



(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2016

TagungsZeit & MesseZeit

13. bis 15. September 2016 an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg



Digitalisierte Aus-, Fort- und Weiterbildung: Persönlichkeitsförderung – Karriereentwicklung – Chancengerechtigkeit

Der digitale Wandel verändert zunehmend auch unsere Arbeitswelt. Die schnelle Antwort auf eine Einladung, das Nachschlagen der passenden Telefonnummer, die Suche nach der kürzesten Strecke – wer möchte da heute noch auf E-Mail und Internet verzichten? Die Entwicklung bietet große Chancen, sie lässt uns schneller werden und sicherlich effizienter. Sie birgt aber auch Herausforderungen. Denn mit wachsender Mobilität und Flexibilität steigt auch die Gefahr der Überlastung durch permanente Erreichbarkeit. Eine gesunde Balance zu schaffen, ist eine Frage der „Unternehmens“-Kultur und des Umgangs miteinander. Als Arbeitgeber und Dienstherr stehen wir hier ganz klar in der Verantwortung gegenüber den Menschen in der Bundeswehr.

Wir müssen die Vorzüge, aber auch die Kehrseiten der sich stetig wandelnden digitalisierten Arbeitswelt aktiv annehmen, von Anfang an, aber auch permanent. Deswegen haben wir 2014 die Agenda „Bundeswehr in Führung“ auf den Weg gebracht. Im Werben um die besten Köpfe und die geschicktesten Hände können wir uns nur als lernende Organisation behaupten – genauso wie als offene und tolerante Organisation.

Die Bundeswehr ist heute mehr denn je auf vielfältige Talente angewiesen, um ihre vielfältiger werdenden Aufgaben zu erfüllen. Das heißt, wir müssen Vielfalt fördern. Wir müssen Menschen Perspektiven geben, sie fördern und in ihrer Entwicklung unterstützen – unabhängig von ihrer jeweiligen Lebensphase, ihrem Geschlecht, ihrer Religion oder ihrer sozialen Herkunft. Deswegen haben wir zum 1. Mai 2016 das Stabselement „Chancengerechtigkeit“ um die Themen „Vielfalt“ und „Inklusion“ erweitert. Das ist eine wichtige organisatorische Grundlage, um diesen Zukunftsthemen die nötige Sichtbarkeit zu geben. Bildung und Qualifizierung kommt auch in diesem Prozess entscheidende Bedeutung zu.

Trends, Herausforderungen und Chancen in der Bildung frühzeitig zu erkennen, erfordert den fachlichen Dialog der Bundeswehr mit Wissenschaft, Wirtschaft und anderen nationalen wie internationalen Einrichtungen. Ich freue mich, dass auch der diesjährige (Aus)Bildungskongress mit den Themen Digitalisierung, Chancengerechtigkeit und zeitgemäßer Didaktik und Methodik der Ausbildung dafür eine anerkannte Plattform bietet.

Als Schirmherrin danke ich den Organisatoren im „Arbeitsdreieck“: der Abteilung „Ausbildung Streitkräfte“ im Kommando Streitkräftebasis, dem Bildungszentrum der Bundeswehr und der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, dass sie mit vereinten Kräften diesen wichtigen Kongress auf die Beine gestellt haben. Ich wünsche allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern drei anregende, interessante und erfolgreiche Tage.

Ihre

*Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin der Verteidigung*



12 Ausgaben
managerSeminare
für 10,50 € pro Ausgabe

Jetzt Jahresabo bestellen:
www.managerSeminare.de/Abo
Telefon: +49 228 9 77 91-23
E-Mail: abo@managerSeminare.de



Jetzt gleich online
informieren
und bestellen

ABO
VORTEILE

Online-Archiv managerSeminare inklusive

Vollständiger Zugriff auf etwa 2.800 Beiträge von managerSeminare

Dossiers inklusive

Vollständiger Zugriff auf ca. 120 Themendossiers von managerSeminare

Sonderpreise auf CD-Trainingskonzepte

Jedes Konzept 50 Euro günstiger

Petersberger Trainertage günstiger

Teilnahme für Abonnenten um 50 Euro ermäßigt

Messefreikarten

Kostenfrei auf wichtige Fachmessen, z.B. „Zukunft Personal“ Köln

Inhaltsverzeichnis

3	Grußwort der Bundesministerin der Verteidigung
5	Inhaltsverzeichnis
6	Grußworte
8	Zur Sache...
14	Editorial
16	Grundsatzartikel

TagungsZeit:

35	Das Programmkomitee
36	Keynotes
46	Programm „Panel WISSENSCHAFT“
57	Programm „Panel ÖFFENTLICHE EINRICHTUNGEN“
68	Referentenverzeichnis

MesseZeit:

71	Aussteller von A-Z
109	Besucherinformationssystem (BIS)
114	Programm „SPEAKERS CORNER“ und „ARENA“
118	Ausstellerverzeichnis

119	Rahmenprogramm
120	Ankonferenzen
122	Lageplan
123	Impressum



Helmut Schmidt ist unvergessen als Staatsmann und kantiger Hamburger, der gerne Klartext redete. Sein Ansehen im In- und Ausland basierte aber auch auf seinem großen Wissensschatz, seiner Bildung.

Die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg wirkt in diesem Sinne im Geiste ihres Namensgebers fort: Sie steht für gute Bildung und Ausbildung als Motor für die berufliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe. Mit dem (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2016 leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bundeswehr und liefert eine Plattform für den Informationsaustausch mit Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlichem Dienst und der Bundeswehr.

Wie kann die Aus-, Fort- und Weiterbildung in einer digitalisierten Arbeitswelt organisiert werden? Wie kann eine zukunftsfähige Ausbildung in und für die Streitkräfte aussehen? Neben der Tagungszeit liefert die angedockte Messezeit wichtige Impulse, denn hier stellen neben der Bundeswehr auch Firmen, Verbände und Organisationen aus dem In- und Ausland praxisorientierte Lösungen rund um das Themenfeld vor.

Im letzten Jahr besuchten rund 2.300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Kongress, der in der vielfältigen Kongresslandschaft des Wissenschafts- und Forschungsstandort Hamburgs längst eine feste Größe geworden ist. Ich bin sicher, dass die Veranstaltung auch in diesem Jahr ein Erfolg wird und wünsche allen Besucherinnen und Besuchern, aber natürlich auch der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, einen erfolgreichen Kongress.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'O' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

Olaf Scholz
Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg



Dreizehn Mal – mit Bildung in die Zukunft

Zum 13ten Mal findet der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr (früher: Fernausbildungskongress) an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg statt. Das ist Grund genug, der Veranstaltung in diesem Jahr eine besondere Bedeutung zukommen zu lassen. Zwar gilt die Zahl 13 im Volksglauben als Unglückszahl. Als Mathematiker ist das für mich allerdings keine ernstzunehmende Eigenschaft – zumal 13 auch umgekehrt Glück bringen soll. Als Präsident und Mathematiker freut mich dieses dreizehnte Mal, weil es eindrücklich zeigt, wie sehr der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr inzwischen eine feste Institution unserer Universität ist.

Mit einem zukunftsweisenden Themenspektrum zwischen Digitalisierung und Chancengerechtigkeit präsentiert der Kongress erneut ein vielfältiges Programm in Tagung und Messe. Unseren Partnern im Arbeitsdreieck: der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis und dem Bildungszentrum der Bundeswehr, den Mitgliedern des Programmkomitees sowie allen Vortragenden und Ausstellern gebührt dafür besonderer Dank.

Mit Bildung die Zukunft zu gestalten ist für uns als Universität Ansporn und Verpflichtung zugleich. Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr ermöglicht uns und Ihnen, den interdisziplinären und bereichsübergreifenden Dialog zu pflegen, voneinander und miteinander zu lernen und gemeinsam auch neue Wege zu beschreiten. Das Themenfeld Diversity Management steht für uns als Bildungs- und Forschungseinrichtung besonders im Fokus, denn nur wenn es gelingt, Heterogenität in Bildungs-, Forschungs- und Arbeitswelt als Chance zu nutzen, können wir den Anforderungen zunehmender Komplexität erfolgreich begegnen.

Freuen Sie sich also mit mir auf den 13. Kongress, auf spannende und anregende Diskussionen und lassen Sie sich von wegweisenden Impulsen aus TagungsZeit und MesseZeit inspirieren. Ich danke allen Beteiligten für ihr Engagement und wünsche unseren Akteuren und Teilnehmerinnen und Teilnehmern drei gute Tage an unserer Universität.

