildungseinrichtung für das Zivilpersonal der Bundeswehr. Es bildet das Dach über dem Prüfungsamt des Bundes, den zehn Bundeswehrfachschulen in Deutschland sowie den fünf Auslandsschulen der Bundeswehr in Frankreich (Le Luc), den Niederlanden (Brunssum), in Belgien (Mons), Italien (Catania) und in den USA (Sheppard). An den Auslandsschulen der Bundeswehr werden rund 400 Kinder von Bundeswehrangehörigen analog zum deutschen Schulsystem unterrichtet.



#OFFBOARDING

MIT NETZ UND DOPPELTEM BODEN

Wie geht es nach der Bundeswehr weiter? Wenn die Verpflichtungszeit zu Ende geht, stehen Soldaten und Soldatinnen vor einem Neuanfang im Berufsleben. Die Bundeswehr lässt sie dabei nicht allein und managt mit ihnen gemeinsam einen möglichst nahtlosen Start in den freien Arbeitsmarkt.

Bei der Vorbereitung auf die Karriere nach der Bundeswehr unterstützt der Berufsförderungsdienst (BFD) der Bundeswehr Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen intensiv und individuell. Je nach Länge der Dienstzeit stehen dazu eine Vielzahl an Fort- und Ausbildungsangeboten zur Verfügung. Hauptfeldwebel Sarah-M. W. beispielsweise wechselte mit Unterstützung des BFD nach 13 Jahren in der Logistik der Bundeswehr zu einem europaweit tätigen Industrieunternehmen. In diesem Jahr nimmt sie eine Fortbildung zur Wirtschaftsfachwirtin mit IHK-Prüfung auf. John Samir E., ehemaliger Notfallsanitäter im Sanitätsdienst, hat im vergangenen Jahr ein Studium im Bereich Medizin- und Notfallpädagogik aufgenommen, dass bis 2029 von der Bundeswehr finanziell unterstützt wird.



John Samir E.

NEUSTART MIT STUDIUM

Noch sitzt John Samir E. im Hörsaal, büffelt Anatomie, Psychologie und Fachdidaktik. Der 35-Jährige E. studiert Medizin- und Notfallpädagogik an der Johanniter-Akademie Mitteldeutschland in Leipzig. Nach dem Studium stehen dem ehemaligen Soldaten viele Türen als Ausbilder und Pädagoge offen. Noch steht er aber vor der Wahl,

entweder nach vier Jahren mit dem Bachelor abzuschließen oder gleich noch den Master aufzusatteln. Die Studiengebühren werden von der Bundeswehr übernommen und auch seine monatlichen Bezüge laufen weiter: „Was die Bundeswehr an Beratung, Fortbildung sowie finanzieller Unterstützung über die aktive Zeit hinaus leistet, ist einfach unglaublich“, so E. gegenüber IM VISIER.

Ein Blick zurück: Als John Samir E. mit der Mittleren Reife die Schule verlässt, ahnt er noch nicht, welche Talente in ihm schlummern. Um die Zeit bis zum Berufsstart zu überbrücken, meldet er sich für den Wehrdienst bei der Bundeswehr. Ein vorgesetzter Spieß ermutigt den jungen Mann schließlich, bei der Truppe zu bleiben und die Feldwebellaufbahn einzuschlagen. „John“, sagte er zu mir, „in dir steckt viel mehr“, erinnert sich E. „Seiner Menschenkenntnis und seinem Zuspruch habe ich es zu verdanken, dass ich geblieben bin und bei der Bundeswehr meine Berufung gefunden habe“, sagt er. Und dass, obwohl er die Medizin zunächst kategorisch für sich ausgeschlossen hatte: „Mein Vater ist Mediziner, und was er zu Hause erzählt hat, hat mir immer sehr großen Respekt eingebläht. Denn hier geht es um das höchste Gut: um Menschenleben.“

Beim Sanitätsdienst der Bundeswehr wird John Samir E. zum Rettungsassistenten und Notfallsanitäter ausgebildet, absolviert Praktika im Krankenhaus und fährt im Rettungswagen mit. Was er sich früher nicht zugetraut hatte, entpuppt sich schnell als Stärke: in stressigen Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren und zu handeln, in kurzer Zeit Vertrauen bei Menschen aufzubauen. „Mir gefällt die Abwechslung in dem Job“, erzählt er. Mit dem Sanitätsregiment begleitet er Auslandseinsätze in Jordanien und im Irak. E. entdeckt seine Gabe, Menschen zu führen und als Ausbilder fachliches Wissen weiterzugeben.

„Jeder Einsatz ist anders, das mag ich“, erzählt er. „Wir begegnen vielen unterschiedlichen Menschen, wir erleben extreme Notlagen und Emotionen. Meistens werden wir freundlich und dankbar empfangen, aber immer häufiger auch beschimpft, bedroht und sogar abgewiesen.“ Es gibt Momente, die haben sich bei ihm ins Gedächtnis eingegraben: die Geburt eines Babys im Rettungswagen, der unterzuckerte Diabetiker, der nach einer Ohnmacht wieder zu sich kommt und sich herzlich bedankt, aber auch die Versorgung oder Reanimation schwerverletzter Menschen. „Ich bin zwar kein Arzt, aber auch mit unserer Arbeit retten wir Leben.“

Das Schicksal zwingt John Samir E. zum Abschied von der Truppe: Bei einer Routineuntersuchung wird 2021 bei E. eine schwerwiegende Erkrankung festgestellt. Zum Glück kann sie medikamentös behandelt werden, dennoch ist ein berufliches Umdenken erforderlich. Die Berufsberatung des Berufsförderungsdienstes berät mit E., wie ein Wechsel in die zivile Notfallmedizin gestaltet werden kann. „Meine Beraterin und ich haben uns gemeinsam angeschaut, wie ich vor dem Ausscheiden mein Fachwissen weiter sinnvoll ausbauen kann. Das war eine gute Erfahrung, die mir eine neue Perspektive über die Bundeswehr hinaus aufgezeigt hat“, versichert E. Über einen Zeitraum von zwei Jahren wird er regelmäßig vom Dienst freigestellt, um an einer Reihe von Fortbildungen teilzunehmen: Lehrgänge zum Rettungswachen-Leiter, Kriseninterventionsberater und Arzneimittelbeauftragten, zum Intensivtransport oder zum Thema „Erste Hilfe am Kind“.

2024 verlässt John Samir E. die Bundeswehr und schreibt sich zum Wintersemester an der Universität ein. Die Leidenschaft für seinen Beruf ist ungebrochen: Bei der Stadt Leipzig findet er eine Teilzeitstelle als Notfallsanitäter für die vorlesungsfreien Zeiten und gibt als Freiberufler Erste-Hilfe-Kurse bei der Bundeswehr, in Arztpraxen und an Fahrschulen. „So bleibe ich drin, kann mich aber auch auf mein Studium konzentrieren“, sagt E. Die finanzielle Förderung über den Berufsförderungsdienst steht ihm bis 2029 zu – eine Sicherheit, die seinen optimistischen Blick in die Zukunft zusätzlich schärft. „Zurzeit schwebt mir eine freiberufliche Tätigkeit als Hochschuldozent in der Notfallmedizin vor“, erzählt er. Die Verbindung zur Bundeswehr möchte E. dennoch nicht aufgeben: „Ich verdanke der Bundeswehr meine Ausbildung und meinen spannenden beruflichen Weg bis hierhin. Dies will ich gerne irgendwann mit einem Engagement als Unteroffizier in der Reserve zurückgeben.“



Sarah-M. W., Hauptfeldwebel der Reserve

KARRIERE IN DER LOGISTIK

Der Start ins zivile Berufsleben sorgte bei Hauptfeldwebel der Reserve Sarah-M. W. für gemischte Gefühle. Die letzten sechs Jahre hatte die Logistikfachfrau am Bundeswehrstandort Le Luc in Südfrankreich verbracht, war dort für die Beschaffung der Ersatzteile für den Hubschrauber Tiger zuständig. Vor anderthalb Jahren stand dann wieder alles auf Anfang: „Die Rückkehr aus dem Ausland war nicht ganz einfach für mich. Ich wollte deshalb zunächst einmal wieder in der Nähe von Faßberg arbeiten, weil dort meine Freunde leben“, erzählt die gebürtige Sachsen-Anhaltinerin.

