

ARBEITGEBER BUNDESWEHR IM VISIER



Feldwebel bei der Bundeswehr

MEISTER IHRES FACHS

IM GESPRÄCH MIT HOLGER SCHWANNECKE

Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks



RÜCKGRAT DER TRUPPE

Grundlage für die Leistungsfähigkeit der Bundeswehr ist ein hochqualifiziertes Personal. Die Feldweibel sind die Fachkräfte der Bundeswehr, die innovative Technologien bedienen und Menschen darin anleiten können. Dazu erhalten die Feldweibelanwärter und -anwärterinnen neben einer fachlich exzellenten Qualifikation bis zur Meisterebene eine fundierte politische Bildung und pädagogisch-didaktische Ausbildung.

Dem Fachkräftemangel begegnet die Bundeswehr mit verstärkten Investitionen in die eigene Personalaus- und -entwicklung. Hier schließt sich der Kreis. Als Experten für militärische und fachliche Führung und Ausbildung vermitteln die Feldweibel nicht nur Wissen und Kompetenzen, sondern vor allem auch Werte und Leitbilder in die Truppe hinein. Sie leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag zur Stärkung des Nachwuchses bei der Bundeswehr. Sie bilden das Personal von morgen aus.

Faktoren wie Karriereperspektiven, Jobsicherheit und Work-Life-Balance spielen bei der Berufswahl junger Menschen heute eine zunehmend wichtige Rolle. Die Trendwenden Personal, Ausrüstung und Finanzen nehmen dies mit einer Vielzahl an Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität der Bundeswehr in Angriff. Wichtig ist: Die Bundeswehr wächst weiter auf.

INHALT

03 — HANDWERKER UND TECHNIKER GESUCHT

06 — FACHKRÄFTEMANGEL VOR ORT LÖSEN

Karriereberater im Interview

10 — LEBENSLANGES LERNEN

Ausbilder bei der Bundeswehr

14 — „DAS HANDWERK BIETET KARRIEREN“

Interview mit Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH)

17 — TRENDWENDEN PERSONAL, MATERIAL UND FINANZEN

Bundeswehr wächst weiter auf



BUNDESWEHR BILDET FACHPERSONAL AUS

Sie arbeiten als IT-Administrator, Fluggerätemechaniker, Radarelektroniker, Bürokaufleute oder Zahn-techniker: Die Feldweibel sind die „Meister“ der Bundeswehr. Mit rund 35 Prozent Anteil am militärischen Personal bilden sie das Rückgrat der Truppe. Der Bedarf an beruflichem Nachwuchs ist entsprechend groß. Dem Fachkräftemangel in den gefragten technischen und handwerklichen Berufen wirkt die Bundeswehr mit Investitionen in die eigene Ausbildung entgegen.

Mit knapp 60.000 Dienstposten bilden die Feldweibel als mittlere Fach- und Führungskräfte der Bundeswehr die größte Gruppe innerhalb der Streitkräfte. In sie zu investieren, ist für die künftige Entwicklung der Bundeswehr unerlässlich. Die Bundeswehr muss ihren Mittelbau stärken, um den vielfältigen Herausforderungen gewachsen und flexibel zu sein. Der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs für Personalerhalt und -aufwuchs ist hoch; Automatisierung und Digitalisierung erhöhen den Druck. Für 2019 sind rund 7.000 neue Dienstposten vorgesehen. Besonders gesucht sind Fachkräfte für die Bereiche Elektrik, Elektronik, Mechatronik und Mechanik sowie sämtliche IT-, Handwerks- und medizinische Berufe.

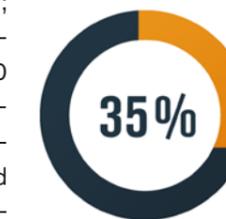
Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung

Ihr Fachpersonal bildet die Bundeswehr in weiten Teilen selbst aus. Rund 35.000 Menschen befinden sich aktuell bei der Bundeswehr in einer Ausbildung. Die sogenannten Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes erlernen einen Beruf mit zivil anerkanntem

Abschluss vor einer IHK oder Handwerkskammer; in den Folgejahren ihrer Dienstzeit werden sie bis zur Meisterprüfung weiterqualifiziert. „Meister ihres Fachs“ werden sie in der Truppe genannt. Die Bundeswehr bildet in 52 zivil anerkannten Berufen aus und bietet 36 zivilberufliche Fortbildungen bis zur Meister- oder zu einer vergleichbaren Ebene an. Die Bundeswehr sei eine gute Adresse für die Ausbildung, meint auch Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, im Interview mit „Im Visier“ (Seite 14). „Gerade im Handwerk bieten sich jungen Menschen derzeit anspruchsvolle berufliche Optionen in allen Zukunftsfeldern“, betont er.

Die Feldweibellaufbahn steht Schulabgängern mit Mittlerer Reife offen, eignet sich jedoch auch für junge Menschen, die bereits eine Berufsausbildung absolviert haben und sich neu orientieren wollen; sie machen den größten Anteil der Bewerber und Bewerberinnen für die Laufbahn aus. Bei der Bundeswehr warten gute Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten auf sie. Punkte, die jungen Menschen wichtig sind, so belegt die Trendence-Fachkräftestudie 2018: Für mehr als die Hälfte der unter 24-Jährigen geben gute Aufstiegsmöglichkeiten den Ausschlag bei der Wahl des Arbeitgebers. Grundsätzlich bereit für einen Jobwechsel sind 80 Prozent aller Befragten. Sicher sollte ihr Arbeitsplatz sein (73 Prozent) und gut bezahlt: Für zwei Drittel der Fachkräfte (65 Prozent) ist ein marktgerechtes Gehalt einer der wichtigsten Faktoren der Arbeitszufriedenheit.

Die Feldweibel machen



der Soldatinnen
und Soldaten aus.

Kooperationen mit Wirtschaft und Öffentlichem Dienst

Während die Feldweibel des Fachdienstes in ihrer Dienstzeit beruflich ausgebildet werden, konzentrieren sich die Feldweibel des Truppendienstes zunächst auf die militärische

Aufgabe, haben jedoch im Anschluss an ihre Verpflichtungszeit Anspruch auf eine zivile Aus- und Fortbildung. In bundeswehreigenen Bildungseinrichtungen oder außerhalb der Bundeswehr können sie einen Beruf erlernen, studieren oder sich auf eine Selbstständigkeit vorbereiten; bis zu fünf Jahre werden sie bei Fortzahlung des Soldes gefördert. Unterstützt werden die Soldaten und Soldatinnen dabei vom Berufsförderungsdienst der Bundeswehr, der seine Zusammenarbeit mit Arbeitgebern aus Privatwirtschaft, Öffentlichem Dienst sowie Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden kontinuierlich ausbaut. Rund 4.400 Unternehmen bieten bereits Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Praktika für ausscheidende Soldaten und Soldatinnen an, darunter beispielsweise die Deutsche Post, REWE oder die Deutsche Bahn.

NEUE WEGE DER PERSONALGEWINNUNG

Flankiert wird die Ausbildung verstärkt durch neue Wege der Personalgewinnung. Einen Schwerpunkt des Recruitings bildet der Mangelbereich IT: Die Anstrengungen reichen von Veranstaltungen wie den „Cyberdays“ oder IT-Camps über die Einrichtung des Masterstudiengangs Cybersicherheit an der Universität der Bundeswehr in München und die Vergabe von Stipendien bis zu verschiedenen Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen. Im Bereich Cybersicherheit beispielsweise kooperiert die Bundeswehr seit 2018 mit der Deutschen Telekom. Kern der Zusammenarbeit sind ein regelmäßiger Austausch und Hospitationen von Mitarbeitern; auch in der Ausbildung findet ein Austausch statt. Mit neuen Jobprofilen wie dem IT-Feldwebel sowie neuen Ausbildungsinhalten wird die Bundeswehr dem technischen

Fortschritt gerecht. Zusätzlich schafft sie mit neuen Werdegängen Möglichkeiten für den Quereinstieg von Experten in höheren Dienstgraden oder einen schnelleren Wechsel in den Status des Berufssoldaten.