Prof. Dr. rer. nat. Wilfried Seidel
Präsident der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg



Die Vielfalt im Blick

Um ihre anspruchsvollen Aufgaben als Freiwilligenarmee gut zu erfüllen, braucht die Bundeswehr auf allen Ebenen vielseitige, leistungswillige, engagierte und sozial kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Zeiten des demografischen Wandels und des Mangels an qualifizierten Fachkräften, insbesondere im technischen Bereich, kann in der Arbeitswelt im Wettbewerb um die besten Kräfte nur derjenige Arbeitgeber bestehen, der seinen Beschäftigten und potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern ansprechende und vielfältige Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven bietet.

Was macht einen Arbeitgeber aus Sicht seiner Beschäftigten und potentieller Bewerberinnen und Bewerber attraktiv?

Wesentliche Faktoren sind hierbei unter anderem gute Möglichkeiten zur Ausbildung und Qualifizierung, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, aber auch ein modernes, flexibles und vorurteilsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld. Einen attraktiven Arbeitgeber zeichnet heutzutage aus, dass er den Umgang mit Vielfalt lebt und begreift.

Die Auswirkungen der Digitalisierung sowohl auf Berufsbilder und das Arbeitsumfeld als auch auf Ausbildung und Qualifizierung erfordern auch vom Arbeitgeber Bundeswehr, sich weiterzuentwickeln. Neue Aufgabenfelder und Werdegänge werden entstehen, die wiederum Niederschlag in neuen Qualifizierungsbedarfen und in der Entwicklung von Karrieren finden. Die Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse. Arbeit wird vernetzter, digitaler und flexibler, es entstehen neue Ansprüche an Arbeit.

Die Ausweitung des papierlosen Büros, die leichte Verfügbarkeit von Informationen und das zunehmende Ermöglichen ortsunabhängigen Arbeitens können als weitere Folgen der Digitalisierung dabei unterstützen, körperliche Einschränkungen auszugleichen, die Vereinbarkeit von Dienst und familiären Betreuungspflichten zu verbessern und stärker als bisher eine individuelle Karriere- und Lebensplanung und Qualifizierung zu fördern.

Es werden immer mehr individuelle Lösungen für eine Teilhabe am Arbeitsleben und an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen möglich. Dadurch werden Vielfalt und die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr besser genutzt; darüber hinaus kann sich dies auch positiv auf die Chancengerechtigkeit auswirken.

Der diesjährige (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr widmet sich diesen aktuellen, wichtigen Themen und bietet ein Forum, im intensiven Austausch von Wissenschaft, Praxis und Wirtschaft die Auswirkungen der Digitalisierung auf Ausbildung und Qualifizierung in der Bundeswehr weiter auszuloten und Wege der Persönlichkeitsförderung und der Karriereentwicklung aufzuzeigen bzw. zu erweitern und zu diskutieren.

Ich wünsche dem (Aus)Bildungskongress auch in diesem Jahr viel Erfolg und danke allen herzlich, die diese Veranstaltung durch ihre tatkräftige Hilfe und Unterstützung ermöglichen und zu deren inhaltlichen Ausgestaltung beitragen.

Vizeadmiral Joachim Rühle
Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung



Kompetenz ist gefragt!

Die Bundeswehr stellt der Politik einsatzbereite Kräfte für unterschiedliche Aufträge zur Verfügung. Das klingt sehr abstrakt. Konkret sind das unsere Soldatinnen und Soldaten, Teams, Einheiten und Verbände – modern ausgerüstet, bedarfsgerecht ausgebildet und vollständig einsatzbereit.

Unsere Einsätze haben sich stetig erweitert: Prägen vor allem Stabilisierungsoperationen die Jahre nach 1990, so ist spätestens durch die Annektion der Krim auch die Landes- und Bündnisverteidigung wieder in den Fokus gerückt. Hinzu kommen neue Bedrohungen: Internationaler Terrorismus ebenso wie die Bedrohungen im Cyber-Raum.

In diesem dynamischen und komplexen Einsatzumfeld bestehen zu können, muss das Ziel aller Aus-, Fort- und Weiterbildung für unsere Soldatinnen und Soldaten sein. Unser Ausbildungssystem muss daher flexibel sein, damit wir auf die stetigen Veränderungen bei unseren Einsätzen und Verpflichtungen reagieren können. Dann können wir unsere Soldatinnen und Soldaten so qualifizieren, dass sie auch unter Stress und hoher Belastung souverän neue Aufgaben und Problemstellungen erfassen, bewerten und lösen können. Dazu bedarf es der Kompetenz des und der Einzelnen!

Wir wollen deshalb unsere Ausbildung noch stärker am Kompetenzerwerb orientieren. Dies erfordert einiges an Kraft, Mühe und Geduld. Nach meiner festen Überzeugung werden unsere Soldatinnen und Soldaten damit schlichtweg besser ausgebildet und damit handlungssicherer. Wir als Arbeitgeber Bundeswehr werden dazu moderne Ausbildungstechnik, Simulatoren und Qualitätsmanagement viel intensiver nutzen. Wir müssen gerade den jungen Menschen, die in der digitalen Welt aufgewachsen sind, etwas bieten.

Wenn uns dies gelingt, dann werden wir auch in Zukunft mit kompetenten, bestmöglich ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten in weltweiten Einsätzen bestehen können.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eberhard Zorn'.

Generalleutnant Eberhard Zorn
Abteilungsleiter Führung Streitkräfte im Bundesministerium der Verteidigung



Bildung in der digitalen Welt

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
 von dem griechischen Politiker Perikles stammt die Aussage: „Es ist nicht unsere Aufgabe, die Zukunft vorauszusagen, sondern auf sie gut vorbereitet zu sein.“ Der digitale Wandel betrifft alle Bildungsbereiche. Machen wir uns bewusst: Digitale Prozesse werden von Menschen erdacht, entwickelt und umgesetzt.

Lernen in der digitalen Welt bedeutet weit mehr als der bloße Umgang mit Smartphones, Tablets und Computern. Ein reflektierter und konstruktiver Umgang mit digitalen Medien ist für Kinder und Jugendliche heutzutage genauso bedeutsam wie Rechnen, Lesen und Schreiben. Bildung in der digitalen Welt entscheidet auch darüber, wie chancengerecht sich unsere Gesellschaft entwickelt. Vor diesem Hintergrund ist es angemessen, wenn wir diesen Prozess als nationale Aufgabe verstehen. Medienbildung und Digitales Lernen sind in den Schulen bereits alltäglicher Standard. Wir wissen aber auch, dass es eines neuen Anschubs bedarf. Die Kultusministerkonferenz wird daher bis Jahresende eine umfassende Strategie zur Bildung in der digitalen Welt abstimmen und präsentieren. Diese Strategie wird sich den Herausforderungen in schulischer, beruflicher und hochschulischer Bildung stellen.

Wir wollen ein öffentliches Bewusstsein für einen differenzierten Umgang mit Medien schaffen. Und wir wollen eine aktive und kreative Anwendung digitaler Technologien unterstützen.

Forderungen nach „Informatikunterricht für alle“ oder „Digitalisierung“ als eigenständiges Fach sind viel zu kurz gedacht und helfen nicht weiter. Weitsichtiger ist es, die Digitalisierung inhaltlich in allen Schulfächern aufzugreifen und umzusetzen. Bestehende und neue Lehr- und Lernangebote sollen erweitert beziehungsweise curricular verankert werden.

Dafür müssen Lehrkräfte durch Aus-, Fort und Weiterbildung befähigt werden, digitale Medien nachhaltig im Unterrichtsalltag einzubinden. Die Nachfrage in diesem Bereich ist hoch und wir reagieren mit unseren Weiterbildungsangeboten darauf.

Digitale Medien leisten einen Beitrag, Schülerinnen und Schüler zu fördern, die ganz unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen.

Die Nutzung digitaler Medien unterstützt und ergänzt die didaktischen Möglichkeiten und kann dadurch zu einer Verbesserung der Unterrichtsqualität beitragen. Entscheidend ist dabei nicht, wie häufig oder wie lange die digitalen Technologien genutzt werden, sondern dass sie mit der bestehenden Didaktik klug verknüpft werden. Denn Bildungsprozesse bleiben auch in der digitalen Welt abhängig von einer guten persönlichen Interaktion von Lernenden und Lehrenden. Mit der Strategie der KMK wollen wir Potentiale erschließen, Chancen nutzen und die Teilhabe der jungen Generation an der digitalen Welt von morgen sichern. Wir wollen gleichzeitig die Lehrerinnen und Lehrer befähigen, den pädagogischen Alltag zu gestalten. Ihre Konferenz bietet eine gute Gelegenheit zur Diskussion, welche Perspektiven sich für Deutschland durch den digitalen Wandel in der Bildung ergeben. Dabei wünsche ich Ihnen ertragreiche Gespräche und einen erfolgreichen Verlauf.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname, likely 'CBW' followed by 'Bogedan'.