Sarah-M. W. nutzte die Zeit zwischen Dienstende und Neustart für eine Wanderung auf dem Jakobsweg und schmiedete Zukunftspläne: „Mir war es wichtig, zügig in einem Job in der Wirtschaft Fuß zu fassen, und das am liebsten in meinem gelernten Beruf, in der Logistik“, sagt die ehemalige Materialdisponentin. Ihr Wunsch ließ sich schnell umsetzen und dies verdankt sie vor allem ihrer Berufsberaterin bei der Bundeswehr: Gemeinsam überarbeiteten sie die Bewerbungsunterlagen und suchten passende Stellenanzeigen aus dem Portal des Berufsförderungsdienstes heraus. Eine einzige Bewerbung führte bereits zur Anstellung in der Industrie.

Bei einem international tätigen Hersteller für Ersatzteile für Gasmotoren ist Sarah-M. W. für die Bestellungen europäischer Kunden zuständig, vergibt und überwacht Lieferzeiten. „Da ich mit den Prozessen und Tools aus der Materialbewirtschaftung vertraut war, war die Einarbeitung kein Problem“, erzählt sie. Um künftig mehr Verantwortung und Managementaufgaben übernehmen zu können, strebt Sarah-M. W. nach einjähriger Berufstätigkeit nun eine Fortbildung zur Wirtschaftsfachwirtin an, die auch nach ihrem Abschied von der Truppe noch gefördert wird.

Geplant ist eine durch den Berufsförderungsdienst finanzierte Ausbildung in Vollzeit. Aktuell sucht Sarah-M. W. nach der für sie passenden Schule. Nach der Fortbildung zur Wirtschaftsfachwirtin kann sie auf Wunsch mit der Fortbildung zur Betriebswirtin mit IHK-Abschluss weitermachen. „Wo gibt es diese Gelegenheit schon außerhalb der Bundeswehr? Dafür bin ich enorm dankbar“, sagt sie.

EINE WIN-WIN- SITUATION FÜR ALLE



Der Berufsförderungsdienst (BFD) der Bundeswehr kooperiert mit DAX-Konzernen, aber auch mit kleinen und mittelständischen Unternehmen, Verbänden sowie dem öffentlichen Dienst, um ehemalige Soldaten und Soldatinnen in qualifizierte Jobs in der zivilen Arbeitswelt zu vermitteln. Für den zügigen Übergang in eine Karriere nach der Bundeswehr steht sogar ein eigenes Stellenportal zur Verfügung.



„Projektleiter Logistik (m/w/d) gesucht“: Im Stellenportal stellt der BFD für Bundeswehrangehörige auf Jobsuche eine umfangreiche Auswahl an Stellenanzeigen zusammen. Um Soldaten und Soldatinnen gezielt zu vermitteln, verfügt der BFD über ein Netzwerk mit über 3.000 Partnern, unter anderem die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Bahn (DB) oder die Deutsche Post DHL Group.

Ausgebildete Fachkräfte für die Wirtschaft

Jährlich scheiden bis zu 10.000 Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen aus dem Dienst aus. „Das ist ein großer Talent- und Fachkräftepool, aus dem wir schöpfen können“, sagt Daniel Goeke, Experte für Kooperationsmanagement bei der DB in Berlin. Laut Goeke hat die DB im vergangenen Jahr 215 ehemalige Angehörige der Streitkräfte übernommen, unter anderem in den Bereichen Logistik, Instandhaltung und Sicherheit. „Viele Fachkräfte, vom Kfz-Mechaniker über die Elektroingenieurin bis zum Lkw-Fahrer, können wir eins zu eins übernehmen“, sagt er. Oft handelt es sich hierbei um ehemalige Feldwebel, die bei der Bundeswehr bis zur Meisterebene ausgebildet worden sind. Bei der DB werden diese Fachkräfte in relativ kurzer Zeit für ihre neue Aufgabe als Fachpersonal für die Sicherheit im Schienenverkehr oder für Signalmechanik fit gemacht. Ein alternatives Angebot der Bahn ist der Quereinstieg, etwa als Lokführerin oder Lokführer.

Zu Rheinmetall wechselten seit Beginn der engen Zusammenarbeit vor sechs Jahren bereits über eintausend ehemalige Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr, berichtet Pascal Voß, der bei Rheinmetall das Team „Military Recruiting“ im „Zentralbereich Recruiting“ leitet. Eingestellt werden Soldaten und Soldatinnen aller Laufbahnen. „Mannschaftssoldaten und -soldatinnen starten bei uns oft eine Ausbildung oder ein duales Studium, während sich Unteroffiziere und Feldwebel als Fachkräfte für technische und kaufmännische Berufe bewerben, zum Beispiel als Kfz-Mechatroniker oder in der Auftragsabwicklung. Offiziere und Offizierinnen, die ja Erfahrung in Führungsaufgaben

mitbringen, sind häufig im Vertrieb oder im Projektmanagement zu finden“, ergänzt Voß.

Das umfassende Dienstleistungsspektrum des TÜV Rheinland auf der einen, die vielseitigen Berufsbilder der Bundeswehrangehörigen auf der anderen Seite seien ein idealer Ausgangspunkt für eine gewinnbringende Netzwerkarbeit für beide Seiten, unterstreicht Stefan Heift, Key-Account-Manager Bundeswehr beim TÜV Rheinland. Der TÜV Rheinland arbeitet seit über 20 Jahren mit dem BFD zusammen und bietet interessante Einstiegsmöglichkeiten vor allem in technischen und administrativen Berufen an, „ob als Sachverständige für Schaden- oder Wertgutachten, für mechanische oder elektrische Produktprüfungen oder als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der aktuelle Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt. Das heißt, die Unternehmen sind viel stärker als bisher gefordert, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren, das Interesse von potenziellen Bewerbenden zu wecken und am Ende auch Bewerbende zu generieren.“

Für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus der Bundeswehr bieten sich ebenfalls viele Perspektiven beim TÜV Rheinland: in den Bereichen Ausbildung, Qualifikation oder Beratung. So werden ehemalige Soldaten und Soldatinnen als Trainer und Trainerinnen für die TÜV Rheinland-Akademie, Fachärztinnen und Fachärzte der Bundeswehr zu Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern fortgebildet und als solche angestellt. „Der Bereich Arbeitsmedizin wächst bei uns signifikant an – der personelle Bedarf ist entsprechend groß. Für unsere Unternehmenskunden übernehmen die Fachärzte als externe Berater Aufgaben der Arbeitsmedizin und im Gesundheitsmanagement“, ergänzt Torsten Hinz, Leiter „Key-Account-Management“ für den Bereich „People & Business Assurance“. Mit dem BFD pflegt der TÜV Rheinland einen intensiven Austausch auf verschiedenen Ebenen: in der Jobvermittlung, aber auch als Partner für Umschulungen und Fortbildungen für die ausscheidenden Soldaten und Soldatinnen.



Der Berufsförderungsdienst hilft Soldaten und Soldatinnen dabei, nach ihrer Dienstzeit zügig und reibungslos einen Einstieg ins zivile Berufsleben zu finden. Gemeinsam mit den Fachkräften des BFD wird dazu ein individueller Förderplan erstellt, der das Berufsziel festlegt und aufzeigt, welche Qualifikationen dafür notwendig sind und welche finanzielle Unterstützung die Bundeswehr anbietet.