Steigende Bewerberzahlen und Einstellungen zeigen, dass die Maßnahmen Wirkung zeigen. So konnte die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr seit Beginn der Trendwende Personal die Einstellungen für den Bereich des IT-Personals stetig weiter steigern. Im vergangenen Jahr konnte der Bedarf an Einstellungen über alle Laufbahnen hinweg zu 96 Prozent gedeckt werden; für den Bereich der Feldwebel zu 93 Prozent. Für 2019 wird eine ähnlich gute bis sehr gute Bedarfsdeckung in der IT prognostiziert.

Die Handwerksberufe stehen auch im Mittelpunkt der aktuellen Recruitingkampagne der Bundeswehr. Mit gewohnt provokativen Sprüchen und Porträts junger Feldwebel in ihrem Arbeitsumfeld adressiert sich die Kampagne an die junge Zielgruppe, verstärkt über Social-Media-Formate. Was für das gesamte Handwerk gilt, trifft auch auf die Bundeswehr zu. Man muss die Chancen der digitalen Kanäle nutzen, um die Vielfalt und die Modernität des Handwerks zu zeigen und mit überkommenen Vorstellungen aufzuräumen.

IM JAHR 2018 HABEN



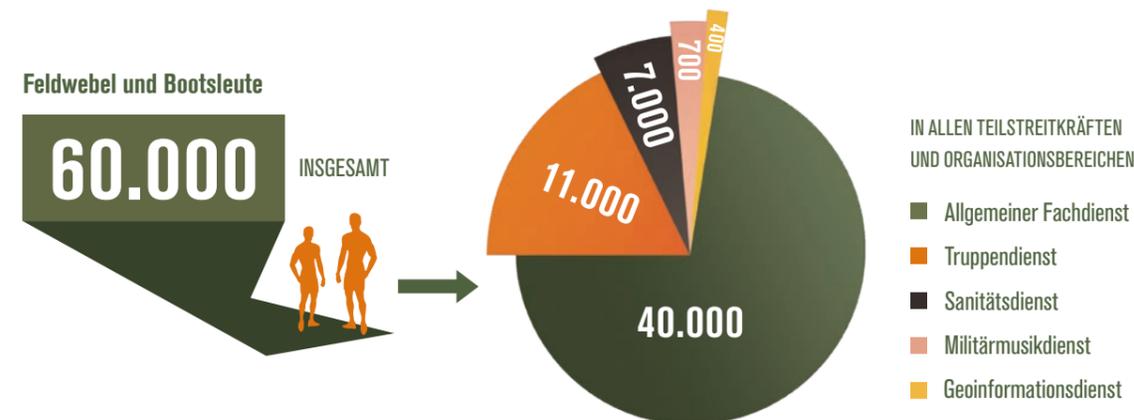
3.500 FELDWEBEL

IHRE ZIVILBERUFLICHE AUSBILDUNG BEEENDET.



DIE HANDWERKER DER BUNDESWEHR

Personalbestand*

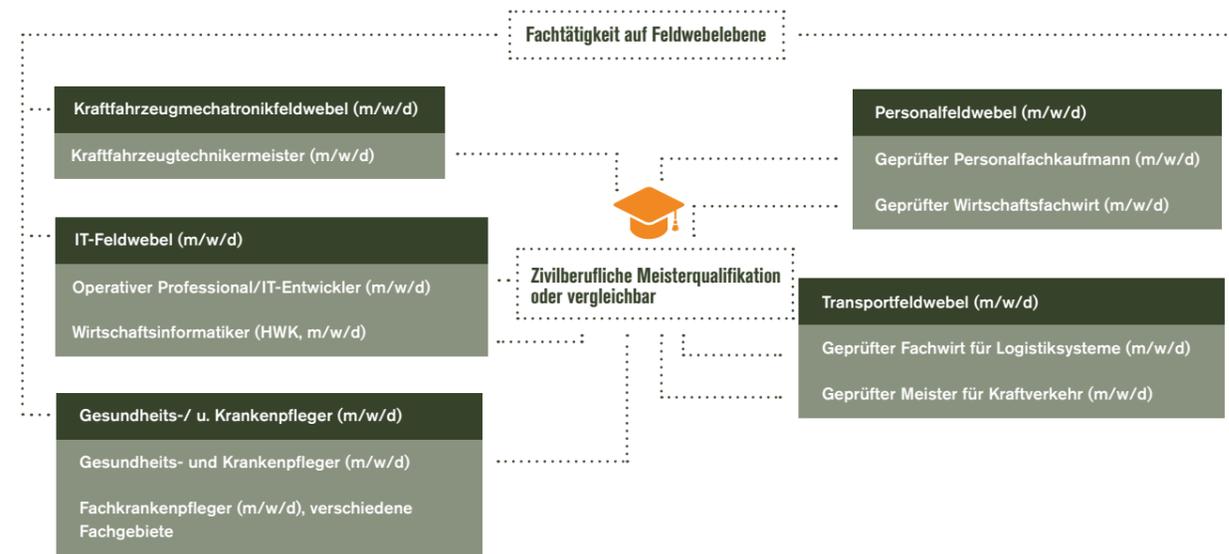


* Stand: 31.03.2019.

Personalplanung 2019



Meister ihres Faches





Regierungsamtfrau Antje Melnikoff,
Karriereberaterin, Cottbus

„WIR MÜSSEN RAUSGEHEN“

Täglich beraten Antje Melnikoff und Thomas Götze junge Menschen, die sich für technische oder handwerkliche Berufe interessieren.

Frau Melnikoff, am Arbeitsmarkt konkurriert die Bundeswehr mit Unternehmen und Handwerksbetrieben um den beruflichen Nachwuchs für eine betriebliche oder handwerkliche Ausbildung. Wie begegnet die Bundeswehr der Situation?

Antje Melnikoff: Indem wir informieren und interessieren. Nur im Büro darauf zu warten, dass die jungen Menschen zu uns kommen, reicht in unserer Region mit wenigen Standorten und aufgrund der Arbeitsmarktsituation heute nicht mehr aus. Wir müssen kreativ werden und rausgehen! Pro Woche nehmen wir mindestens zwei bis drei Außentermine wahr, gehen auf Job- und Ausbildungsmessen, auf Sportveranstaltungen und werden zur Studien- und Berufsorientierung in Schulen eingeladen. In unserer Region sind wir das Gesicht der Bundeswehr.

Wie spüren Sie den Fachkräftemangel vor Ort? Leere Flure im Karriereberatungsbüro?

Thomas Götze: Also ich persönlich habe keine Langeweile. Oft führe ich Beratungsgespräche im Stundentakt. Insgesamt würde ich sagen, die Situation ist herausfordernd, aber nicht unlösbar. Das Interesse an einer Ausbildung bei der Bundeswehr ist spürbar gestiegen. Die Bundeswehr wird vor allem bei jungen Menschen wieder als attraktive Ausbildungsadresse wahrgenommen, auch durch die Werbung.

Dass die Bundeswehr in Schulen eingeladen wird, wird aber auch kritisch gesehen.