Senatorin Dr. Claudia Bogedan
 Präsidentin der Kultusministerkonferenz



Moderne Bildung und Ausbildung als Führungskultur in der Bundeswehr

Lebenslanges Lernen und Medienkompetenz sind wesentliche Faktoren in einer digitalen Arbeitswelt. Lebenslange und lebensnahe Bildung kann aktuell und in Zukunft nicht ohne den Einsatz von digitalen Medien erfolgen. Digitale Medien sinnvoll zu verwenden und anzuwenden, ist zu einer Schlüsselkompetenz geworden, die wir in Zukunft kontinuierlich im Bereich Bildung und Ausbildung noch stärker etablieren müssen. Denn ohne den Einsatz von innovativen, digitalen Lernmitteln, besteht zukünftig kaum die Möglichkeit, auf komplexere und sich schnell wandelnde Fragestellungen, die Bildung und Ausbildung betreffen, zielgerichtet reagieren zu können.

Im Rahmen der Hightech-Strategie der Bundesregierung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Forschungsprojekt Industrie 4.0 gefördert. Ziel des Zukunftsprojektes ist es, die deutsche Industrie in die Lage zu versetzen, für die Zukunft von Produktion und Dienstleistung noch besser gerüstet zu sein.

So publizierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Grünbuch Arbeiten 4.0. Im Behördenspiegel stellte Prof. Dr. Frank Hogrebe fest: „Industrie 4.0 braucht eine moderne Verwaltung“ und die Staatssekretärin im Bundesministerium der Verteidigung, Dr. Katrin Suder, forderte beim Celler Dialog: „Wir brauchen eine Rüstungsindustrie 4.0!“

Das Thema Ausbildung wurde in diesem Kontext bisher noch nicht umfänglich diskutiert. Dabei ist gerade die Aus-, Fort- und Weiterbildung die wichtigste Stellschraube für eine erfolgreiche Gestaltung der Zukunft unter den Vorgaben von Industrie 4.0. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist bei den Beschäftigten jedenfalls vorhanden. Nach einer Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung sagen 56% der Befragten, dass Weiterbildung im Beruf dringend erforderlich ist.

Noch steht die inhaltliche als auch didaktisch-methodische Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte aus, mit denen die erfolgreiche Umsetzung von Industrie 4.0 ermöglicht werden soll. Erste Eckpunkte der Diskussion, wie etwa die Frage nach der Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsorganisation zur Ermöglichung arbeitsintegrierten Lernens, der größeren Durchlässigkeit ehemals getrennter Bildungsbereiche oder die Frage nach digitalen Lehr- und Lernformen zeigen die Spannweite der interdisziplinär geführten Diskussion auf. Auch für die Bundeswehr stellt sich die Frage: „Welche Anforderungen werden an Bildung und Qualifizierung des Personals in den kommenden Jahren gestellt?“

Mit dem (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr haben wir ein über die Organisationsgrenzen hinaus anerkanntes Veranstaltungsformat, in dem anstehende Herausforderungen diskutiert und mögliche Antworten für eine zukunftsfähige Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr gewonnen werden können.

Den Besucherinnen und Besuchern des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr 2016 wünsche ich wissenserweiternde Vorträge, anregende Diskussionen und informative Präsentationen auf der begleitenden Fachmesse.

Christoph Reifferscheid
Präsident des Bildungszentrums der Bundeswehr



Wir sind auf dem Weg! Drei Botschaften an unsere Ausbilder

Bei den vielen Veranstaltungen, in denen unser großes Thema „Kompetenzorientierung“ erfreulich lebhaft, konstruktiv und kritisch diskutiert wurde, kristallisierten sich im Wesentlichen drei Erkenntnisse heraus:

1. In der Bundeswehr findet ausgezeichnete und „instinktiv“ am Grundgedanken der Kompetenzorientierung ausgerichtete Ausbildung bereits an vielen Stellen statt. Diese gelebte Praxis und diese guten Erfahrungen gilt es, mit einer einheitlichen, zukunftsweisenden begrifflichen Struktur zu hinterlegen, Erfahrungen damit zugänglicher und austauschbarer zu machen und insbesondere damit Bedarfe sauber begründen zu können. **An unsere Ausbilder gerichtet: Sie machen vieles jetzt schon goldrichtig – lassen Sie uns den gemeinsamen Zeichensatz dafür formulieren, das Bewährte mit den neuen Gedanken verbinden und so einen großen Fortschritt erzielen!**

2. In der Bundeswehr, dem in der Tat größten „Ausbildungsbetrieb“ Deutschlands, muss die Weiterentwicklung hin zu kompetenzorientierter Ausbildung sorgfältig begleitet werden. Es kommt jetzt darauf an, für die grundlegende gedankliche und konzeptionelle Erneuerung unserer Ausbildungsphilosophie bei allen, die in der Bundeswehr mit Ausbildung befasst sind, Verständnis zu erzeugen und positive Anreize zum Mitmachen zu setzen. Schließlich ist der Übergang im laufenden Betrieb so zu planen, dass der Ausbildungserfolg durchgängig gewährleistet bleibt und dass alle Beteiligten – Ausbilder und Trainingsteilnehmer gleichermaßen – eine Verbesserung spüren können. Dass dies ein schrittweiser, abgestimmter Ablauf sein muss, liegt auf der Hand. **An unsere Ausbilder gerichtet: Kompetenzorientierte Ausbildung wird nicht „von oben“ diktiert und „auf einen Schlag“ eingeführt. Die neue Ausbildungsphilosophie wird fließend und schrittweise umgesetzt. Sie spielen eine Schlüsselrolle dabei. Haben Sie Mut – Sie können das!**

3. Schließlich wird immer wieder die Frage nach einem zunächst gefühlten, höheren Aufwand gestellt. Es ist verständlich, dass diese Vermutung im Raum steht – handelt sich es doch um etwas Neues, Unbekanntes, noch nicht Eingeübtes und Vertrautes. Klar ist, dass die Rollen von Ausbildern und Trainingsteilnehmern sich jeweils verändern werden. Auch hierfür steht unser Erprobungsprogramm, das zeigen wird, ob es in der Summe tatsächlich mehr Aufwand ist. Dabei kommen der Konzentration auf das Wesentliche und damit einhergehend auch der „Kunst des Weglassens“ große Bedeutung zu. Fest steht, dass am Schluss professionellere, gezielter und besser auf die militärische Tätigkeit vorbereitete Soldatinnen und Soldaten stehen – das ist das vorrangige Ziel, auch wenn es zunächst mehr Aufwand sein sollte. **An unsere Ausbilder gerichtet: Ihre Rolle wird sich verändern – hin zum Mentor, Trainer, erfahrenen Hinweisgeber. Auch von Ihren Trainingsteilnehmern erwarten wir mehr – Motivation, Selbstbewusstsein, Eigenverantwortung. Ja, eine Herausforderung. Aber es lohnt sich!**

Bitte setzen Sie den Dialog fort. Diskutieren Sie und bringen Sie sich ein. Wir sind auf dem Weg – und Sie gestalten ihn mit!

Brigadegeneral Michael Traut

Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis



Chancengerechtigkeit, Gender & Diversity in der Arbeitswelt – Themen der (Aus-)Bildung?

Fairness und (Chancen-)Gerechtigkeit – über entsprechende Normen besteht ein breiter Konsens in unserer deutschen Wertegemeinschaft; wer würde ihnen widersprechen wollen? Bei den Stichworten Gender, Diversity und Gleichstellung jedoch gehen die Meinungen und Positionen schnell auseinander ... gegenderte Sprache: ein feministischer Humbug; diversity-orientierte Erwägungen zu religionsadäquaten Arbeitsfreiräumen: unproduktiver Nonsens; Gleichstellung: eine vermeintlich ungerechtfertigte Gleichmacherei?