Viele Bundeswehrangehörige bereiten sich an den TÜV-Akademien auf den Wechsel in das zivile Berufsleben vor. Die TÜV-Akademien bieten, so Hinz, ein breites Themenspektrum für die betriebliche Weiterbildung an. Neben Schulungen zu Technik, Management, Gesundheit, Umwelt und Sprachen rücken zunehmend Digitalthemen in den Fokus. „Die TÜV-Akademien passen stetig Schulungen und Seminare, ob als Präsenz- oder Digitalformat, an aktuelle Herausforderungen und den Wandel in der Arbeitswelt an. Bei Schulungen werden oft erste Kontakte geknüpft, die in einer späteren Anstellung beim TÜV münden können“, sagt Torsten Hinz. Flexibilität auf beiden Seiten ist wichtig für eine erfolgreiche Vermittlung, weiß er, da er selbst Reservistendienst-Leistender ist. Für die Soldaten und Soldatinnen bieten große Arbeitgeber wie die DB oder der TÜV Vorteile: Sie können nicht nur unterschiedliche Wege einschlagen, sondern häufig auch heimatnah arbeiten. „Gerade diesen Wunsch äußern viele ehemalige Bundeswehrangehörige“, berichtet Stefan Heift aus den Beratungsgesprächen.

Wie gelingt das „Matching“?

Rund 24 Monate vor dem Ausscheiden aus der Bundeswehr startet der Offboarding-Prozess über den BFD. „Das ist auch der Moment, in dem wir die interessierten Soldaten und Soldatinnen in unseren Talentpool aufnehmen“, so Daniel Goeke von der DB. Über die Veröffentlichung im Stellenportal des BFD hinaus haben DB und TÜV Rheinland auf ihren Karriereseiten im Internet für die Bundeswehrangehörigen eigene Landingpages mit den entsprechenden Stellen eingerichtet. „Da sich die ehemaligen Soldaten und Soldatinnen mit ihren Qualifikationen in externen Jobbeschreibungen nicht immer wiederfinden, formulieren wir für sie passende Stellenbeschreibungen

teilweise allgemeiner und veröffentlichen diese frühzeitig“, sagt Stefan Heift. Als Vermittler unterstützt er die Interessierten mit individueller Berufsberatung. Und er greift den Recruiterinnen und Recruitern des TÜV Rheinland unter die Arme, wenn es um die fachliche Einordnung von Lebensläufen, Laufbahnen und Qualifikationen von Bundeswehrangehörigen geht. Und das auch, um zu vermeiden, dass Bewerbende durch das Raster der ersten Bewerbungsrunde fallen, denn Heift weiß aus eigener Erfahrung: „Manchmal sind die Lebensläufe mit ihrer Fülle an bundeswehrinternen Abkürzungen für Außenstehende nicht leicht zu entschlüsseln. Hier kann ich helfen“, lacht er, „um einmal im Bundeswehrijargon zu bleiben, Licht ans Fahrrad zu bringen.“ Die DB wiederum bietet die Möglichkeit, Online-Bewerbungen mit dem Stichwort „Bundeswehr“ und einem sogenannten angehängten Recall-Zettel einzureichen. „Auf diese Weise werden wir auf die Bewerbung aus der Bundeswehr explizit aufmerksam und setzen uns dann mit dem oder der Bewerbenden für eine Beratung in Verbindung“, erklärt Daniel Goeke.

Um das gegenseitige Kennenlernen zu erleichtern, organisieren Unternehmen sogar spezielle Info-Tage: Beim TÜV Rheinland oder bei der DB lernen die Soldaten und Soldatinnen Aufgabenbereiche und Berufsbilder unmittelbar vor Ort kennen. „Wir stellen zum Beispiel an einem sogenannten Soldatentag gezielt die Logistik an einem unserer Güterbahnhöfe vor“, so DB-Recruiter Goeke. „Dazu gehört auch, sich einmal probeweise in das Cockpit eines ICE setzen zu können. Das gefällt vielen und inspiriert den einen oder anderen dazu, dauerhaft bei uns einzusteigen.“ Als ehemaliger Soldat und Reservist ist Daniel Goeke das optimale Bindeglied zwischen der Personalgewinnung der DB und der Truppe. „Beide Seiten zu kennen, ist extrem hilfreich, um ohne Zeitverlust auszuloten, welche Fähigkeiten die ausscheidenden Soldaten

und Soldatinnen in ihren jeweiligen Laufbahnen erworben haben und welche Qualifikationen sie eventuell noch bei uns weiterentwickeln können.“

Für Rheinmetall ergeben sich viele Vorteile, wenn Mitarbeitende gewonnen werden können, die bereits über Berufserfahrung in der Verwaltung verfügen und darüber hinaus auch Abläufe, militärische Strukturen und Hierarchien kennen. „Über die Bundeswehr können wir erfahrene Mitarbeitende gewinnen, die mit den speziellen Anforderungen aus dem Alltag in der Truppe vertraut sind. In allen Bereichen, in denen wir sehr eng mit der Bundeswehr zusammenarbeiten, zum Beispiel beim Austausch mit dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, kurz BAAINBw, beschäftigen wir viele ehemalige Soldaten und Soldatinnen. Die unterschiedlichen Soldaten und Soldatinnen wiederum schätzen es, nach ihrer aktiven Zeit weiter mit der Bundeswehr zusammenarbeiten zu können, aber eben von einer anderen Perspektive aus“, erklärt Voß.

Effizientes Onboarding

Das Onboarding der neuen Kolleginnen und Kollegen von der Bundeswehr verläuft bei Rheinmetall in der Regel problemlos, so Voß, auch wenn sich Einzelne an ein neues Arbeitsumfeld, flachere Hierarchien und das Arbeiten mit mehr Freiheiten gewöhnen müssten. Motivation, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein und Lernbereitschaft sind die Schlüsselqualifikationen, die die neuen Arbeitgeber an den Soldaten und Soldatinnen besonders schätzen: „Wer aus der Bundeswehr kommt, bringt oft ein hohes Maß an Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz mit“, betont Daniel Goeke von der DB. „Die ehemaligen Bundeswehrangehörigen sind interessiert und zielstrebig in der Ausbildung und am Arbeitsplatz. Sie gehen Aufgaben sehr eigenständig an und bringen Sachverhalte schnell auf den Punkt“, lobt auch der Recruiter beim TÜV Rheinland, Torsten Hinz. „Mit dieser Einstellung im Gepäck gelingt es rasch, die militärisch erworbenen Fähigkeiten im zivilen Berufsleben effizient einzusetzen.“

DER BERUFSFÖRDERUNGSDIENST (BFD) DER BUNDESWEHR

Von der Unterstützung beim Verfassen des Bewerbungsschreibens über die Jobvermittlung bis hin zur Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen: Der BFD unterstützt die Soldaten und Soldatinnen während der Dienstzeit und bis zu neun Jahre darüber hinaus mit einem einzigartigen und vielfältigen Leistungsangebot. Darüber hinaus engagiert sich der BFD für die Soldaten und Soldatinnen persönlich und vor Ort: mit rund 800 Mitarbeitenden in 16 regionalen Teams und 86 Standortteams. Das Leistungsspektrum ist breit gefächert und umfasst zum Beispiel:

- die individuelle Beratung bei der Berufswahl und gezielte Förderung der dafür erforderlichen schulischen und beruflichen Qualifizierungen,
- die Beratung zum Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr,
- die Durchführung von Informationsveranstaltungen, Job- und Bildungsmessen,
- die passgenaue Vermittlung von Arbeits-, Umschulungs- und Praktikumsplätzen,
- die berufliche Rehabilitation gesundheits- bzw. einsatzgeschädigter Soldaten und Soldatinnen,
- die Erstattung der Kosten für Reisen zu Auswahlgesprächen, den Umzug an den neuen Wohnort sowie die Umschreibung militärischer Berechtigungen in zivil anerkannte Nachweise sowie

- Vorteile bei der Bewerbung für den öffentlichen Dienst.

Kerngedanke der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen und Behörden ist der gelebte Personalkreislauf: Gut ausgebildetes Personal entwickelt durch den Dienst bei der Bundeswehr erworbene Kompetenzen weiter und steht den Unternehmen nach ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr als sehr gut ausgebildete und weiterqualifizierte Fachkräfte zur Verfügung.