Antje Melnikoff: Die Schulen hier sind in puncto Berufsberatung sehr aktiv. Als großer Arbeitgeber werden wir fast ausnahmslos eingeladen. Nur sehr wenige Schulen wünschen generell keinen Kontakt zur Bundeswehr. Und: Viele sind positiv überrascht, zum einen von den vielen Ausbildungs- und Verwendungsmöglichkeiten in der Bundeswehr, mit oder ohne Uniform, zum anderen von der offenen und ehrlichen Beratung. Vorbehalte lösen sich dann meistens schnell auf.

Was macht eine gute Beratung aus?

Antje Melnikoff: Ein guter Karriereberater sollte sich Zeit für jeden Bewerber nehmen und muss vor allem auch gut zuhören können. Je mehr der Interessent im persönlichen Beratungsgespräch von sich und seinen Vorstellungen erzählt, umso gezielter kann er beraten werden. Nur so kann es gelingen, den passenden Karriereweg zu finden. Wir beraten über alle Vor- und Nachteile des Soldatenberufes. Es würde auch keinen Sinn machen, falsche Vorstellungen zu wecken. Die Menschen sollen sich bewusst für die Bundeswehr entscheiden, sich freiwillig bewerben und auch freiwillig dabeibleiben. Wer Soldat werden möchte, dem muss zum Beispiel klar sein, dass er vielleicht pendeln muss, bei uns beispielsweise ist der nächstgelegene Standort mehr als

70 Kilometer entfernt. Die Bundeswehr arbeitet auftragsbezogen, das kann für den Einzelnen auch eine Versetzung oder einen Auslandseinsatz bedeuten. Wer aber mobil und flexibel ist, dem stehen alle Möglichkeiten offen. Es gibt wohl keinen anderen Arbeitgeber mit so vielfältigen Berufs-, Studien- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Ist der Weg über die Karrierecenter nicht ein Hindernis für die Bewerbung? Bei anderen Unternehmen brauchen die Bewerber nur ein Online-Formular abzuschicken ...

Thomas Götze: Das ist zu kurz gegriffen. Ein sondierendes Gespräch spart am Ende Zeit, weil es im Vorfeld Transparenz schafft, und zwar für beide Seiten. Für eine Karriere bei der Bundeswehr ist das Erstgespräch unverzichtbar. Oft kommen die jungen Leute mit vagen Vorstellungen oder einem Interessensgebiet, wissen aber nicht, was sie damit anfangen können. Und bei

„MEISTERTITEL UND ÜBERNAHME SIND GARANTIERT.“

der Bundeswehr, besonders bei den Feldwebeln, gibt es so viele Türen für einen Einstieg. Dann schmieden wir in der Regel Plan A und Plan B, je nach Eignung des Kandidaten. Außerdem helfen wir dann bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, was viele gut finden.

Welche Argumente sprechen für die Feldwebellaufbahn?

Thomas Götze: Das überzeugendste Argument überhaupt für den Fachdienst ist die Ausbildungs- und Übernahmegarantie: Die Feldwebellaufbahn endet in allen Berufen mit der Meisterqualifikation im Handwerk oder mit der Qualifikation des Technikers. Wo in der zivilen Wirtschaft gibt es das schon, dass der „Meister“ schon zu Beginn der Ausbildung fest zugesagt wird? Hinzu kommen gute Aufstiegschancen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und eine gute Bezahlung. Bei vielen Berufen bezahlt die Bundeswehr eine Besoldung, die deutlich über den Ausbildungsgehältern in der freien Wirtschaft liegt.

Antje Melnikoff: Die Feldwebel im Truppendienst bekommen als das klassische militärische Führungspersonal zunächst keine zivilberufliche Ausbildung. Nach Dienstzeitende haben sie aber – bei vollem Gehalt – bis zu

fünf Jahre Zeit, sich für das Leben nach der Bundeswehr fit zu machen. Dabei steht es ihnen frei, einen Beruf zu lernen, sich auf Meisterebene weiterzuqualifizieren, zu studieren oder sich selbstständig zu machen. Hierbei werden sie vom Berufsförderungsdienst beraten und unterstützt. Die Bundeswehr hat den Anspruch, ihre ausscheidenden Soldaten als qualifizierte Arbeitskräfte in die freie Wirtschaft zu entlassen.

Sind die berufliche Qualifikation und der Abschluss bei der Bundeswehr vergleichbar mit der Berufsausbildung in der Wirtschaft?

Thomas Götze: Ja. Ausbildungsinhalte und Abschluss bei der Bundeswehr sind gleichwertig und zivil anerkannt. Auch Soldaten und Soldatinnen legen ihre Prüfung vor einer Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer ab.

Gibt es Unterschiede im Verlauf der Ausbildung?

Antje Melnikoff: Wir kümmern uns intensiv um unsere Auszubildenden. Wir haben moderne Ausbildungseinrichtungen und exzellentes Ausbildungspersonal, das sich voll auf die Vermittlung von Lerninhalten konzentrieren kann. Bei uns lernt man nicht allein, sondern im Team. Die Ausbildung ist gut strukturiert, und die Bundeswehr zahlt bereits in der Ausbildung ein gutes Gehalt.

Aber die lange Verpflichtungsdauer ist auch abschreckend ...

Thomas Götze: Natürlich gibt es solche, die zögern. Zwölf oder 13 Jahre sind für junge Menschen eine lange Zeit,

Hauptfeldwebel Thomas Götze, Karriereberatungsfeldwebel



beinahe unüberschaubar. Was sie im Laufe des Beratungsgesprächs dann aber auch sehen: Die Verpflichtung bedeutet die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Feldwebel sind unkündbar. Durch die Verwendungsplanung wissen sie, wohin die Reise geht.

Auch der Auslandseinsatz lässt so manche Bewerbung scheitern. Wie ist da Ihre Erfahrung?

Thomas Götze: Die meisten Interessenten, die zu mir ins Büro kommen, haben sich mit dieser Frage bereits auseinandergesetzt, vermutlich ähnlich wie die Bewerber oder Bewerberinnen in anderen Berufen, die mit Risiken behaftet sind, nehmen wir mal die Feuerwehr, die Polizei oder auch handwerkliche Berufe wie den Dachdecker. Im Beratungsgespräch werden sie dennoch ausgiebig über die besonderen Risiken informiert. Wir weisen darauf hin, dass gerade der Dienst im Auslandseinsatz das Alleinstellungsmerkmal des Soldaten im Vergleich zu zivilen Berufen ist. Andererseits stellen wir auch klar, dass der Soldat vor der Teilnahme am Auslandseinsatz eine mehrjährige und sehr umfangreiche Ausbildung durchläuft und daher keineswegs unvorbereitet ist. Auch die Ausrüstung der Soldaten ist mittlerweile auf dem neuesten Stand und bietet den bestmöglichen Schutz.

Bewerben sich eher Schulabgänger oder junge Leute, die bereits einen Beruf haben?

Thomas Götze: Das hält sich die Waage. Für die Feldwebellaufbahn im Fachdienst interessieren sich aber häufiger ältere oder berufserfahrene Kandidaten. Sie wollen sich verändern oder sehen, dass es für sie nach der Ausbildung nicht weitergeht. Ein gelernter Elektriker zum Beispiel kann auf einer Fregatte bei der Marine seinen Meister machen oder im Gebäudemanagement bei der Streitkräftebasis arbeiten und sich dort bis zum Meister qualifizieren.