Ohne hier all solche Diskussionslinien im Einzelnen aufmachen und verfolgen zu können, sei unterstrichen, dass Fairness und Gerechtigkeit in Bezug auf alle Personen unabhängig von Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund usw. gelten sollten. Dennoch sehen und wissen wir z.B., dass Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert sind, dass die Frauenquote für Aufsichtsräte nur ein kleiner (und nichtsdestotrotz umstrittener) Auftakt ist, dies zu ändern, und dass Frauen in vielen Tätigkeiten weniger verdienen als Männer in gleichwertigen Tätigkeiten (gender pay gap). Ebenso wissen wir, dass Ältere bei Auswahl- und Aufstiegsentscheidungen oft benachteiligt werden, dass Personen mit Migrationshintergrund häufig unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden, dass diversity-orientierte Gestaltungen wie die Einführung eines Religionskalenders oft auf Ablehnung stoßen und dass Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit oft allzu leicht als ungerechte Bevorzugung bestimmter Gruppen abgetan werden. Ein Grund dafür sind herrschende Normalitätsvorstellungen, von denen nur ungern abgewichen wird.

Dabei können Unternehmen und andere Organisationen heute – so in Zeiten demographischen Wandels, Fachkräftemangels etc. – nicht mehr allein auf das homogene Ideal des deutschen, weißen, männlichen und heterosexuellen Arbeiternehmers mittleren Alters ohne körperliche Beeinträchtigungen setzen, mit dem sie so lange gut gefahren sind. Es gilt, die Perspektive zu öffnen auf Diversität und Vielfalt in der Belegschaft, diese zu fördern und wertzuschätzen. Viele Unternehmen und andere Organisationen (so auch die Bundeswehr) haben das bereits erkannt und bekennen sich zu entsprechenden Werten und Normen z.B. durch Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“.

Dennoch bleibt noch einiges zu tun auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit. Auf diesem Weg nehmen Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen eine nicht zu unterschätzende Rolle ein. In ihnen werden die Fach- und Führungskräfte von morgen ausgebildet; daher können hier durch eine Sensibilisierung für Diskriminierungs- und Chancengleichheitspotentiale in Arbeitskontexten und eine Vermittlung entsprechenden Handwerkzeugs Zeichen gesetzt und der Wandel hin zu mehr Chancengerechtigkeit angestoßen werden.

*Prof.'in Dr. Barbara Sieben
Professur für Personalpolitik
Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften
Helmut Schmidt Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg*

(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2016 – Mit digitaler und chancengerechter (Aus)Bildung in die Zukunft

(Aus)Bildung ist einer der wichtigsten Pfeiler einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Sie ist Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Mitgestaltung. Die rasante Entwicklung technisch-digitaler Neuerungen und gesellschaftlicher Trends in einer zunehmend globalen Dimension sind Herausforderung und Chance gleichermaßen und stellen besonders an die Aus-, Fort- und Weiterbildung vielfältige Anforderungen. Diese konstruktiv aufzunehmen und mit tragfähigen Ausbildungskonzepten einen Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft zu leisten, erfordert innovative Ideen und engagierte Menschen, die bereit sind, neue Wege zu gehen.

Die Bundeswehr widmet sich unter anderem mit dem (Aus)Bildungskongress den Bildungsfragen der Zukunft. Angefangen mit dem wegweisenden Konzept zur Fernausbildung in der Bundeswehr und den Möglichkeiten technologiegestützter (Aus)Bildung, sind es inzwischen vor allem gesellschaftlich relevante Fragen, denen der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr ein Forum bieten möchte. So auch in diesem Jahr. Unter dem Titel „Digitalisierte Aus-, Fort- und Weiterbildung: Persönlichkeitsförderung – Karriereentwicklung – Chancengerechtigkeit“ vereint der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr drei zukunftsweisende Themenschwerpunkte:

1. Aus-, Fort- und Weiterbildung in einer digitalen Arbeitswelt

Schlagworte wie Industrie 4.0 oder eine mögliche Arbeit 4.0 umschreiben die Entwicklung einer zunehmend digitalisierten Arbeits- und Lebenswelt. Dabei geht es nicht nur um technische Herausforderungen, wie die voranschreitende Digitalisierung, Flexibilisierung und Vernetzung in der Pro-

duktion von Unternehmen realisiert werden kann. Auch die Arbeitsaufgaben und Arbeitsinhalte der Beschäftigten ändern sich mit jedem Digitalisierungsgrad grundlegend. Daher ist es unerlässlich, sich dieser Thematik im Bereich Bildung bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu stellen. Die Tagungszeit widmet sich innerhalb dieses Themenschwerpunktes inhaltlich und didaktisch-methodisch wegweisenden Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepten für eine Industrie 4.0 und Arbeit 4.0. Es wird beleuchtet, wie eine lernförderliche Arbeitsorganisation künftig gestaltet sein muss, um arbeitsintegriertes Lernen zu ermöglichen. Dabei wird grundsätzlich betrachtet, welche neuen Bildungskonzepte für eine erfolgreich gestaltete Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 notwendig sind.

2. Der Beitrag der Bildung für Diversity Management, Gender Mainstreaming und Gleichstellung

Chancengerechtigkeit ist seit Mitte der 1990er Jahre eine feste politische Zielgröße. Was mit der Gleichstellung zwischen Mann und Frau begann, ist inzwischen in sämtliche gesellschaftlichen Bereiche vorgedrungen und wurde verstärkt auf alle benachteiligten sozialen Gruppen ausgeweitet. Tatsächlich klafft aber zwischen den politischen Zielen einer Chancengerechtigkeit und dem erlebten beruflichen wie privaten Alltag eine große Lücke. Angesichts dieser Lücke stellt sich die Frage, was (digitalisierte) Bildung in allen ihren Facetten für Diversity Management, Gender Mainstreaming und Gleichstellung leisten kann oder sollte. Daher wird die Tagungszeit zu diesem Themenschwerpunkt Forschungsaktivitäten der Diversity- und Genderforschung vorstellen, die Thematik in der Karriere- und Persön-

lichkeitsentwicklung vom Kindergarten bis zur Universität diskutieren sowie den Diversity- und Genderaspekten in der Bildungsforschung und in der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung nachgehen.

3. Zukunftsfähige (Aus)Bildung in und für die Streitkräfte

Die (Aus)Bildung der Streitkräfte folgt den Vorgaben, die Einsatz und Grundbetrieb vorgeben. Sie muss dabei gesellschaftliche Entwicklungen als Rahmenbedingung berücksichtigen, die Anforderungen eines modernen Personalmanagements erfüllen und gerade für die jungen Zielgruppen attraktiv sein. Ihre Zukunftsfähigkeit hängt im hohen Maße davon ab, wie schnell sie auf veränderte Anforderungen im Bedarf, im Inhalt, aber auch in Qualität und Quantität reagiert. Um eine zukunftsfähige, moderne Ausbildung in und für die Streitkräfte zu gewährleisten gilt es, mit den nationalen und internationalen Partnern relevante Handlungsfelder zu identifizieren und effiziente, wirtschaftliche, aber auch qualitativ ausreichende Lösungen zu finden und umzusetzen. Daher befasst sich die Tagungszeit dieses Themenschwerpunktes mit der Erprobung und Einführung kompetenzorientierter Ausbildung, der Frage nach der Einführung eines Qualitätsmanagements in die Ausbildung und der Nutzbarmachung der Optimierungspotenziale Technologiegestützter Ausbildung (TA).

Auch in diesem Jahr gibt es mit dem „Arbeitsdreieck“ eine bundeswehrgemeinsame Partnerschaft für die konzeptionelle Planung und Umsetzung des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr: die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, das Bildungszentrum der Bundeswehr sowie



die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg als Gastgeberin. Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2016 bietet seinen Besucherinnen und Besuchern eine Doppelveranstaltung unter einem Dach: Die wissenschaftliche und praxisorientierte Tagungszeit und die Fachmesse MesseZeit präsentieren ein vielfältiges und abwechslungsreiches Programm. Als Innovations- und Informationsplattform für Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlichen Dienst sollen auch in diesem Jahr wichtige Impulse gesetzt und Raum für den Dialog geschaffen werden. Besucherinnen und Besucher können sich auf anregende Diskussionen mit Expertinnen und Experten in den Vorträgen und Workshops der Tagungszeit genauso freuen wie auf spannende Vorführungen und Beiträge im Rahmen der MesseZeit. Das Tagungsprogramm bietet an allen drei Kongresstagen zu jeder der drei Themenschwerpunkte Veranstaltungen an. Als wissenschaftlicher Auftakt konnte Professor Dr. Rauner (Universität Bremen) mit einer Keynote gewonnen werden. Er wird aus Sicht der Berufsbildungsforschung erste Impulse für alle drei Themenschwerpunkte geben. Professorin Dr. Bender (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg) und Professorin Dr. Ebbers (Europa-Universität Flensburg) geben in ihren Keynotes Einblicke in die

Diversity-Forschung aus soziologischer Perspektive und aus wissenschaftlicher Sicht der Berufsbildung. Professor Dr. Gonon von der Universität Zürich unternimmt mit seiner wissenschaftlichen Keynote am dritten Tag einen Ausblick auf die internationale Berufsbildungsforschung und wird die diesjährigen Themenschwerpunkte zusammenfassend reflektieren.