„Die ehemaligen Soldaten und Soldatinnen bilden einen großen Talentpool, aus dem wir schöpfen können. Von einer Übernahme profitieren beide Seiten.“

Daniel Goeke, Experte für Kooperationsmanagement, Deutsche Bahn



„Entscheidend sind Motivation und Mentalität der Interessierten. Wer nicht auf eine bestimmte Stelle fixiert ist, findet fast immer eine Aufgabe im Konzern. Offiziere und Offizierinnen können ihre Führungserfahrung bei uns sehr gut einbringen.“

Arno Schmaul, Arbeitsvermittlung, Deutsche Post



„Die Soldaten und Soldatinnen sind mit den Strukturen in der Truppe und in der Verwaltung vertraut, was in der Beschaffung und im Projektmanagement von Vorteil ist. Viele schätzen es, dass sie nach ihrer aktiven Zeit weiter mit der Bundeswehr zusammenarbeiten können.“

Pascal Voß, Teamlead Military Recruiting, Rheinmetall



„Bundeswehrangehörige bringen wichtige Schlüsselqualifikationen mit: die Fähigkeit, Aufgaben eigenständig anzugehen und Sachverhalte auf den Punkt zu bringen.“

Stefan Heift, Key-Account-Manager Bundeswehr, TÜV Rheinland

Markus Biercher, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord und Geschäftsführer des Geschäftsbereichs „Kundenprozess Markt“ in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

ENGERE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT UND BUNDESWEHR

„Gemeinsam für eine starke Bundeswehr: Die Zeitenwende personell gestalten“ – so lautet der Titel der neuen Grundsatzvereinbarung zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung und der Bundesagentur für Arbeit über die strategische Zusammenarbeit in der Personalgewinnung.

Die im November 2024 von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium der Verteidigung gezeichnete Vereinbarung baut auf die positiven Erfahrungen der Kooperation zwischen den beiden Institutionen aus dem Jahr 2010 auf. Standen bislang die zivile Personalgewinnung und die zivilberufliche Eingliederung im Vordergrund der Zusammenarbeit, so legt die aktuelle Vereinbarung das Hauptgewicht auf den militärischen Bereich der Personalgewinnung.

Die veränderte Sicherheitslage infolge des völkerrechtswidrigen Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine hat unmittelbare Auswirkungen auf die Bundeswehr. Sie benötigt für die Fokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung und dauerhafte Sicherstellung der Einsatzbereitschaft mehr Personal. Mit der aktuellen Grundsatzver-

einbarung soll die Bundeswehr weiter nachhaltig personell gestärkt werden.

Interessierten und geeigneten Soldaten und Soldatinnen werden durch die Bundesagentur für Arbeit attraktive berufliche Perspektiven eröffnet. Das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundesagentur für Arbeit kooperieren darüber hinaus weiterhin im Bereich der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung der Soldaten und Soldatinnen auf Zeit in den Arbeitsmarkt und unterstützen auf diese Weise auch den Fachkräftebedarf in Deutschland.

Dazu erläutert Markus Biercher, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord und Geschäftsführer des Geschäftsbereichs „Kundenprozess Markt“ in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit:

„BEIM GROSSTEIL DER SOLDATEN UND SOLDATINNEN, DIE DIE BUNDESWEHR VERLASSEN, HANDELT ES SICH UM FACHKRÄFTE. DAMIT STELLT DIE BUNDESWEHR EIN WICHTIGES ARBEITSKRÄFTE-POTENZIAL ZUR VERFÜGUNG.“

„Künftig wird die Bundesagentur für Arbeit die Bundeswehr auch bei der Personalgewinnung im militärischen Bereich unterstützen: zum Beispiel mit der Berufsberatung, bei der Arbeitsvermittlung und mit Stellenangeboten in der Jobbörse. Aktuell arbeitet die Bundesagentur für Arbeit daran, die Handlungsfelder der Grundsatzvereinbarung in operatives Handeln zu übersetzen, um flächendeckend eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Karrierecentern der Bundeswehr und der Bundesagentur zu ermöglichen.“

In Verbindung mit den Qualifizierungsangeboten zum Ende und nach der Dienstzeit bieten sich vielfältige Möglichkeiten für eine bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung, in der arbeitgeberspezifische Anforderungen berücksichtigt werden können. In der Bundesagentur für Arbeit selbst stehen den Bundeswehrangehörigen spannende Einstiegsmöglichkeiten zur Verfügung. Es handelt sich dabei um mehr als 400 Jobprofile und Karrierechancen. Auch Quereinstiege sind möglich, ob in der Vermittlung, Beratung und Leistungsgewährung in beiden Rechtskreisen (Arbeitslosenversicherung sowie Bürgergeld) oder bei der Familienkasse. Für Direkteinsteiger und Direkteinsteigerinnen bietet sich unter anderem der technische Beratungsdienst an. Die

Ingenieure und Ingenieurinnen dort unterstützen mit ihren Dienstleistungen die operativen Führungs- und Fachkräfte der Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter im Hinblick auf technische und arbeitswissenschaftliche Fragen. Eine weitere Perspektive für Bundeswehrangehörige ist eine Ausbildung als Fachangestellter bzw. Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen.“

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit bietet auf dem Campus Mannheim und dem Campus Schwerin zwei duale Bachelorstudiengänge an. Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften bilden hier die fachlichen Schwerpunkte der Studiengänge. Das duale Studium bereitet die Studierenden in erster Linie auf die Aufgaben bei der Bundesagentur für Arbeit vor, befähigt sie gleichzeitig aber auch für Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung oder bei Personaldienstleistungen. Die Studierenden erhalten während des Studiums eine monatliche Vergütung.

Auf der Karriereseite der BA können sich Interessierte einen Überblick über verschiedene berufliche Möglichkeiten verschaffen.

www.arbeitsagentur.de/bakarriere/startseite

#PERSONALBINDUNG

„DEN BERUFLICHEN UND PERSÖNLICHEN HORIZONT ERWEITERN“

Ob Ärztin, IT-Experte, Juristin oder Fallschirmjäger: Für die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr sind die Reservistenleistungen in allen Bereichen unverzichtbar. Ausschlaggebend für das Engagement sind Wertschätzung sowie die kameradschaftliche Verbundenheit während und nach der aktiven Dienstzeit, betont Daniel Goeke, ehemaliger Offizier im Heer und Experte für Kooperationsmanagement bei der Deutschen Bahn AG. In IM VISIER erläutert er seine Motive für den Dienst in der Reserve.

Herr Goeke, weshalb engagieren Sie sich in der Reserve?

Was mich motiviert, ist zum einen die Kameradschaft innerhalb der Kompanie sowie zum anderen die Zusammenarbeit mit den aktiven Soldaten und Soldatinnen. Im Reservendienst kann ich mein militärisches Wissen auffrischen und Erlerntes aus meinem zivilen Berufsleben weitergeben. Ich bin in einer Panzerkompanie in Augustdorf beordert. Diese Kompanie besteht ausschließlich aus Reservisten und übt in der Regel viermal im Jahr mit einer Abschlussübung von 14 Tagen zum Jahresende. Zusätzlich werden über den Reservistenverband regelmäßig freiwillige, interessante Übungen angeboten, um Fähigkeiten gezielt aufzufrischen.

Wie regelmäßig nehmen Sie an Wehrübungen teil? Wann und wie lange waren Sie zuletzt auf Übung oder im Einsatz?

Ich versuche, an allen vier Übungen im Jahr teilzunehmen, sodass ich insgesamt auf eine Übungsdauer von 20 bis 25 Tagen komme. Dieses Jahr hat schon intensiv begonnen, im Januar mit einer Übung zu einem neuen Schießausbildungskonzept sowie Trainings im Februar und März.

Wie steht Ihr Arbeitgeber, die Deutsche Bahn, dazu?