Antje Melnikoff: Bewerber, die schon mitten im Berufsleben stehen oder eine Berufsausbildung mitbringen, finden oft den Einstieg als Feldwebel in den Fachdienst. Hier lassen sich ihre fachlichen Erfahrungen mit dem „grünen Bereich“ kombinieren. Auf Übungen gehen, draußen sein, Sport machen, das bringt Abwechslung in den Berufsalltag. Aber auch im Truppendienst sind es eher ältere Interessenten, die sich verändern wollen, mehr Verantwortung suchen.

Sind die technischen Berufe bei den Feldwebeln immer noch eine Männerdomäne?

Antje Melnikoff: Noch ist das oft so. Männer entscheiden sich immer noch eher für eine technische oder handwerkliche Ausbildung als Frauen. Das ist aber nicht nur bei der Bundeswehr so, und die Frauen holen auch langsam auf. Während die Eltern oft staunen, wie viele Möglichkeiten Frauen heute bei der Bundeswehr haben, ist es für die jungen Bewerberinnen schon selbstverständlich, dass sie die gleichen Chancen wie ihre

„FRAUEN ENTSCHEIDEN SICH BEWUSSTER FÜR DIE BUNDESWEHR.“

männlichen Mitbewerber haben. Ihnen ist aber auch klar, dass von ihnen die gleiche Leistung erwartet wird, oft kommen sie schon zum ersten Gespräch mit konkreten Vorstellungen und Fragen. Frauen entscheiden sich meistens bewusster für die Bundeswehr als Arbeitgeber. Sie interessieren sich vielfach für die medizinischen oder medizinisch-technischen Berufe. Und doch finden wir heute Frauen in allen Bereichen und Ebenen der Bundeswehr, auch als Pilotinnen, Fallschirmjäger oder IT-Feldwebel.

Was muss der ideale Kandidat für die Feldwebellaufbahn mitbringen?

Thomas Götze: Als Erstes natürlich Motivation und das Interesse für das berufliche Fachgebiet oder für das Militär. Da die Feldwebel schon früh Personalverantwortung übernehmen, müssen sie einen gewissen Grad an Reife, Urteilsvermögen und Verantwortungsbewusstsein mitbringen.

Was ist den Bewerberinnen und Bewerbern wichtig?

Thomas Götze: Natürlich kommt häufig die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Bundeswehr ist grundsätzlich bemüht, die Soldaten heimatnah einzusetzen, Verwendung und Versetzungen transparent zu planen und mit den persönlichen Wünschen in Einklang zu bringen. Ich kann dies auch aus eigener Erfahrung bestätigen. Bundeswehrangehörige, die pendeln müssen oder einen Zweitwohnsitz brauchen, werden adäquat finanziell unterstützt.

VIelfalt der Ausbildung

52 ZIVIL ANERKANNTE BERUFSBILDER → **BIS ZUR GESELLENEBENE**

36 ZIVILBERUFLICHE FORTBILDUNGEN → **BIS ZUR MEISTEREBENE ODER VERGLEICHBAR**

260 WERDEGÄNGE

21 MONATE VOLLAUSBILDUNG



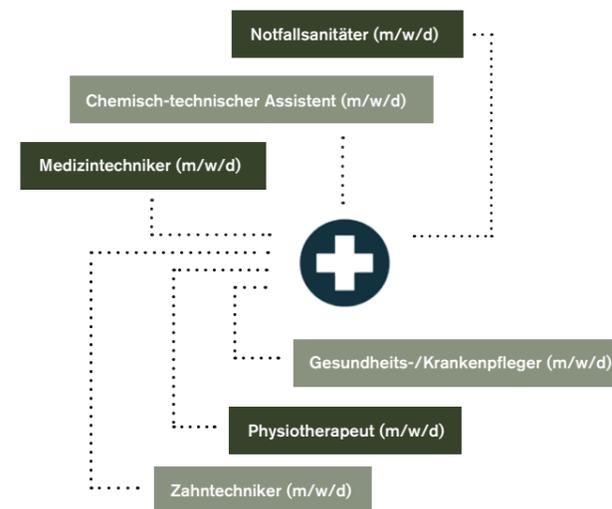
ABSCHLUSS-PRÜFUNG

vor Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Prüfungsausschuss

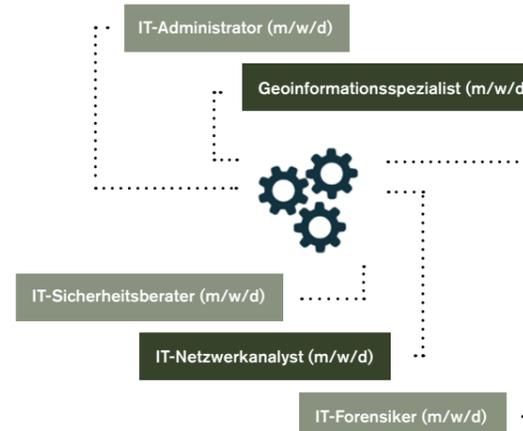
STAATLICH ANERKANNTER ABSCHLUSS

auf Facharbeiter- bzw. Gesellenebene

Berufe im Sanitätsdienst



Berufe im Org-Bereich Cyber- und Informationsraum



Voraussetzungen für die Feldwebellaufbahn

ALTER

* Minderjährige benötigen das Einverständnis des bzw. der Erziehungsberechtigten. Für Bewerber und Bewerberinnen mit für die Bundeswehr verwendbarer Berufsausbildung gilt das Höchstalter nicht.

Mindestens 17 Jahre, höchstens 29 Jahre*

SCHULBILDUNG

Deutsche Staatsbürgerschaft

Hauptschulabschluss und einen für die Bundeswehr verwendbaren Berufsabschluss oder **Realschulabschluss**

DIENSTZEIT

** Aufgrund der Vielzahl der Laufbahnrichtungen bei den Streitkräften sind grundsätzlich auch kürzere Dienstzeiten ab acht Jahren sowie Verlängerungen auf bis zu 25 Jahre möglich.

12-13 Jahre**

Stabsfeldwebel André Lenhart, Ausbilder

„AUSBILDER ZU SEIN, IST EIN LERN- UND REIFEPROZESS“

Stabsfeldwebel Lenhart, was macht den Feldwebel im Truppendienst aus?

Die Feldwebel im Truppendienst sind die „Praktiker“ der Bundeswehr, echte Profis auf ihrem jeweiligen militärischen Fachgebiet, sei es als Panzerkommandant, Infanteriegruppenführer oder Gefechtsstandfeldwebel. Sie müssen in der Lage sein, über den Tellerrand hinauszudenken, auf Kompanieebene und höher. Als erfahrener Soldat ist der Feldwebel das Bindeglied zwischen seiner übergeordneten Führung und den ihm unterstellten Soldaten und Soldatinnen, immer auf Tuchfühlung mit der Basis. Das macht die Position so herausfordernd. Als militärischer Führer ist der Feldwebel automatisch auch Ausbilder – aus der Praxis, für die Praxis.

Was sind die wichtigsten Eigenschaften, die er oder sie für die Aufgabe benötigt?

Das Handwerkszeug des Feldwebels ist sein Fachwissen einerseits, seine Beweglichkeit, sein Improvisationstalent und seine Lösungsorientierung andererseits. Bei Übungen, vor allem aber im Einsatz, wird der Feldwebel ständig mit neuen Situationen und Lagebildern konfrontiert, die er mit seinen unterstellten Soldaten verantwortungsbewusst „managen“ muss. Das verlangt einiges von ihm ab. Er muss körperlich fit, entscheidungsfreudig und handwerklich versiert sein. Für die Menschen in seiner Truppe muss er ein gutes Einfühlungsvermögen mitbringen, ein Gespür dafür haben, was sie bewegt.