Neu auf der MesseZeit wird in diesem Jahr der Bereich der ARENA sein, in dem sich verschiedene Bundeswehreinrichtungen präsentieren werden. Aussteller werden ihr Unternehmen und ihre Produkte in der SPEAKERS CORNER vorstellen. Die Besucherinnen und Besucher können sich auf Beiträge mit hohem Praxisbezug und neueste Entwicklungen der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung freuen.

Auch zur Teilnahme an unserem Rahmenprogramm sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr herzlich eingeladen. In guter Tradition geht es am Dienstagabend wieder an Bord. Während einer dreistündigen Rundfahrt auf der Elbe bietet das maritime Ambiente der „MS Hamburg“ reichlich Gelegenheit zum Networking. Sollten Sie noch kein Ticket für das „Dinner auf der Elbe“ haben, können Sie dies am Infopunkt

erwerben. Auf der Messeparty am Mittwoch freuen sich die Aussteller gemeinsam mit den Besucherinnen und Besuchern, den zweiten Veranstaltungstag in entspannter Atmosphäre ausklingen zu lassen.

Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr lebt von Ihrer aktiven Mitgestaltung und dem Engagement aller Beteiligten – daher möchten wir uns bei allen Akteuren der Tagungszeit und der MesseZeit bedanken. Ohne die Beiträge der Referierenden, ohne die Präsentationen der Messeaussteller und ohne die Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Partnern wäre der (Aus)Bildungskongress nicht das Zukunftsforum, das er seit nunmehr 13 Jahren ist.

Nicht zuletzt gebührt unser ganz besonderer Dank unseren vielen freiwilligen Helferinnen und Helfern, die uns von der kleinsten organisatorischen Detailarbeit bis hin zu den großen Umsetzungsschritten in der Durchführung unterstützt haben.

Wir wünschen Ihnen auf unserem (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr viele neue Erkenntnisse, spannende Impulse und einen anregenden und angenehmen Aufenthalt auf unserem Campus der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg.

B. Griebenow

Beate Griebenow

J. Meister

Jörg Meister

Dr. Juliane Reichel

Dr. Juliane Reichel

Generalmajor Klaus von Heimendahl
 Stellvertretender Abteilungsleiter Führung Streitkräfte
 und Unterabteilungsleiter Führung Streitkräfte I im Bundesministerium der Verteidigung

Bildung in der Bundeswehr für die Fachkräfte von morgen

Impulsvortrag anlässlich des „Tages der Bundeswehr“ an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg am 11. Juni 2016

Sehr geehrter Herr Präsident,
 verehrter Herr Professor Dr. Seidel,
 sehr geehrte Damen und Herren!

Ich freue mich sehr über die Einladung und die Möglichkeit, an diesem besonderen Ort über ein für die Bundeswehr so zentrales Thema sprechen und aus militärischer Perspektive auf Bildung und Ausbildung hiermit den heutigen Tag der Bundeswehr einleiten zu dürfen.

Als Alumnus dieser Universität des Studienjahrgangs Pädagogik 1979 liegt mir das Thema „Bildung“ besonders am Herzen: Hier habe ich mich damals akademisch mit Bildung beschäftigt, heute darf ich über ihre Praxis in einer modernen Bundeswehr referieren. Das Thema Ausbildung, Bildung und Erziehung hat mich persönlich seit meinem Studium hier in Hamburg vor allem durch die vielen Verwendungen als militärischer Führer begleitet.

Zum zweiten Mal nach 2015 präsentieren sich an 16 Standorten deutschlandweit am „Tag der Bundeswehr“ Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung mit ihrem vielfältigen, interessanten und spannenden Portfolio einer interessierten Öffentlichkeit.

Der Tag der Bundeswehr in Hamburg steht heute unter dem Motto „Bildung und Wissenschaft in und um Hamburg als Kontinuum im Lebenslauf“. Hierfür konnte meiner Meinung nach kein besserer Ort und kein besserer Rahmen gefunden werden.

Hamburg ist ein Bildungs- und Wissenschaftsstandort, ist ein „Heimathafen der Wissenschaft“ und langjähriges Zuhause des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr; der im September erneut einlädt.

An keinem Ort in Deutschland verbringen Bundeswehrangehörige so viel Zeit mit lernen, studieren, Forschung und Bildung wie hier im Großraum Hamburg. An der Helmut-Schmidt-Universität strebt etwa ein Drittel aller Offiziere der Bundeswehr nach einem akademischen Abschluss. An der Unteroffizierschule der Luftwaffe durchlaufen alle Unteroffiziere und Feldwebel der Teilstreitkraft ihre Trainings, von der Grundausbildung über Laufbahn- und Fachausbildungen bis hin zu Fortbildungen der Spitzdienstgrade. Für Berufsoffiziere werden an der Führungsakademie der Bundeswehr die Grundlagen für Verwendungen in Stäben und herausgehobenen Spitzdienstposten im In- und Ausland gelegt. Mit der Modullandschaft bietet die Führungsakademie der Bundeswehr darüber hinaus ein breites, attraktives Angebot lebenslangen Lernens an.

Damit habe ich nur drei Einrichtungen exemplarisch genannt. Viele weitere Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr können wir heute besser kennen und schätzen lernen.

Warum ist Bildung wichtig für die Bundeswehr?

1960 formulierte der Deutsche Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen Bildung als „stetes Bemühen um ein besseres Verständnis von Selbst, Welt und Gesellschaft und Bereitschaft, diesem Verständnis gemäß zu handeln“.

Bildung ist heute der entscheidende Faktor, der nicht nur über Erfolg oder

Misserfolg des Einzelnen sondern auch über die Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Volkswirtschaft entscheidet. Sie ist notwendige Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Mitgestaltung.

Bildung und Ausbildung stellt eine zentrale Rolle bei der Bewältigung der Herausforderung dar, vor die uns der zunehmende Fachkräftemangel stellt. Wir leben in einer alternden Gesellschaft: Den älteren Menschen im Ruhestand, die dank einer guten medizinischen Versorgung immer älter werden, stehen immer weniger junge Menschen im erwerbsfähigen Alter gegenüber. Gleichzeitig werden berufliche Anforderungen aufgrund des technologischen Fortschritts, der Globalisierung der Märkte und damit verbundenem Wettbewerb immer komplexer. Damit steigen auch die Anforderungen an die allgemeine und berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung. Was das Thema Ausbildung und Bildung vor dem Hintergrund der zu bewältigenden Integration so vieler Menschen, die als Flüchtlinge zu uns gekommen sind, bedeutet, ist meines Erachtens in unserer Gesellschaft noch gar nicht vollständig erfasst worden.

Das gilt sowohl im Allgemeinen als auch im beruflichen Bildungssystem, aber es gilt genauso für die Bundeswehr: Auch die an unsere Soldatinnen und Soldaten wie zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellten Anforderungen steigen. Damit wir heute und in Zukunft verantwortungsvoll gemeinsam mit unseren Bündnispartnern in weltweiten Krisen- und Bedrohungsszenarien unsere

Aufgaben erfüllen können, brauchen wir hervorragend ausgebildete Fach- und Führungskräfte.

Wenn wir in diesem Zusammenhang von „Ausbildung“ sprechen, meinen wir damit immer das gesamte Spektrum von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Dies zu betonen, ist mir wichtig: Nur das Bedienen von Waffen, Fahrzeugen und Kommunikationsmitteln reicht nicht aus, um den komplexen Anforderungen in Grundbetrieb und Einsatz gerecht zu werden.

Nein, wir brauchen umfassend gebildete Soldatinnen und Soldaten und ebenso umfassend gebildete zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Verständnis vom „Staatsbürger in Uniform“ und unser Konzept der „Inneren Führung“ verlangen den verantwortungsvoll und reflektiert handelnden Menschen. Militärisches Handeln auf das simple Prinzip von „Befehl und Gehorsam“ zu reduzieren, wird der Komplexität der Anforderungen, die an unser Personal gestellt wird, nicht gerecht!