Mein Arbeitgeber ist gegenüber Reservistenleistungen sehr positiv eingestellt und ermöglicht mir die Teilnahme. Dasselbe habe ich auch von Kameraden aus anderen Reserveeinheiten gehört, die auch bei der Deutschen Bahn beschäftigt sind. Die Wertschätzung für das gesellschaftliche Engagement ist sehr hoch. Mein Chef hat mir schon mehrfach persönlich für meinen Reservendienst gedankt und unterstützt mich bei der Freistellung.

„Aus jeder Wehrübung nehme ich etwas für mich persönlich und meinen zivilen Beruf mit.“



Daniel Goeke, Experte für Kooperationsmanagement bei der Deutschen Bahn, ist gedienter Offizier und aktiver Reservist im Heer.

Warum sollten sich ehemalige Soldaten und Soldatinnen aus Ihrer Sicht in der Reserve engagieren?

Ich finde es sehr wichtig, dass gerade aufgrund der aktuellen schwierigen sicherheitspolitischen Lage in Europa Reservisten ihr militärisches Know-how auf dem aktuellen Stand halten, ihr Wissen und ihre Erfahrung an junge Kameraden und Kameradinnen weitergeben. Der Reservisten dienst signalisiert Rückhalt an die aktive Truppe: Wir haben eine starke Reserve, die uns im Spannungs- und Verteidigungsfall unterstützt und von Aufgaben entbinden kann.

Unternimmt die Bundeswehr aus Ihrer Sicht genug, um den Kontakt zu ausscheidenden Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen zu halten und sie für die Reserve zu gewinnen?

Meiner Meinung nach zeigt die Bundeswehr ausscheidenden Soldaten und Soldatinnen viele Optionen auf, wie sie sich nach ihrem Dienstzeitende in der Reserve einbringen können. Natürlich ist es sehr individuell, ob und wie man sich weiter engagieren möchte. Aus jeder Übung nehme ich etwas für mich persönlich und meinen zivilen Beruf mit. Damit erweitere ich meinen Horizont.

VETERINÄRIN MIT VISION

Die genialen Spürnasen und treuen Kameraden auf vier Pfoten haben es ihr schon immer angetan: Oberfeldveterinär Dr. Esther S. hat ihre Leidenschaft für Hunde zu ihrem Beruf gemacht. Mit großem Engagement treibt die Veterinärin die Ausbildung der Hunde an der Diensthundeschule der Bundeswehr auf wissenschaftlicher Basis voran und beabsichtigt, die bundeswehreigene Zucht für Schutz- und Spürhunde auszubauen.

An der Tierärztlichen Hochschule in Hannover arbeitet Dr. Esther S. seit einigen Jahren in der Verhaltensforschung für Hunde, als die Bundeswehr bei ihr anklopft: Der leitende Veterinär der Bundeswehr, der die engagierte junge Frau auf Lehrgängen kennengelernt hat, will sie gerne für die eigene Ausbildungsstätte gewinnen. Doch die Wissenschaftlerin ist zunächst weiter eng in Forschungsprojekte in Hannover eingebunden. „Als man mich einige Jahre später zum zweiten Mal gefragt hat, habe ich zugesagt“, erzählt Esther S. „Mich hat gereizt, die Bundeswehr von innen kennenzulernen, in die Praxis einzusteigen und dort etwas zu bewegen.“ Vor gut fünf Jahren kam die promovierte Veterinärin als Quereinsteigerin zur Truppe, bereits 2023 wurde sie Leiterin der Schule für das Diensthundewesen der Bundeswehr in Ulmen.

Hundeführerin und Forscherin

„Mit Hunden zu arbeiten, war tatsächlich mein Kindheits-traum“, erinnert sich Esther S. Mit 15 Jahren führte sie zum ersten Mal einen eigenen Hund, als Erwachsene besitzt sie einen Bloodhound, mit dem sie regelmäßig für Einsätze der nordrheinwestfälischen Polizei angefordert wird: „Beim Mantrailing spüren die Hunde die Spur einer gesuchten oder vermissten Person auf und verfolgen sie anhand ihres Geruchs, und das sogar nach mehreren Tagen und über Strecken von einigen Kilometern hinweg. Mein Hund war darin sehr gut“, erklärt sie. Ihr Forschergeist erwacht: Nach dem Abitur studiert Esther S. Tiermedizin an der Tierärztlichen Hochschule in Hannover und schlägt eine wissenschaftliche Laufbahn ein. In zwei Jahrzehnten Forschungstätigkeit entwickelt sie sich zur national und international gefragten Expertin für das Lernverhalten und die Aggressionsforschung bei Hunden. Die erfahrene Hundetrainerin verbindet Theorie und Praxis in Personalunion.

Hundeausbildung auf wissenschaftlicher Basis

Wenn Esther S. über ihren Beruf berichtet, wird ihre Passion für Hunde und Hundeausbildung schnell deutlich: „Mit keinem anderen Tier baut der Mensch eine so enge Bindung auf, das fasziniert mich auch nach über 40 Jahren immer wieder aufs Neue“, betont die 54-Jährige. Anders als bei anderen europäischen oder den US-amerikanischen Streitkräften, die ihre Diensthunde oft noch im Zwinger in der Kaserne halten, leben die Diensthunde der Bundeswehr fast ausschließlich in der Familie des Hundeführers. Tierschutz und Gesundheit der Hunde stehen an erster Stelle.

**„VETERINÄRIN UND SOLDATIN
ZU SEIN, BEDEUTET FÜR MICH,
MIT MEINEM SPEZIFISCHEN
FACHWISSEN EINER GRÖßEREN
SACHE DIENEN ZU KÖNNEN.“**



Mit Oberfeldveterinär Dr. Esther S. hat die Diensthundeschule der Bundeswehr in Ulmen die optimale Besetzung gefunden, um den Wissenstransfer in die Praxis umzusetzen sowie die zivil-militärische Zusammenarbeit in der Forschung voranzutreiben.

Diensthunde der Bundeswehr erfüllen anspruchsvolle Aufgaben und müssen hohen Belastungen gewachsen sein. Entsprechend sorgfältig werden sie ausgewählt, ausgebildet und betreut, im Alltagsdienst und im Einsatz.



„In der Verhaltensbiologie gilt schon lange als Common Sense, dass Hunde als soziale Lebewesen das Bedürfnis haben, sich einer festen Gruppe anzuschließen. Wenn sie eine feste Bezugsperson haben, sind sie belastbarer und resistenter gegen Stress. Das ist wie bei uns Menschen: Wenn wir ein Team im Rücken haben oder einen Kameraden an unserer Seite wissen, sind wir nicht so schnell gestresst“, so Oberfeldveterinär Dr. Esther S. „Wir halten die Hunde artgerecht und tierschutzkonform, so dass sie eine konstante, zuverlässige Leistung erbringen können. Das Training über positive Verstärkung, kurz gefasst über Lob statt Strafe, ist schon lange bei der Bundeswehr etabliert.“

Hundenasen und Künstliche Intelligenz

Aktuell seien sie und ihr Team dabei, Leitlinien für das wissenschaftsbasierte Arbeiten aller Ausbilderinnen bzw. Ausbilder und Hundetrainerinnen bzw. Hundetrainer zu verfassen – um Mensch und Tier gleichsam systematisch auszubilden. Den Soldaten und Soldatinnen möchte die Leiterin der Diensthundeschule der Bundeswehr nicht nur Ausbildungsmethoden, sondern auch die zugrundeliegenden biologischen Funktionsweisen nahebringen. „Ständig gibt es neue Forschungsergebnisse aus der Gehirn- oder Verhaltensforschung, die uns in der Hundeausbildung weiterbringen und flexibler machen“, erklärt Dr. Ester S. In der Corona-Pandemie leitete die Veterinärin ein Forschungsprojekt in Kooperation mit der Tierärztlichen Hochschule zur Detektion von Covid-19 anhand von Speichelproben.