Wie wird man ein guter Ausbilder?

Vor allem durch die eigene militärische Praxis aus den vorangegangenen Verwendungen. Ausbilder zu sein, hat nichts mit unangefochtener Autorität oder Befehlsgewalt zu tun, auch nicht bei der Bundeswehr, wie viele

Außenstehende irrtümlich meinen, sondern nicht zuletzt mit Erfahrung und Vorbildfunktion. Wer sich auf seinem Fachgebiet wirklich auskennt und sich mit seinem Job identifiziert, kommt bei den Auszubildenden authentisch und überzeugend rüber, genießt das Vertrauen seiner Schüler. Ich persönlich finde es sehr erfüllend, mein praktisches Wissen aus den vielen Jahren und Einsätzen als Panzerzugführer und Panzerkommandant weitergeben zu können. Dass die Panzertruppe meine Leidenschaft ist, merken die Zuhörer, glaube ich, sofort. Ich selbst hatte auch das Glück, dass ich Vorgesetzte und Ausbilder hatte, die mir nach wie vor als Vorbild dienen und die mich begeistern und inspirieren konnten. Dazu gehört auch eine gesunde Fehlerkultur. Jedem Ausbilder muss klar sein: Wer Verantwortung übernimmt, macht Fehler. Wichtig ist aber, dass jeder gestärkt aus der Situation herausgeht und nicht eingeschüchtert.

Sie bereiten Feldwebel auf ihre militärische Führungsaufgabe vor. Welchen Tipp geben Sie ihnen in puncto Führung mit auf den Weg?

Ich sage ihnen: Kein Meister, auch kein Ausbilder, ist vom Himmel gefallen. Deshalb braucht auch ein Berufsanfänger in der Feldwebellaufbahn keine Angst vor der Aufgabe zu haben. Es ist ja nicht so, dass die jungen Feldwebel vom ersten Tag an Führungsverantwortung, etwa für einen Panzerzug Leopard 2, übernehmen sollen. Sie wachsen mit ihren Aufgaben und über Jahre in die jeweiligen Rollen und Führungsebenen hinein. Menschen zu führen ist ein ständiger Lern- und Reifeprozess. Am Anfang sollte die Freude an der Tätigkeit stehen und die Motivation, etwas erreichen zu wollen. Alles andere kommt von allein, das ist meine persönliche Erfahrung.

INTERNE ARBEITSAGENTUR: DER BERUFSFÖRDERUNGSDIENST DER BUNDESWEHR

Rund 108 Millionen Euro hat die Bundeswehr im vergangenen Jahr in die Aus- und Fortbildung ausscheidender Soldaten und Soldatinnen investiert. Diese wird über den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) organisiert.

Wie kein anderer großer Arbeitgeber unterhält die Bundeswehr mit dem BFD eine zentrale, interne Arbeitsvermittlung. Mit einem umfangreichen Förderungs- und Dienstleistungsangebot unterstützt sie den

Übergang ehemaliger Bundeswehrangehöriger in den zivilen Arbeitsmarkt auf Grundlage des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG).

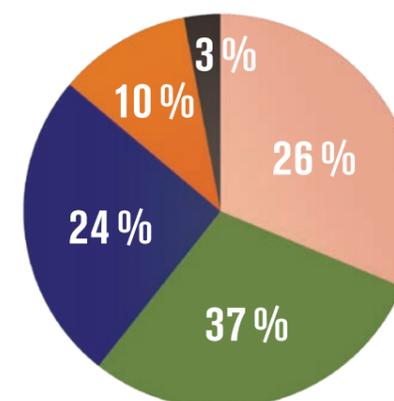
Bundesweit beraten und unterstützen über 900 Fachkräfte die Soldaten und Soldatinnen auf Zeit bei der Berufswahl und der dafür erforderlichen Qualifizierung. Für eine erfolgreiche Eingliederung setzt die Beratung in der Regel bereits im ersten Drittel der Dienstzeit ein.

Quelle: BFD-Jahresbilanz 2018.

INTENSIVE BERATUNG: RÜCKBLICK 2018

 **108,2**
Millionen Euro

für die Berufsförderung der Soldaten und Soldatinnen



-  Schulische und berufliche Bildung am Ende und nach der Wehrdienstzeit
-  Reise- und Trennungsauslagen
-  Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW)
-  Interne und externe Maßnahmen (dienstzeitbegleitende Förderung)
-  Sonstiges (z.B. Vorstellungsreisen, Einarbeitungszuschüsse)

 **4.400**
Firmenkontakte
zur Vermittlung von Ausbildungs-,
Arbeits- und Praktikumsplätzen

 **3.650**
abgelegte Prüfungen

 Betreuung von
137.695
aktiven Soldaten u. Soldatinnen

 **90.865**
Beratungsgespräche

 Betreuung von
65.937
ehemaligen Soldaten u. Soldatinnen

 Bewilligung von
17.187
Anträgen
auf Förderung der schulischen
und beruflichen Bildung

KAMPAGNE FÜR HANDWERKSBERUFE

Holma, Lassma, Tuma: Mit augenzwinkernden Sprüchen macht die aktuelle Berufskampagne auf die Handwerksberufe bei der Bundeswehr aufmerksam. Schwerpunkte sind hier Formate in den sozialen Medien.

Mini Diaries in Instagram Stories

Mit welchen Aufgaben startet der Feldwebel der Luftwaffe in den Tag, wie sieht der Teamzusammenhalt bei der Arbeit aus und welche Aufgaben erledigt ein Luftfahrzeugtechniker? Eine Kamera begleitet die Protagonisten durch den Tag und gibt Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Die Protokolle erscheinen in den Instagram Stories und im Feed. Social-Media-Elemente wie Boomerangs oder Superzooms werben die Instagram Stories auf. In kurzen Ad Contents wie zum Beispiel „Technik of the day“ stellt der Protagonist eine Technologie oder Teile inklusive ihrer Funktion vor.



55.000
ABONNENTEN



396.896
ABONNENTEN

**BUNDESWEHR
EXCLUSIVE**

Zielgruppentrailer

Zielgruppentrailer zu den jeweiligen Jobbereichen des Feldwebels in den Streitkräften sprechen die Nutzer gezielt mit ihren Interessensgebieten an. Die Ads werden unter anderem auf YouTube gespielt, als Desktop- und mobile Variante.

YouTube: How-To-Videos

Wie repariert man einen Joystick zum Steuern einer Panzerwaffe? Wie reinige ich einen Ölfilter? Die technikaffine Zielgruppe erhält in kurzen Tutorials auf YouTube prägnante Einblicke in spezielle Aufgabenbereiche des Feldwebels. Die How-To-Videos werden auch im Instagram Feed gespielt.



EXPERTENLAUFBAHN: LUFTFAHRZEUGAVIONIKERIN

Die Vita von Hauptfeldwebel Caroli Hansen widerlegt gleich zwei hartnäckige Klischees: Die junge Frau arbeitet bei der Bundeswehr in einem anspruchsvollen, technischen Beruf. Als hochgradig spezialisierte Luftfahrzeugavionikerin ist Caroli Hansen für die Elektronik im und am Transportflugzeug Airbus A400M der Luftwaffe zuständig. Auf der Arbeitsbühne begegnen sie und vier weitere Frauen im Geschwader den männlichen Kameraden auf Augenhöhe. „Vorurteile erlebe ich überhaupt nicht“, versichert sie. „Unsere Teamarbeit ist ganz selbstverständlich ein Austausch unter Spezialisten.“

Zielstrebig hat sich die heute 27-Jährige seit ihrem Eintritt in die Bundeswehr weiterentwickelt. Nach der Mittleren Reife absolvierte sie eine dreijährige zivile Ausbildung zur Elektronikerin für Geräte und Systeme. 2012 stieg sie in die Feldwebellaufbahn ein. Bei der Flugbereitschaft in Köln

wurde sie zur Luftfahrzeugavionikerin weiter gefördert. Eine verantwortungsvolle Aufgabe, die die Wartung aller elektronischen Anlagen an Bord des Flugzeuggiganten beinhaltet, darunter Autopilot, Fluglageanzeige, Kommunikationsanlagen und Navigationssysteme. „Neben den Routinearbeiten macht mir das Beheben von Störungen besonderen Spaß, alles, wo Fachwissen und Kopf besonders gefordert sind.“ Als Technikerin bei Übungen im A400M mitzuflogen, fasziniert sie immer wieder aufs Neue.