Darüber hinaus ist heute mehr denn je Bildung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für einen attraktiven Arbeitgeber. Das gilt in besonderer Weise für die Bundeswehr: Die meisten Soldatinnen und Soldaten verlassen die Bundeswehr nach einigen Jahren und wechseln in das zivile Beschäftigungssystem. Als Arbeitgeber auf Zeit haben wir eine große Verantwortung gegenüber diesen Menschen, die einen Teil ihres Berufsweges bei uns absolvieren: Wir sind gefordert, die Frauen und Männer bestmöglich auf einen erfolgreichen Start in ein ziviles Berufsleben vorzubereiten. Dazu gehört ganz wesentlich eine Ausbildung, die auch außerhalb der Bundeswehr anerkannt und tragfähig ist. Damit leisten wir zugleich einen Beitrag für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses für unsere Volkswirtschaft.

Mit der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ rückt das Aufgabenfeld der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Bundeswehr besonders in den Fokus: Wir haben erkannt, dass wir uns anstrengen müssen, um im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern

attraktive Perspektiven für die „klugen Köpfe und geschickten Hände“ von morgen zu bieten. Eine zukunftsweisende, anschlussfähige Aus-, Fort- und Weiterbildung in einem integrativen Verständnis von allgemeiner und beruflicher Bildung ist dafür unerlässlich. Dass die Bundeswehr sich ihrer Verantwortung für die einzelne Soldatin und den einzelnen Soldaten ebenso annimmt, wie ihre Verantwortung für die Gesellschaft, in die sie ihre ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit entlässt, hat unsere Ministerin, Frau Dr. von der Leyen, hier vor zwei Jahren auf dem 1. (Aus) Bildungskongress mit ihrer Zielvorgabe unterstrichen, „dass alle Beschäftigten, die ihren Dienst in der Bundeswehr beenden, diese besser qualifiziert verlassen, als sie in die Bundeswehr eingetreten sind. [...] So will [sie] die Bundeswehr zu einem Bildungsmotor machen“¹.

In diesem Verständnis ist die Bundeswehr heute auch ein Bildungsanbieter und Bildungsdienstleister: Allein im Jahr 2015 haben an den 171 Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr etwa 167.000 Lehrgangsteilnehmer an ca. 13.000 Lehrgängen mit Lehrgangsdauern von wenigen Tagen bis zu mehreren Monaten teilgenommen. Das Spektrum reicht von Präsenzveranstaltungen über Fernlehrgänge bis hin zur Nutzung mobiler Endgeräte für Mobile Learning.

Bildung und Qualifizierung als Kontinuum im Lebenslauf

Das Motto des heutigen Tags der Bundeswehr hier in Hamburg lautet: „Bildung und Qualifizierung als Kontinuum im Lebenslauf“. Was verbirgt sich hinter diesem Slogan? Das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ ist heute in aller Munde. Was die meisten nicht wissen ist, dass in der Bundeswehr dieses Prinzip seit vielen Jahren gelebte Praxis ist: Ich habe vorhin die Bundeswehr als Bildungsanbieter und Bildungsdienstleister bezeichnet. Nun möchte ich Ihnen das Spektrum der Aus-, Fort- und Weiterbildungslandschaft der Bundeswehr näher bringen. Die Bundeswehr stellt für ihre zivilen und militärischen Beschäftigten Bildungs- und

Qualifizierungsmaßnahmen im gesamten Bildungs- und Qualifizierungskontinuum bereit. Dies verleiht uns als Arbeitgeber durchaus ein Alleinstellungsmerkmal.

Dieses reicht letztendlich von der Kindertagesstätte für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über allgemeinbildende Schulen und verschiedenste Berufsausbildungen bis hin zu beruflichen Fortbildungsabschlüssen und höchsten akademischen Weihen. Mit den Universitäten der Bundeswehr, aber auch mit zahlreichen Akademien und Bildungseinrichtungen im gesamten Bundesgebiet ermöglichen wir vielfältige fachliche Aus-, Fort- und Weiterbildung und stellen damit die Weichen für einen erfolgreichen Bildungs- und Berufsweg innerhalb und außerhalb des Systems Bundeswehr. Natürlich nimmt die fachliche Qualifizierung für die verschiedenen Aufgaben in den Teilstreitkräften dabei einen wichtigen Stellenwert ein.

In vielen, gerade in den technischen Bereichen, handelt es sich dabei allerdings um Fachtätigkeiten, die – abgesehen vom Anzug, der dabei getragen wird – weitestgehend vergleichbar sind mit Fachtätigkeiten in der zivilen Welt. Prägnante Beispiele hierfür sind die Fahrzeuginstandhaltung oder die Logistik. Derzeit bietet die Bundeswehr bundesweit Ausbildungen in über 50 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz an, wobei diese ein breites Spektrum von technischen Ausbildungsberufen wie Elektrotechnik oder Flug- oder Fahrzeugtechnik bis hin zu Verwaltungsberufen oder Lagerlogistik abdecken.

Das Studium an den Universitäten der Bundeswehr, das eine wesentliche Grundlage für die Bildung unserer Führungskräfte darstellt, erfüllt die akademischen Standards der jeweiligen Landeshochschulgesetze. Curriculum und Prüfungsanforderungen unterscheiden sich also nicht von denen der Landesuniversitäten. Mit der Trimesterstruktur und dem Konzept des Lernens in Kleingruppen können wir unseren Studierenden dafür Rahmenbedingungen eines besonders intensiven Studiums unter optimaler Betreuung durch die Lehrenden bieten.

¹ Vgl. Dr. Ursula von der Leyen: „(Aus)Bildung – Forschung – Technik für eine gemeinsame Zukunftsstrategie.“ Grußwort zum Kongresskatalog 1. (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr, Hamburg, 2014.

Wir können stolz darauf sein im Bereich der Streitkräfte studierte Offiziere zu haben, die im wissenschaftlichen Bereich nicht nur der medizinischen Wissenschaften den Grad eines Privatdozenten, also die akademische Lehrbefähigung, erlangt haben und damit zur akademisch-wissenschaftlichen Spitze der Bildungslandschaft in Deutschland gehören und genauso auch die Generalstabsausbildung als militärische Spitzenausbildung absolviert haben sowie herausgehobene Führungsverantwortung im Einsatz, zum Beispiel als Chef des Stabes eines Einsatzkontingentes, getragen haben.

Bildung in der Bundeswehr am Standort Hamburg

Dass unsere Ministerin gerade dem Standort Hamburg für den diesjährigen Tag der Bundeswehr das Thema „Bildung“ vorgegeben hat, ist kein Zufall: Der Standort Hamburg steht gemeinsam mit den in unmittelbarer Nachbarschaft gelegenen Standorten ganz besonders für Bildung in der Bundeswehr. Das zuvor skizzierte Kontinuum der Bildungslandschaft der Bundeswehr ist hier in hervorragender Weise repräsentiert und Sie haben heute die Gelegenheit, sich hier vor Ort ein eigenes Bild von der Vielfalt der Bildungsarbeit der Bundeswehr zu machen:

Bereits seit Anfang der 1970er Jahre besteht in Hamburg – auf dem Gelände der Clausewitz-Kaserne – eine internationale Kindertagesstätte, die heute über ein Platzangebot im dreistelligen Bereich verfügt und beispielgebend für modernes Diversity Management und gelebte kulturelle Vielfalt ist.

Die Bundeswehrfachschule Hamburg ermöglicht ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des Berufsförderungsdienstes den Erwerb von Schulabschlüssen. Hier werden sowohl Allgemeinbildende Schulabschlüsse wie Mittlere Reife, Fachschul- und Fachhochschulreife erlangt. Darüber hinaus bietet die Bundeswehrfachschule eine vollzeitschulische kaufmännische Ausbildung und auch zum staatlich anerkannten Erzieher. Dieses Angebot nutzten bundesweit rund 5.000 Soldatinnen und Soldaten allein im letzten Jahr. Angesichts des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften gerade im sozialen Bereich

ist diese Qualifizierung ein ganz wichtiger Beitrag auch vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Verantwortung der Bundeswehr als Bildungsträger. Derzeit sind es hauptsächlich männliche Absolventen, die den Abschluss als staatlich anerkannte Erzieher erwerben. Genau diese männlichen Erzieher werden immer mehr gesucht und benötigt.

Des Weiteren befinden sich im näheren Umland die Unteroffizierschule der Luftwaffe in Appen und die Marineunteroffizierschule in Plön. Pro Jahr werden bundesweit 4.100 Unteroffizier- und Feldwebelanwärter auf Gesellenebene qualifiziert. Davon nehmen zu einem späteren Zeitpunkt ca. 2.000 Feldwebel an einer Meisterqualifikation teil. Die beiden genannten Unteroffizierschulen leisten hierfür einen wesentlichen Beitrag.