„An der molekularen Zusammensetzung eines Geruchs können Hunde nicht nur Sprengstoffe oder Drogen aufspüren, sondern auch verschiedene Krebserkrankungen oder die drohende Unterzuckerung von Diabetikern riechen“, so Esther S. Selbst Künstliche Intelligenz, mit deren Hilfe heute bereits „künstliche Spürnasen“ zur Geruchserkennung entwickelt werden, kann aus ihrer Sicht die Hunde mit ihren über 250 Millionen Riechzellen niemals ganz ersetzen. Bei den Streitkräften leisten die vierbeinigen Kameraden wertvolle Arbeit: Bei den Feldjägern beispielsweise, der Militärpolizei der Bundeswehr, werden sie als Drogenspür- oder Schutzhunde eingesetzt, die Pioniere des Heeres führen Kampfmittel- und Minenspürhunde, die Luftwaffe setzt Hunde im Objektschutz an Flughäfen ein.

Hundezucht in der Bundeswehr

Als „Allrounder“ unter den Diensthunden gilt der Belgische Schäferhund, der Malinois, erläutert S. Er ist gesundheitlich

robust, kooperativ, gelehrig und hat das notwendige Aggressionsverhalten zur Verteidigung. „Labradore zum Beispiel sind viel zu freundlich vom Wesen, um gute Schutzhunde zu sein. Sie setzen wir nur in der Spürarbeit ein“, erläutert sie. „Ein ausgebildeter Schäferhund hingegen packt auf Kommando zu, wenn beispielsweise sein Hundeführer attackiert wird.“ Den Belgischen Schäferhund züchtet die Bundeswehr selbst – mit Hündinnen und Rüden, die ihre Fähigkeiten als Diensthunde unter Beweis gestellt haben und entsprechende Eigenschaften vererben.

Für die Diensthundeschule im rheinland-pfälzischen Ulmen hat Oberfeldveterinär Dr. Esther S. ambitionierte Pläne: „Ich habe eine Vision, wo das Diensthundewesen in zehn bis 15 Jahren stehen kann. Das finde ich besonders herausfordernd und spannend an meiner Position.“ Neben der Weiterentwicklung der Ausbildung hat sie dabei vor allem die Zucht im Blick: „In den kommenden Jahren möchte ich unseren Zuchtstamm so weit ausbauen, dass wir keine Hunde mehr bei Züchtern oder am Markt zukaufen müssen.“ Die Auswahl werde immer kleiner, weil viele andere Nationen, verstärkt arabische oder asiatische Länder, die Nutzung von Diensthunden entdeckten. „Wenn wir schon die Welpen aufziehen, die Hunde von Anfang an ausbilden und bis zu ihrem letzten Atemzug begleiten, sind wir unabhängig und verfügen über die zuverlässigsten Schutz- und Spürhunde für die verschiedenen Einsatzbereiche.“

Als Kommandeurin verbringt Esther S. viel Zeit am Schreibtisch, denn in ihren Verantwortungsbereich fallen neben grundsätzlichen Fragen rund um das Diensthundewesen auch Themen wie Haushalt, Personal und Unterrichtsplanung. Die Diensthundeschule in der Eifel hat ein Stammpersonal von 116 Soldaten und Soldatinnen sowie zivilen Angestellten, regelmäßig sind weitere Bundeswehrangehörige für Lehrgänge und Prüfungen vor Ort. „Ich bin ein Teamplayer und lege sehr viel Wert auf Teamarbeit in meinem Offizierkorps, nur dann können wir wirklich gut sein“, so S. Die Tage, an denen sie das Hundetraining draußen besuchen und sich mit den Ausbilderinnen und Ausbildern austauschen kann, genieße sie sehr. Die Leidenschaft für die Hunde sei das Salz in der Suppe, und hier „unterscheidet sich vielleicht auch der gute vom sehr guten Diensthundeführer“, sagt sie. Intuition und Emotionalität seien wichtige Eigenschaften: „Für die Arbeit mit Hunden braucht man Kopf und Herz.“ Esther S. hat selbst zwei Labradore, geht nach Feierabend mit ihnen spazieren und auf die Jagd. „Sonst würde mir der tägliche Kontakt zu den Hunden sehr fehlen.“



Von Social Media bis Supervision: Im Gespräch mit IM VISIER erläutert Polizeipräsidentin Dr. Barbara Slowik Meisel, wie die Polizei Berlin um Personal wirbt, wie sich die Ausbildung verändert und was die Polizei unternimmt, um die Mitarbeitenden auf ihrer Employee Journey zu begleiten.

Frau Dr. Slowik Meisel, Sie sind Vorgesetzte von rund 27.000 Menschen. Wie verschaffen Sie sich einen Einblick in den Dienstalltag und die Stimmungslage?

Slowik Meisel: Die Polizei gehört mit der Deutschen Bahn und der Charité zu den größten Arbeitgebern in Berlin. Immer nah dran zu sein und Stimmungen zu erfassen, sind anspruchsvolle Aufgaben. Ich mache das so: Raus aus dem Büro, und zwar so oft wie möglich. Wenn ich nur am Schreibtisch sitze, kann ich als Polizeipräsidentin meine Aufgaben nicht authentisch wahrnehmen. Ich suche den Austausch auf allen Ebenen, bei regelmäßigen Treffen mit Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften und bei Besuchen vor Ort, sei es bei den Dienststellen, beim Landeskriminalamt, an der Polizeiakademie oder im IT-Bereich. Mein Ziel ist auch, eine Kultur der Nähe zu prägen, was bei einem „Tanker“ wie der Polizei Berlin nicht immer ganz einfach ist. Aber mit einer offenen Tür für alle haben mein Vizepräsident, der die Behörde bestens kennt und gut vernetzt ist, und ich es geschafft, das Vertrauen zu stärken. Täglich bekommen wir persönliche Mails mit Anregungen, Fragen, Sorgen und Nöten aus der Belegschaft.

Nehmen Sie auch noch an Einsätzen teil?

Slowik Meisel: Auf jeden Fall. Bei großen Einsätzen wie beispielsweise den Corona-Demonstrationen, Staatsbesuchen wie dem von Wolodymyr Selenskyj, dem Christopher Street Day oder der Fußball-Europameisterschaft im vergangenen Jahr bin ich immer draußen. Um für die Kolleginnen und Kollegen ansprechbar zu sein, aber auch um Fragen von Politik und Medien transparent und genau beantworten zu können. Nur so kann ich realistische Einblicke in die Realität der Kolleginnen und Kollegen gewinnen.

Sind die Einsätze in Berlin riskanter als anderswo in Deutschland? Wie bereiten Sie Ihr Personal darauf vor?

Slowik Meisel: Dass die Einsätze in Berlin besonders riskant sind, würde ich nicht sagen. Jede Region, jeder Ballungsraum oder jede Großstadt in Deutschland hat andere Kriminalitätsschwerpunkte. Die furchtbaren Attentate von Mannheim, Solingen, Magdeburg, Aschaffenburg, München und zuletzt in Berlin zeigen leider, dass Gewalt überall in Deutschland passieren kann. In Mannheim ist ein Kollege von uns im Einsatz getötet worden, als er andere Menschen schützen wollte, das trifft uns natürlich mitten ins Herz. Selbstverständlich bereiten wir unser Personal bestmöglich auf die Einsätze und Aufgaben einer Hauptstadtpolizei vor. In der Ausbildung legen wir neben einem sorgfältigen Einsatztraining verstärkt Wert auf das Kommunikationstraining, und das bereits seit vielen Jahren. Unser Ansatz ist Deeskalation durch Kommunikation – gelernt aus den bitteren Erfahrungen der gewalttätigen Maidemonstrationen in den achtziger und neunziger Jahren. Erfreulicherweise konnten wir die Ausstattung unserer Polizistinnen und Polizisten in den letzten Jahren deutlich verbessern, was für die Einsätze wichtig ist. Ein weiteres wichtiges Themenfeld ist die Supervision.



Können Sie noch ein paar Sätze zur Supervision sagen?