Für ihre eigene Karriere hat Hauptfeldwebel Hansen die nächste Station bereits fest im Blick; gerade hat sie sich für den Laufbahnwechsel zum technischen Offizier beworben. Sollte es klappen, würde sie unter anderem eine zweijährige Ausbildung in Bayern absolvieren. Caroli Hansen ist eine der vier Protagonisten der aktuellen Berufekampagne.

„DAS HANDWERK BIETET KARRIEREN“

IM GESPRÄCH MIT
HOLGER SCHWANNECKE
GENERALSEKRETÄR DES ZENTRALVERBANDES
DES DEUTSCHEN HANDWERKS

Waren Sie selbst bei der Bundeswehr? Welche Erfahrungen haben Sie aus dieser Zeit mitgenommen?

Von 1980 bis 1982 habe ich eine intensive Bundeswehrzeit bei der Marine erlebt, dort zuletzt als Gruppenführer im Wachbataillon im Bundesministerium der Verteidigung. Diese Zeit hat mich geprägt, auch gesellschaftspolitisch. Es war die Zeit der NATO-Nachrüstungsdebatten und -beschlüsse mit intensiven Auseinandersetzungen und Aktionen. Diese aktive Zeit bei der Bundeswehr möchte ich nicht missen. Ich habe mein starkes Interesse und meine positive Einstellung zur Bundeswehr auch später noch einzubringen versucht:

im Beirat „Innere Führung“ des Bundesministeriums der Verteidigung. Die Zeit bei der Bundeswehr war teils hart, aber herzlich. Auch heute denke ich noch gerne daran zurück. In meiner Funktion als Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks setze ich mich für rund eine Million Betriebe des Handwerks mit 5,5 Millionen Beschäftigten ein. Es geht darum, auf Bundesebene, auf europäischer und internationaler Ebene für die Betriebe und ihre Beschäftigten im Dialog mit Politik, anderen Organisationen und der Gesellschaft bestmögliche Bedingungen zu erreichen. Dabei führt mich der Weg manchmal auch heute wieder in das Bundesverteidigungsministerium.

Die folgende Aussage stammt von Ihnen: „Der Fachkräftemangel als ‚Schreckgespenst‘ kommt nicht erst, er ist schon da.“ Was unternimmt das Handwerk, um ihm entgegenzuwirken?

Vieles! Und das multimedial und auf allen Kanälen und Wegen, analog wie digital. Auch unsere Betriebe sind unzufrieden, wenn sie Aufträge nur mit dem Hinweis auf abschreckend lange Wartezeiten annehmen können. Aber es ist nicht so leicht, dieses „Schreckgespenst“ fehlender Fachkräfte zu vertreiben – auch weil die Schulabgänger-Zahlen seit Jahren sinken und

„EINE AUSBILDUNG IM HANDWERK KOMMT EINER JOBSICHERUNG GLEICH.“

der Trend zu Abitur und Studium anhält. Seit zehn Jahren machen wir mit unserer Imagekampagne Lust aufs Handwerk. Jugendliche sprechen wir über die Social-Media-Kanäle an. Das kommt an: Die Ausbildungszahlen im Handwerk steigen, zum vierten Mal in Folge. Unsere Handwerkskammern und Innungen sind äußerst aktiv: Sie gehen an Schulen, nehmen an regionalen Ausbildungsmessen teil, führen Tage der offenen Tür durch, ermöglichen Praktika, gehen und beraten in WhatsApp-Sprechstunden. Um leistungsstarke Jugendliche anzusprechen, hat der ZDH neue Bildungsangebote wie etwa die Höhere Berufsbildung auf den Weg gebracht. All das führt nur zum Erfolg, wenn politisch-gesellschaftlich umgedacht wird. Berufliche und akademische Ausbildung müssen als gleichwertige Wege in ein erfolgreiches Berufsleben anerkannt und gefördert werden. Dazu gehört auch die Stärkung des Meisterbriefs.

Wie sieht der Handwerker der Zukunft aus? Welche Fähigkeiten muss er mitbringen?

Der Handwerker der Zukunft wird digitaler und vernetzter sein, wird neue Angebote und innovative Lösungswege schaffen. Trotzdem wird er sich nicht komplett neu erfinden müssen. Seit jeher überzeugen Gesellen und Meister mit handwerklichem Können, soliden handwerklichen Fähigkeiten und individueller Qualität. Das ist die Basis. Handwerker der Zukunft müssen aufgeschlossen gegenüber neuen technologischen und digitalen Entwicklungen sein. Sie müs-

sen bereit sein, sich weiterzubilden und soziale Kompetenz zu entwickeln.

Mit über 130 Ausbildungsberufen bietet das Handwerk eine große Bandbreite – und doch hat es heute ein Imageproblem. Welche Argumente sprechen für das Handwerk und wie überzeugt man junge Menschen davon?

Es ist an der Zeit, mit allseits gängigen Klischees über das Handwerk aufzuräumen. Internationalität, Digitalisierung und Diversität gehören heute genauso zum Handwerk wie Tradition, Werkbank und Blaumann. Handwerk ist modern, vielfältig und attraktiv. Gerade im Handwerk bieten sich jungen Menschen derzeit anspruchsvolle berufliche Optionen in allen Zukunftsfeldern. Stichworte sind hier Energiewende, Smart Home, E-Mobility, Medizintechnik. Eine Ausbildung im Handwerk kommt einer Jobsicherung gleich. Denn in den meisten Handwerksberufen gibt es Vollbeschäftigung. Zudem verdient ein Handwerksmeister in seinem Berufsleben etwa gleich viel oder sogar mehr als jemand mit einem Bachelor-Abschluss. Und wohl in kaum einem anderen Wirtschaftsbereich in Deutschland kann man gegenwärtig schon in jungen Jahren sein eigener Chef werden – bis zu 200.000 Betriebsübergaben stehen an. Und man kann in der Regel am Ende eines Tages sehen, was man geschaffen hat. Das macht zufrieden, viele nennen es Erfüllung.

In dieser Ausgabe der „Im Visier“ informieren wir über die Feldweibel, die als die Handwerker oder Meister der Bundeswehr bezeichnet werden. Gibt es hier aus Ihrer Sicht Berührungspunkte zwischen Bundeswehr und zivilem Handwerk?

Das Handwerk braucht engagierte und motivierte Fachkräfte. Diejenigen Soldaten und Soldatinnen, die sich im Anschluss an ihre Bundeswehrkarriere etwas aufbauen wollen, sind bei uns sehr willkommen. Auf verschiedenen Ebenen und in regionalen Kreisen werden ausscheidende Soldaten und Handwerksunternehmen zusammengebracht, vielfach kommt es dann auch zu einer Einstellung. Wenn die Qualifikation der Feldweibel stimmt, steht ihnen im Handwerk eine erfolversprechende Karriere bis hin zum Unternehmer offen.