Seit dem Jahre 2007 hat das Bundeswehrkrankenhaus Hamburg durch eine Kooperation mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf offiziell den Status eines Akademischen Lehrkrankenhauses inne. So ist die Facharzt Ausbildung am Bundeswehrkrankenhaus in Wandsbek zu einer festen Größe geworden.

Wir investieren weiterhin eine vierjährige Phase, um die studierenden Offiziere hier an der Helmut-Schmidt-Universität und der Universität der Bundeswehr in München nach Möglichkeit zu einem Master-Abschluss zu führen. Knapp 4.400 junge Offiziere erfahren eine akademische Qualifizierung in 63 Studiengängen. Die Betreuungsquote von 1 Professor auf 14 Studierende ist herausragend und hat Bestand im Vergleich mit amerikanischen Spitzenuniversitäten.

Diese Quote erlaubt es, den Masterabschluss, für den regelmäßig fünf Jahre vorgesehen sind, bei uns in einem Kompaktstudium bereits nach vier Jahren zu erreichen. Seit dem Jahr 2000 sind die Universitäten der Bundeswehr auch in begrenzter Form für zivile Stipendiaten geöffnet. Die ständige Weiterentwicklung ihrer Studienangebote stützt die berufliche Handlungskompetenz der Absolventinnen und Absolventen für spätere Tätigkeiten auch in zivilen Berufsfeldern. Aber um es deutlich zu sagen: Wir qualifizieren unsere Offiziere, weil wir davon überzeugt sind, dass nur ein akademisch ausgebildetes Offizierkorps geeignet ist, in einem kontinuierlich komplexer werdenden

Umfeld die Herausforderungen unseres Berufes zu meistern. Zugleich erweitern die beiden Universitäten natürlich auch die Wettbewerbsfähigkeit des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers Bundeswehr. Als herausgehobenes Element der Bildungs- und Qualifizierungslandschaft in der Bundeswehr leisten sie im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung einen wichtigen Beitrag für die Führungskräfteentwicklung.

Ihren Blick möchte ich in diesem Kontext ebenfalls auf das in der Ausbildungslandschaft Deutschlands einmalige Angebot der Führungsakademie der Bundeswehr lenken. Sie ist seit jeher eine zentrale Stätte auf dem militärischen Karriereweg bis in die höchsten Spitzenverwendungen für Offiziere. Im internationalen Vergleich herausgehoben ist die Ausbildung, mit der die Bundeswehr ihr zukünftiges Spitzenpersonal in der zweijährigen nationalen Generalstabsausbildung auf höchste Verwendungen im nationalen und internationalen Bereich in den Feldern Militär, Gesellschaft und Politik vorbereitet. Wie zuletzt nur während des Studiums an zum Beispiel den beiden Universitäten der Bundeswehr erhalten mit dem LGAN jährlich etwa 100 Offiziere und Stabsoffiziere aus Deutschland und NATO-Partnerstaaten eine attraktive und zugleich persönlich bereichernde Vorbereitung auf herausfordernde Tätigkeiten. Sie überzeugt in ihrem Curriculum gerade dadurch, dass sich nicht auf militärspezifische Inhalte verengt wird, sondern bewusst der inhaltliche Bogen weit geschlagen wird. Durch die intensive Beschäftigung mit Inhalten, die im engen und weiteren Zusammenhang zur nationalen Sicherheitsvorsorge stehen, durch die kritische Auseinandersetzung mit ethisch-moralischen Fragen des Soldatenberufs, werden die Teilnehmer befähigt, Fragestellungen in einen größeren Kontext zu stellen, relevante Abhängigkeiten und Zusammenhänge zu erkennen und darauf basierend Beratungsleistungen zu erbringen und Entscheidungsprozesse sachgerecht zu beeinflussen.

Für eine moderne Einsatzarmee wie die Bundeswehr ist eine solche Investition in ihr Spitzenpersonal kein Luxus, sondern ein notwendiges Erfordernis, um die Herausforderungen der

Zukunft klug bewältigen zu können. Ich möchte auch die gute Vernetzung der einzelnen Bildungseinrichtungen ansprechen. Seit Ende 2014 bieten die Führungsakademie der Bundeswehr und die Helmut-Schmidt-Universität in Kooperation miteinander den weiterbildenden Master-Studiengang „Militärische Führung und internationale Sicherheit“ an. Aufbauend auf einem zuvor an einer der Universitäten der Bundeswehr erworbenen akademischen Abschluss können Teilnehmende des zweijährigen Lehrgangs Generalstabs-/Admiralstabsdienst einen weiterbildenden Masterabschluss erwerben. Für diese vielfältigen, hier nur kurz umrissenen Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der „Bildungslandschaft der Bundeswehr“ finden Sie hier und heute Praxisbeispiele zum Anfassen und Mitmachen und ich möchte Sie ermuntern, sich die vielen Beiträge und Exponate anzuschauen und an Mitmachaktionen teilzunehmen. Das gibt es in dieser Vielfalt und Fülle nur in Hamburg!

Kritische Impulse zum Thema

Eine solch umfassende Bildungslandschaft in der Bundeswehr, die Allokation von Wissen und Forschung, wie sie hier beispielhaft in Hamburg in einem Wissenscluster zusammentrifft, darf allerdings kein Selbstzweck sein, sondern sollte erkennbar der Erfüllung des Auftrages und der Aufgaben der Bundeswehr dienen, bzw. darauf abzielen, diese zu unterstützen. Die Bundeswehr investiert mit einem hohen Ressourceneinsatz in die dauerhafte, berufsbegleitende Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Angehörigen. Lassen sie mich dies am Beispiel der Offiziere des Truppendienstes verdeutlichen. Wir investieren sieben Jahre Ausbildung in die jungen Offiziere, bevor wir sie in die ersten Verwendungen führen. Wir tun dies sowohl für die, mit einer sehr langen Verpflichtungsdauer als auch in abgestufter Form für die, die nur verhältnismäßig kurz in ihrer Erwerbsbiografie bei uns Dienst leisten.

In einer Zeit, bevor die Auslandseinsätze für den Alltag und die öffentliche Wahrnehmung der Streitkräfte noch nicht so allgegenwärtig und prägend

war, bezeichnete man die Bundeswehr gerne als Ausbildungsarmee und meinte dies in der Regel nicht als Kompliment.

Das hat sich mit der Realität der Einsätze grundlegend verändert. Über sie wurden für die Bundeswehr insgesamt wichtige Fragen nach dem Stellenwert und der richtigen Ausbildung und Bildung sowie dem Umgang mit unserem Wissen und unseren Erfahrungen einer kritischen Betrachtung unterworfen. Immer müssen wir uns die Frage stellen „Bilden wird das Richtige aus und bilden wir es richtig aus?“ Diese Frage nach dem militärischen Bildungskanon begleitet die Bundeswehr im Kern bereits seit ihrer Aufstellung und belebt auch in zivilen Bildungseinrichtungen die Diskussionen.

Man nähert sich dieser Frage vom Grundsatz her am besten über die stete Auseinandersetzung über den aktuellen und absehbar zukünftigen Auftrag der Bundeswehr sowie über den zugrunde gelegten Bildungsbegriff. Ganz handfest erschwert die Zahl von etwa 1/6 des Bundeswehrpersonalkörpers, der sich permanent in den oben genannten Ausbildungsmaßnahmen und Qualifizierungsmaßnahmen befindet, nicht nur die personell durchhaltbare Aufstellung der Einsatzkontingente, sondern stellt auch über Verdrängungseffekte auf den Schreibtischen der Kameraden und Kollegen eine Belastung der Strukturen im Grundbetrieb dar. Die Situation wird in einer hochtechnisierten Armee zudem besonders herausfordernd, da die sachgerechte Auftragsbefüllung in hohem Maße von einer geringen Zahl wenig untereinander austauschbarer Spezialisten abhängt. Gleichsam Druck auf das bestehende Curriculum übt die Erwartung aus, durch geringere lehrgangsbedingte Abwesenheiten die Vereinbarkeit von Dienst und Familie zu verbessern, mithin die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr zu erhöhen. Nicht zuletzt hat der Dienstherr aus ökonomischen Erwägungen ein Eigeninteresse, die Balance zwischen investierter Ausbildungszeit und Nutzungszeit in der jeweiligen Verwendung ausgewogen zu gestalten.