Slowik Meisel: Supervision ist unerlässlich für die Nachbereitung hoch belastender Einsätze wie etwa in den Bereichen häusliche Gewalt, Tötungsdelikte oder Kinderpornographie. Das Bewusstsein für psychische Gesundheit und Resilienz ist stark gewachsen, und unsere Kolleginnen und Kollegen wissen die Angebote zu schätzen. Ein Einsatz-Nachsorge-Team ist über eine Hotline 24/7 erreichbar, geht aber auch aktiv auf Menschen zu. Außerdem gibt es eine Beratungsstelle für Konfliktmanagement: Wenn es im Team knirscht, wenn beispielsweise Kollegen nicht gut miteinander können, könnte das im Einsatz schwerwiegende Folgen haben. In vertraulichen Gesprächen versuchen wir, die Konflikte nachhaltig zu lösen. Wir schauen genau hin, wie die Stimmung ist, um hier nochmal an die erste Frage anzuknüpfen, aber auch, wenn wir Hinweise auf Fehlverhalten oder verdächtige Chats bekommen, in denen Mobbing oder menschenverachtende Dinge verbreitet werden. Da gibt es keinerlei Toleranz.

„Wir stehen für Verantwortung, Vielfalt und Toleranz.“

Was macht die Polizei Berlin für junge Menschen als Arbeitgeber attraktiv?

Slowik Meisel: Als Hauptstadtpolizei werden wir definitiv als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Regelmäßig haben wir auch viele Bewerbungen aus anderen Bundesländern. Unser Einsatzspektrum ist groß und vielseitig. Wir sind immer mittendrin im Geschehen in Berlin. In Zahlen drückt sich das so aus: Wir registrieren eine Million Notrufe im Jahr, das sind alle 26 Sekunden einer, fahren rund 750.000 Streifenwageneinsätze und haben über 1.000 Schutzobjekte im Stadtgebiet. Ich persönlich werbe gerne mit den Aufstiegsmöglichkeiten. Junge Leute, die vielleicht erstmal von Schule genug haben und eine Berufsausbildung machen wollen, können bei uns im Mittleren Dienst anfangen und dann später immer noch, bei voller Gehaltszahlung, ein Bachelorstudium oder den Master an der Deutschen Hochschule der Polizei absolvieren. Wer gut und motiviert ist, hat viele Chancen, sich weiterzuentwickeln.

Was motiviert junge Menschen zu einer Bewerbung bei der Polizei?

Slowik Meisel: Natürlich gibt es vereinzelt Bewerberinnen und Bewerber, die sich den Polizeidienst wie „Cobra 11“ vorstellen oder denken, sie fangen am ersten Tag gleich im SEK an. Aber die Mehrheit hat realistische Vorstellungen. Für die jetzige, junge Bewerbergeneration spielt das Gehalt eine Rolle, aber genauso die sinnstiftende Aufgabe, das spiegelt uns auch das jährliche Trendence Schülerbarometer wider. Wir verstehen uns als Bürgerpolizei, und diese verantwortungsvolle, gesellschaftliche Aufgabe hat Anziehungskraft auf junge Menschen. Ich erlebe viele intrinsisch hoch motivierte Berufsanfängerinnen und -anfänger, das freut mich.

Haben Sie genügend Bewerberinnen und Bewerber?

Slowik Meisel: Im Grunde schon, aber leider hat die Qualität der Bewerbungen nachgelassen. Jährlich haben wir stetig um die 10.000 Bewerbungen auf rund 1.200 Stellen pro Ausbildungsjahr. Aber diese komfortable Zahl schrumpft leider schnell zusammen: Viele Bewerbungen werden einfach mal schnell mit dem Handy losgeschickt. Und nur gut die Hälfte der Bewerbenden bleibt dran und nimmt am Auswahlverfahren teil. Davon wiederum scheitert ein nicht unerheblicher Teil an unseren Einstellungs Voraussetzungen.

Woran liegt das?

Slowik Meisel: Einige verfügen nicht über die erforderliche körperliche Fitness, bei anderen fehlt es beispielsweise an der Sprachkompetenz, auf die wir Wert legen. Auch wenn es im Social-Media-Zeitalter antiquiert erscheint, bitten wir unsere Bewerbenden zum Diktat. In der Polizeiausbildung nehmen Recht und Gesetz einen großen Platz ein. Wer sprachlich nicht versiert ist, kann Gesetzestexte nicht durchdringen. Ein Problem ist die Abbrecherquote in der Ausbildung von rund 20 Prozent. Die jungen Leute hören aus unterschiedlichsten Gründen auf, der eine hat Heimweh, die andere findet den Lernstoff zu trocken. Die Quote ist im Vergleich zu denen an Hochschule und im Handwerk noch gut, aber aus meiner Sicht zu hoch. Um dem entgegenzusteuern, bieten wir den Auszubildenden ein umfangreiches Onboarding-Programm an, mit gemeinsamen Freizeitaktivitäten, aber auch Angeboten wie schulischer Nachhilfe.

Wie wirken Sie falschen Erwartungen von Bewerbenden entgegen?

Slowik Meisel: In der Vergangenheit war es lange so, dass im Auswahlverfahren der PC-Test stärker betont war als das Gespräch. Wir haben das professionalisiert und dem persönlichen Gespräch mehr Gewicht gegeben. Davon profitieren beide Seiten. Wir erfahren mehr über die jungen Menschen, und wir können sie besser aufklären: über Berufsrisiken, den Schichtdienst beispielsweise, aber auch über die Ausbildungsinhalte. Wer Kriminalbeamtin oder Kriminalbeamter werden möchte, muss erst einmal eine Reihe von Gesetzestexten lesen und lernen. Interessant ist, was mir unsere Einsatztrainer berichten: Junge Menschen heute tun sich offenbar schwerer im Umgang mit Gewalt als Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger von vor zehn Jahren. Es fehlt die Bereitschaft, notfalls in den körperlichen Kontakt zu gehen. Dies ist aber unter anderem eine wichtige Voraussetzung für den Beruf. In die Polizeiausbildung an der Akademie fließen ständig neue gesellschaftliche Entwicklungen ein, beispielsweise zur Förderung interkultureller Kompetenzen oder zu den Themen LGBTIQ+ und Unconscious Bias.

Welche Wege gehen Sie in der Personalgewinnung? Gibt es besondere Formate auf Social Media oder Events?

Slowik Meisel: Wir setzen schon seit einigen Jahren auf eine breite Klaviatur an Online-Formaten und Veranstaltungen. Die Polizei Berlin gilt hier als Vorreiter. Zum Pflichtprogramm gehören große und kleinere Events, beispielsweise der Tag der offenen Tür oder der Girls' und Boys' Day für Schülerinnen und Schüler. In den sozialen Medien sprechen wir unsere Zielgruppe an: über unseren TikTok-Livestream



etwa, der uns im Recruiting echt vorgebracht hat, über die Plattform X mit 660.000 Followern, und über unseren Instagram-Kanal „polizeiberlin.mario“ mit unserem Corporate Influencer Polizeikommissar Mario Langner. Erwähnen möchte ich auch unsere Image- und Arbeitgeberkampagne „110 Prozent Berlin“, die wir zur UEFA Euro 2024 gelauncht haben. Die bringt auf den Punkt, was Polizeiarbeit ausmacht: Action gibt es bei uns sowieso, vor allem aber stehen wir für Verantwortung, Vielfalt und Toleranz. Das kommt auch bei jungen Frauen gut an, die sich für die Polizei interessieren. Last, but not least, sprechen wir mit unserer Personalwerbung weitere Zielgruppen an, Eltern und Großeltern etwa, die bei jungen Menschen heute bei der Berufswahl eine wichtige Rolle spielen, und berufserfahrene Seiteneinsteiger. Was die Erfahrung lehrt: Ein hippestes Social Recruiting allein führt noch nicht zur Bewerbung, sondern erst der persönliche Kontakt.

Wie wichtig ist die gesellschaftliche Anerkennung für ein positives Image der Polizei?

Slowik Meisel: Sehr wichtig! Wir stellen fest, dass der Rückhalt da ist: Über 80 Prozent der Berlinerinnen und Berliner äußern sich positiv über die Polizei. Ich bin sehr viel unterwegs und erfahre viel Wertschätzung. Nicht zu unterschätzen ist die Unterstützung durch die Politik, die aktuell umfassend gewährleistet ist.