Die Bundeswehr ist an über 260 Standorten in Deutschland vertreten und gilt auch in strukturell weniger gut aufgestellten Regionen als gute Ausbildungsadresse. Sehen Sie das auch so?

Die Bundeswehr ist sicherlich eine gute Adresse für eine Ausbildung. In der Vergangenheit gab es immer wieder erfolgreiche Kooperationsvereinbarungen der Bundeswehr mit den örtlichen Handwerksorganisationen im Bildungsbereich. Das Handwerk flankiert dabei die hochwertige Ausbildung von Zeitsoldaten in der Bundeswehr und bereitet ihre spätere Integration nach der Dienstzeit in die Betriebe vor. Eine wichtige Rolle spielen dabei Bildungseinrichtungen des Handwerks und gemeinsame Beratungsplattformen. Zentrales Anliegen ist es, dass sich Handwerk und Bundeswehr gegenseitig ergänzen und angesichts der prekären Fachkräftesituation in ländlichen Räumen nicht in Konkurrenz zueinander treten. Für das regionale Handwerk, das ansässige Lebensmittelhandwerk und andere personenbezogene Dienstleistungen des Handwerks ist ein Bundeswehrstandort auch ein Garant dafür, dass eine Region infrastrukturell nicht abgehängt wird.

Womit kann die Bundeswehr aus Ihrer Sicht gegenüber anderen Arbeitgebern punkten?

Unbestritten bietet die Bundeswehr vielfältige Karrierechancen, eine gute Entlohnung, Versorgung und Betreuung. Entscheidend für viele, die zur Bundeswehr gehen, ist sicher auch das Wissen darum, dort mit starkem Team- und Mannschaftsgeist im Dienst für unser Land zu stehen und einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit Deutschlands zu leisten. Das ist ein Alleinstellungsmerkmal der Bundeswehr im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte.

Als Experten und Führungskräfte in der Bundeswehr machen die Soldaten und Soldatinnen im Dienstgrad des Feldwebels den Großteil des militärischen Personals aus. Wie wichtig ist der Mittelbau einer so großen Organisation?

Jedes Unternehmen benötigt Führungskräfte und Fachkräfte, Häuptlinge und Indianer in einem ausgewogenen Verhältnis. Das ist bei der Bundeswehr genauso wie beim Handwerk. Das Erreichen der gemeinsamen Ziele bietet die erforderliche Orientierung und Basis für eine zielorientierte Kommunikation –

dann ist ein Unternehmen erfolgreich wettbewerbsfähig.

Immer mehr junge Menschen informieren sich mobil im Internet oder über die sozialen Medien über Ausbildungsangebote und Berufe. Kann das Handwerk hier Schritt halten? Und worauf kommt es sonst noch an?

Ja natürlich, in der Zielgruppe für unsere Ausbildungsplätze gilt „Mobile First“. Wir sind auf den zentralen Social-Media-Kanälen mit Formaten und in einer Sprache unterwegs, mit der wir junge Menschen

„ES IST AN DER ZEIT MIT ALLSEITS GÄNGIGEN KLISCHEES ÜBER DAS HANDWERK AUFZURÄUMEN.“

erreichen. Wir müssen die Chancen der digitalen Kanäle nutzen, um die Vielfalt, den Spaß und die Coolness des Handwerks zu zeigen. Studien belegen, dass sich junge Menschen bei ihrer Berufswahl am Rat der Eltern und vor allem am Image des Berufes bei ihrer Peergroup orientieren. Wenn anerkannte Influencer für das Handwerk werben, erreichen wir sicher mehr als mit allen Informationsbroschüren. Andersherum fordern wir, den Werkunterricht zum festen Bestandteil des Stunden- und Lehrplans zu machen und damit haptische Erlebnisse in den Schulalltag zu bringen. Auf diese Weise bekommen Jugendliche ein Gespür für handwerkliches Arbeiten und entwickeln Interesse.

Welche Erwartungen haben Berufsanfänger heute?

Nach dem, was wir in Einstellungsgesprächen hören, und auch nach dem, was unsere Betriebe berichten, geht es jungen Menschen darum, einen erfüllenden Job sowie Weiterentwicklungs- und Aufstiegsperspektiven zu haben. Eine immer größere Rolle spielt, den Beruf gut mit Familie und Freizeit vereinbaren zu können. Viele wollen Teil eines Teams sein und in einem Betrieb arbeiten, in dem auf Augenhöhe miteinander umgegangen wird. Junge Menschen wünschen sich Freiräume für eigene Ideen und selbstständiges Arbeiten und dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird. Hier müssen sicherlich einige Betriebe umdenken und sich auf veränderte Erwartungen an das Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeitmodelle und das Miteinander im Betrieb einstellen. In Zeiten des Fachkräftemangels sind das wichtige Kriterien, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig im Unternehmen zu halten.

GUT GERÜSTET FÜR DIE ZUKUNFT – TRENDWENDEN GREIFEN

Die Bundeswehr durchläuft den umfangreichsten Modernisierungsprozess ihrer Geschichte. Veränderungen brauchen Zeit, doch inzwischen bringen die zwischen 2014 und 2016 angestoßenen Trendwenden Finanzen, Ausrüstung und Personal spür- und messbare Erfolge. Die Bundeswehr wächst personell wieder auf – (Finanz-)Ausstattung und Ausrüstung verbessern sich stetig.

Mittlerweile dienen rund 181.800 Soldaten und Soldatinnen bei der Bundeswehr; erstmals seit 2015 liegt ihre Zahl inklusive der freiwillig Wehrdienstleistenden damit wieder über 180.000. Insgesamt dienen rund 53.000 Berufs- und rund 120.300 Zeitsoldaten bei der Truppe; hinzu kommen rund 8.500 freiwillig Wehrdienstleistende. Die Zahl der Soldatinnen bei der Bundeswehr liegt bei aktuell 22.100. Und die Truppe soll weiter wachsen: Die mittelfristige Personalplanung sieht einen Anstieg der Truppe bis zum Jahr 2025 auf 203.000 Soldaten und Soldatinnen vor. Qualifizierten Nachwuchs für die Streitkräfte zu gewinnen ist und bleibt dabei die zentrale strategische Herausforderung. Der Dienst in der Bundeswehr muss attraktiv sein.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