Wie gestalten Sie ein wertschätzendes Arbeitsumfeld?

Slowik Meisel: Wir sprechen mit unseren Mitarbeitenden. Ein Beispiel dafür ist der Werteprozess, den wir im vergangenen Jahr als Bottom-up-Prozess gestartet haben. Mit Workshops und Umfragen versuchen wir, alle einzubinden. Unsere Gesellschaft ist im Wandel, es gibt einen Generationenwechsel innerhalb der Polizei. Im Inland ist die Polizei die „letzte Bastion“, die Demokratie und Rechtsstaat sichert. Deshalb ist es enorm wichtig, dass wir uns auf



unsere eigenen Werte besinnen. Nur so können wir unsere Aufgaben geschlossen erfüllen und machen uns resilient gegen Anfeindungen.

Optimieren Sie auch konkret die Arbeitsbedingungen, um etwa die Work-Life-Balance zu verbessern?

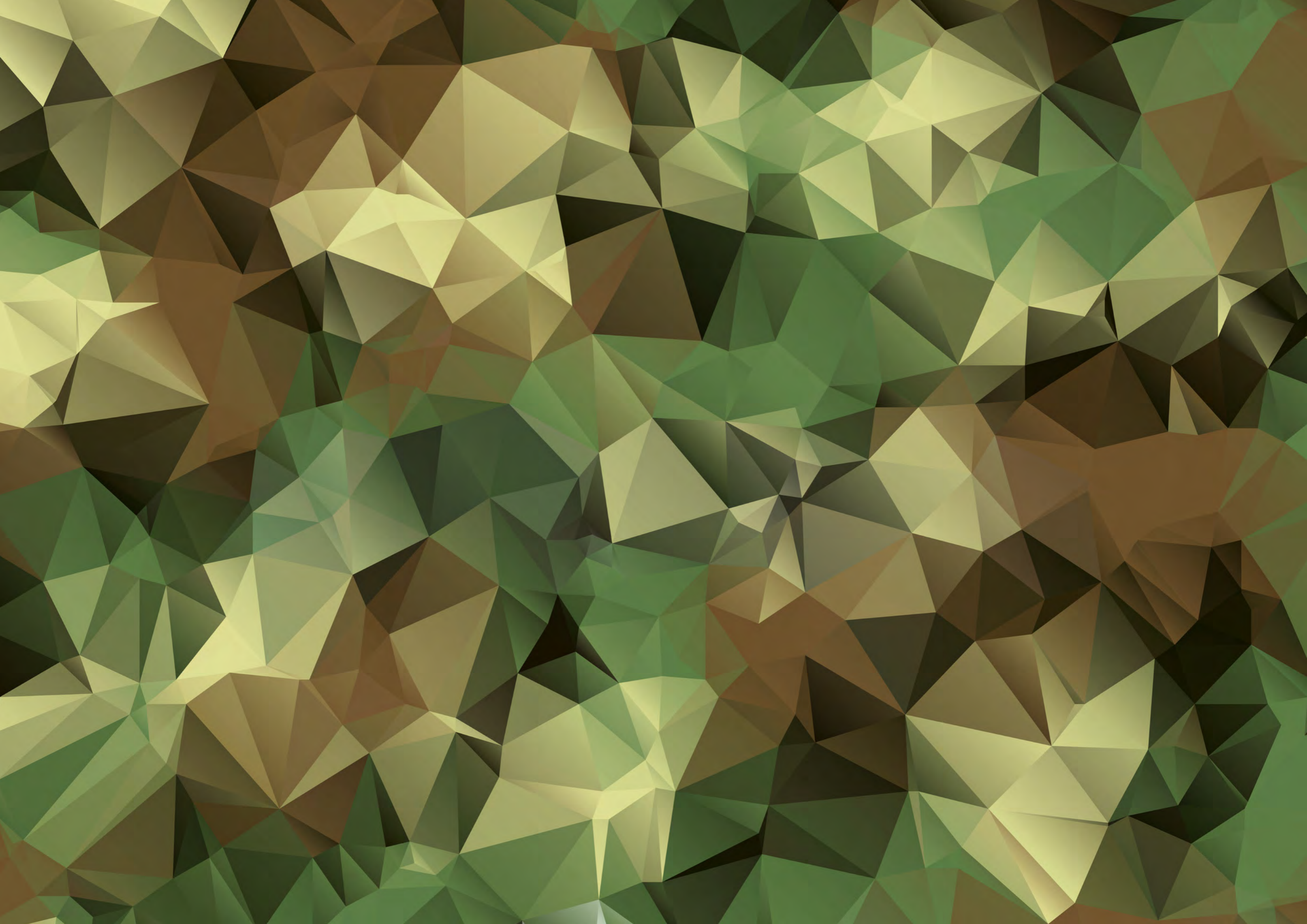
Slowik Meisel: Natürlich gibt es bei der Polizeiarbeit Grenzen beim flexiblen Arbeiten, aber was möglich ist, wird möglich gemacht. Teilzeitarbeit gibt es schon lange, und beim Homeoffice sind wir durch die Corona-Pandemie deutlich nach vorne gekommen. Durch die entsprechende Ausrüstung können wir die Arbeit im Homeoffice in vielen Bereichen ermöglichen, wo sie sinnvoll ist. Wir haben außerdem Mutter-Kind-Büros und sogenannte Satellitenbüros: Polizeibeamte, die beispielsweise nach dem Dienst noch Dinge am PC erledigen wollen, müssen nicht mehr quer durch die Stadt zu ihrer Dienststelle fahren, sondern finden dort einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz vor. Was sich bewährt hat, ist ein Tageszug in der Bereitschaftspolizei, um etwa jungen Eltern entgegenzukommen. Diese Polizistinnen und Polizisten arbeiten nur während der regulären Arbeitszeiten, nicht nachts und nicht am Wochenende. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Work-Life-Balance ist das Gesundheitsmanagement. Wir haben hier ein breit gefächertes Angebot an Sporträumen und Sportkursen.

Gibt es einen Job oder einen Bereich bei der Bundeswehr, der Sie persönlich reizen würde?

Slowik Meisel (lacht): Wenn ich die Möglichkeit hätte, bei der Bundeswehr reinzuschneppern, würde ich auf jeden Fall an Land bleiben wollen und nicht zur Marine oder Luftwaffe gehen. Hochspannend fände ich, im Stab bei einem Einsatz im Ausland dabei zu sein, bei dem das gesamte Fähigkeitsspektrum der Truppe sichtbar wird.

Was motiviert Sie, jeden Tag durch die Tür des Präsidiums zu kommen?

Slowik Meisel: Ich bin sehr stolz auf die Leistungsfähigkeit der Polizei Berlin und empfinde es als eine große Ehre, Polizeipräsidentin in der Hauptstadt zu sein, und das ist jetzt nicht nur so dahingesagt. Mir gefällt das Sinnstiftende, die unglaubliche Vielfalt an Themen und Menschen, ich mag es, am Puls von Berlin zu sein, sowie die internationale Vernetzung. In der Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Polizei Berlin vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sehe ich meine wichtigste Aufgabe und Herausforderung.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium der Verteidigung
Stab Informationsarbeit
Michael Stempfle (V. i. S. d. P.)
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

Kontakt:

Arbeitgebermarke Bundeswehr
Stab Informationsarbeit
Bundesministerium der Verteidigung
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

Telefon: 030 1824-0

E-Mail: imvisier@bmvg.bund.de

Bildnachweis: Bundeswehr sowie mit freundlicher Genehmigung von Michael Witt, Lebenswelt Recruiting; Deutsche Bahn; DHL Group; TÜV Rheinland; Rheinmetall; Polizei Berlin. Das eingesetzte Papier ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

Konzeption/Gestaltung:
Castenow, Düsseldorf
Druck: Bonifatius GmbH Druck –
Buch – Verlag, Paderborn
Stand: April 2025

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



BUNDESWEHR