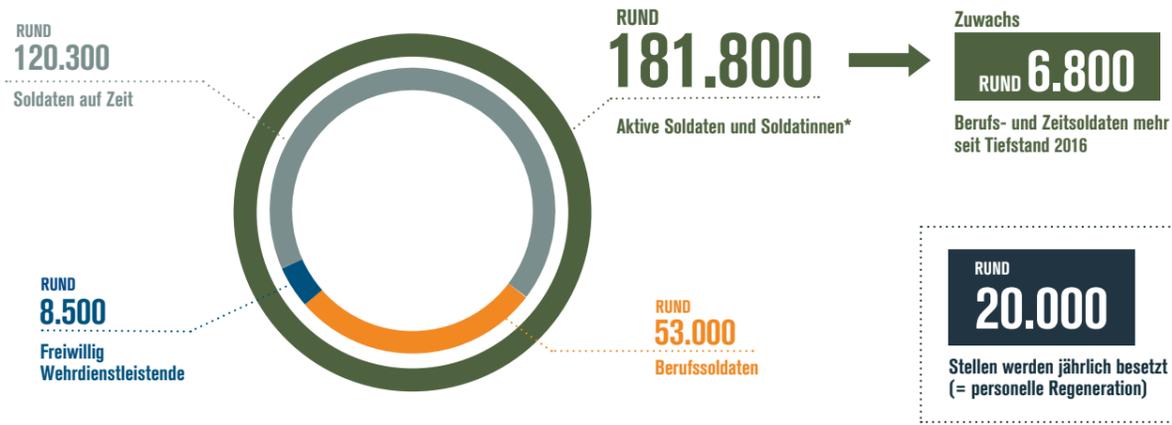
Eine angemessene Vergütung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, neue Karrierepfade und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit sind die Schlagworte; die Agenda Attraktivität geht sie aktiv an. So wurden beispielsweise inzwischen bundesweit rund 900 Kinderbetreuungsplätze für Bundeswehrangehörige eingerichtet. Für mehr Flexibilität für Pendler und Familien sorgen Telearbeitsplätze, rund 7.000 Plätze wurden bis heute eingerichtet. Das Interesse ist groß, monatlich werden rund 250 Neuanträge auf Telearbeit eingereicht. Bis zum Jahr 2020 sind 12.000 Telearbeitsplätze geplant. Darüber hinaus stehen an nahezu allen Bundeswehrstandorten insgesamt 3.000 mobile Arbeitsplatzausstattungen zur Verfügung, um in familiären Betreuungsnotfällen ein ortsunabhängiges Arbeiten zu ermöglichen. Den Personalaufbau flankierend, ermöglichen die Trendwenden Finanzen und Material, den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Denn sie sind unmittelbar miteinander verknüpft: Ohne

ausreichende Finanzausstattung kann weder in Personal noch in Ausrüstung investiert, ohne qualifiziertes Personal kann die Technik nicht bedient werden. Die Weichen sind gestellt: In 2019 wuchs der Verteidigungshaushalt im fünften Jahr in Folge und sieht rund 43 Milliarden für die Modernisierung der Bundeswehr vor. Die planerische Bereitstellung der Gelder über den gesamten Entwicklungs- und Beschaffungsprozess komplexer Rüstungsgüter erlaubt die Vergabe großer Aufträge. Von 2014 bis Ende 2018 wurden 88 sogenannte 25-Millionen-Euro-Vorlagen des Bundesministeriums der Verteidigung freigegeben werden, Beschaffungsprojekte der Bundeswehr, deren Gesamtvolumen 25 Millionen Euro übersteigt und der gesonderten Zustimmung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages bedürfen. Und die Modernisierung geht weiter. Allein für die kommenden Monate sind mehrere 25-Millionen-Vorlagen des Verteidigungsministeriums geplant. Eine Reihe dieser Vorhaben ist für die Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) in 2023 vorgesehen und umfasst ein geplantes Finanzvolumen von rund vier Milliarden Euro.

Zunehmend kommt so die dringend benötigte Ausstattung und Ausrüstung in der Truppe an, vor allem beim Großgerät konnten im vergangenen Jahr für die Soldaten und Soldatinnen spürbare Fortschritte erzielt werden. In 2019 wird ein weiterer umfangreicher Zulauf erwartet: So sind beispielsweise rund 120 Panzer, sieben Transportflugzeuge A400M und zehn Transporthubschrauber NH90 für die Auslieferung vorgesehen. Beim Eurofighter werden fünf Flugzeuge und damit die letzten der aktuellen Tranche ausgeliefert. Beim SEA LION beginnt die geplante Auslieferung mit drei Fluggeräten. Die Marine erhält in 2019 eine Fregatte des Typs F125.

DIE BUNDESWEHR WÄCHST WEITER AUF

Personalbestand Streitkräfte*



Prognose Trendwende 2025*

INSGESAM **9.600** NEUE DIENSTPOSTEN (MILITÄRISCH UND ZIVIL) IN DEN KOMMENDEN 7 JAHREN

Personeller Zielumfang 2025:



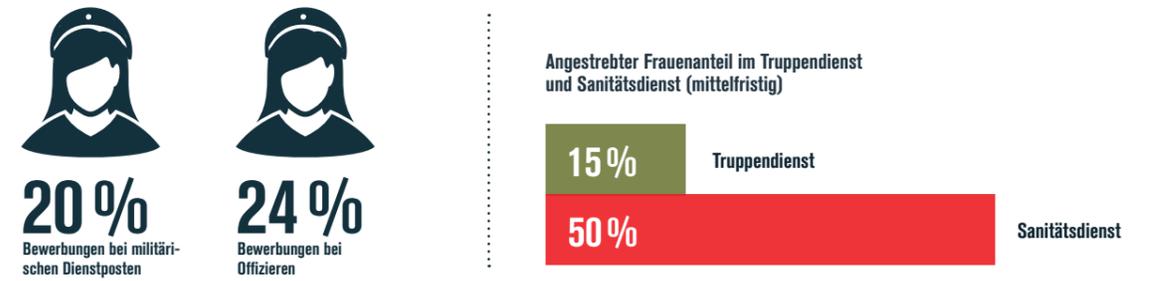
66.000 HAUSHALTSSTELLEN FÜR ZIVILE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

* Ermittelte Zuwächse im Rahmen der Realisierbarkeitsprüfung der Mittelfristigen Personalplanung der Bundeswehr (MPP) 2019.

Frauen in der Bundeswehr



Frauen in der Bundeswehr

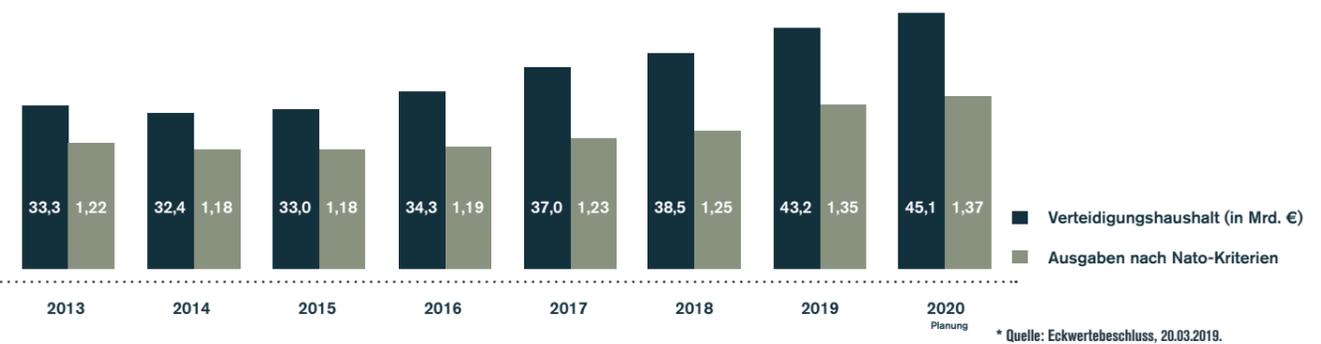


AUSRÜSTUNG UND MATERIAL KOMMEN AN

Rüstungsinvestitionen 2018



Verteidigungshaushalt – Entwicklung*



Geplante Auslieferungen 2019



IMPRESSUM

Herausgeber:
Bundesministerium der Verteidigung
Presse- und Informationsstab
Jens Flosdorff (V. i. S. d. P.)
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

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

Telefon: 030 1824-0
E-Mail: imvisier@bmvg.bund.de

Bildnachweis: BMVg und Bundeswehr
Konzeption/Gestaltung: Castenow, Düsseldorf
Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock
GmbH & Co. KG, Frankfurt
Stand: Juni 2019

Weitere Informationen im Internet unter
www.bundeswehrkarriere.de

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



BUNDESWEHR