Welche Bedeutung kann vor diesem Hintergrund das Konzept des „lebenslangen Lernens“ überhaupt noch entfalten oder muss sich die Bundeswehr davon verabschieden? Eine mögliche Antwort,



Generalmajor Klaus von Heimendahl, Tag der Bundeswehr 2016 – Pressestelle HSU/UniBw H

um beide Aspekte sinnvoll zu verbinden, ist die verstärkte Nutzung von modernen, orts- und nach Möglichkeit auch zeitunabhängigen Ausbildungsangeboten. Die Bundeswehr verfolgt bereits seit vielen Jahren das Ziel, die lehrgangsbedingten Abwesenheiten unserer Mitarbeiter durch die Nutzung und das Angebot von Fernausbildung soweit möglich und sinnvoll zu reduzieren.

Ein Beleg hierfür ist wiederum der (Aus)Bildungskongress, der hier in Hamburg an der Helmut-Schmidt-Universität erstmals im Jahre 2004, damals noch als Fernausbildungskongress, durchgeführt wurde. Neben der klassischen Fernausbildung, die bislang immer einen Zugang über einen Arbeitsplatzrechner im bundeswehreigenen Netzwerk erfordert, wollen wir in Zukunft auch nach Möglichkeiten suchen, Ausbildungsangebote tatsächlich ortsunabhängig und mobil bereitzustellen, um gerade auch den jungen Menschen die zu uns kommen, ein modernes und attraktives Lernumfeld anzubieten. Im Idealfall könnten dann kurze Lernprogramme sogar über das private mobile Endgerät, sei es ein Smartphone oder auch ein Tablet, angeboten werden. Mit dem „Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung Bundeswehr“ wird ein erster wichtiger Schritt in Richtung Verbesserung der Ausbildung durch bedarfsgerechte Anpassung insbesondere

auch in den Bereichen Methodik und Didaktik gegangen.

Zusammenfassung und Schluss

Bei der Beantwortung der hier nur angerissenen Fragen bewegt sich die Bundeswehr in einem Spannungsfeld zwischen der Erfüllung ihres Kernauftrages, durch den sie gegenwärtig und absehbar wie selten zuvor gefordert sein wird, der Notwendigkeit, auf dem zivilen Arbeitsmarkt erfolgreich den Wettbewerb nach den „besten Köpfen“ für sich mitzuentcheiden, den Erwartungen ihrer Angehörigen nach einem attraktiven Arbeitgeber, der moderne Ausrüstung und Informationstechnik bereitstellt und mit dem Dienst und Familie noch besser in Einklang gebracht werden können sowie nicht zuletzt die Herausforderungen, die sich für jede Organisation aus einem begrenztem Budget ergeben.

Die Bundeswehr steht immer stärker im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern um fachlich qualifiziertes Personal und muss sich daran messen lassen, wer den Bewerberinnen und Bewerbern attraktivere Beschäftigungsperspektiven bietet. Kriterien wie attraktive, moderne Arbeitsbedingungen, interessante fordernde Aufgaben sowie Entwicklungsperspektiven sind ausschlaggebend. Wir haben dieses Thema erkannt und arbeiten in allen Bereichen des Bundesministeriums der Verteidigung daran, diese Herausforderung anzugehen. Bildung und Ausbildung sind dabei ein wichtiger Baustein dieser Attraktivität, weil sie Beschäftigungsperspektiven eröffnen oder erweitern können.

Sie schaffen die Voraussetzungen für eine qualitätsgesicherte Aufgabewahrnehmung durch eigene vielseitige Berufs- und Laufbahnausbildungen für das gesamte Personal, unterstützen nachhaltig die fachbezogene Aufgabenerfüllung, bereiten den Weg für Karrieren und eröffnen Chancen für den Wechsel in neue oder Anschlussstätigkeiten. Gerade das moderne Berufsbild des Soldaten erfordert daher neben der, auf die spezifische Tätigkeit ausgerichteten Fachausbildung eine auf einer breit angelegten Bildung aufsetzende Methodenkompetenz, die ihn in die Lage versetzt, auf unvorhersehbare Lageänderung sachgerecht und im

Sinne des Auftrages zu Handeln. Ebenso bedarf es der Fähigkeit zur moralischen Urteilsfindung und kritischen Reflexion des eigenen Tuns.

Diese Anforderungen an das Bildungssystem finden ihren Spiegel im Konzept der Inneren Führung. Es hat die Entwicklung zu einer freien Persönlichkeit, einem verantwortungsbewussten Staatsbürger und einem einsatzfähigen Soldaten zum Ziel. Künftige Ausbildung in den Streitkräften bedarf der kontinuierlichen Anpassung an sich ständig verändernde Einsatzbedingungen, sicherheitspolitische Gegebenheiten und technologischen Entwicklungen. Ziele, Konzepte und Methoden der Ausbildung sind auch unter Berücksichtigung von Impulsen aus der Wirtschaft und Wissenschaft sinnvoll zu entwickeln und zu gestalten. Wir wollen auch deshalb unser Ausbildungssystem auf eine kompetenzorientierte Ausbildung fokussieren. Kompetenzorientierung in der Ausbildung bedeutet deren konsequente Ausrichtung an den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Soldatinnen und Soldaten für das Bestehen im täglichen Dienst und im Einsatz brauchen. Kompetenzorientierte Ausbildung rückt das teamorientierte Lernen eines handlungssicheren, aktiven und motivierten Soldaten in den Mittelpunkt. Dieser soll in die Lage versetzt werden, auch unter Belastung neue Aufgaben und Problemstellungen zu erfassen, zu bewerten und zu bewältigen.

Wissenschaft bedeutet Zukunft und zukunftsfähige Organisationen sind attraktiv für potentielle Arbeitnehmer. Die Helmut-Schmidt-Universität setzt sich in ihrem Leitbild zum Ziel, Bildung durch Wissenschaft für das 21. Jahrhundert zu vermitteln und ist damit als Flaggschiff für die Bildungslandschaft Bundeswehr hier in Hamburg auf dem richtigen Weg und unterstützt damit auch die Ziele der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ und übernimmt somit eine wichtige Rolle für den Arbeitgeber Bundeswehr.

Zum Ende meines Vortrages möchte ich denjenigen unter Ihnen, die heute Nachmittag durch Herrn Staatssekretär Hoofe zu Leutnanten und Leutnanten zur See befördert werden, herzlich gratulieren. Sie haben damit einen wichtigen Meilenstein Ihrer Entscheidung, sich

für den Dienst in der Bundeswehr zu verpflichten, erfolgreich erreicht. Es ist verständlich, dass Sie gegenwärtig Ihre Ziele im Schwerpunkt auf das Bestehen anstehender Klausuren und Prüfungen ausrichten und dies entspricht ja auch Ihrem militärischen Auftrag, hier in Hamburg. Das Studium bildet das Kernstück der Ausbildung der länger dienenden Zeitoffiziere und der Berufsoffiziere nicht vorrangig wegen der erworbenen fachlichen Qualifikation, sondern weil es ebenso ihre charakterlichen und geistigen Fähigkeiten abseits spezifischer Inhalte ausbildet und schärft und Sie damit im Besonderen auf den von Ihnen gewählten Beruf vorbereitet.

Verstehen Sie die Jahre an der Universität nicht als „böswillige“ Diensterschwerung auf dem Weg zum Offizier, sondern als einzigartige Chance, unter komfortablen, im Vergleich zu Ihren Kommilitonen ziviler Universitäten und Fachhochschulen privilegierten Rahmenbedingungen, an Ihrer Persönlichkeit und Ihrem Charakter zu arbeiten und beides positiv weiterzuentwickeln. Insgesamt haben Sie viel Zeit, sich frei von der Verantwortung für andere Menschen auf Ihre persönliche Entwicklung und Bildung zu konzentrieren. Nach Abschluss des Studiums werden sie in Ihrem weiteren militärischen Werdegang, vielleicht mit Ausnahme des Zeitraums einer möglichen Generalstabs- / Admiralstabsausbildung, nie wieder so frei von Verantwortung für einen Auftrag, Waffen und Großgerät und vor allem für andere Menschen sein. Vor diesem Hintergrund sollten Sie diese Chance, die Ihnen der Dienstherr in den vier Jahren einräumt, nachhaltig und umfassend nutzen und das Studium hier an dieser großartigen Bildungseinrichtung keineswegs nur als ein „Pflichttor“ auf dem Weg zur Beförderung zum Leutnant sehen.

Zum Schluss wünsche ich Ihnen für den Besuch des Tages der Bundeswehr und das Entdecken der Möglichkeiten einen offenen Blick und kann nur ein weiteres Mal unterstreichen, dass die Wahl dieses Ortes für eben diese Veranstaltung im Sinne des Gesagten ganz sicher richtig ist. Die heutige Präsentation des Wissensstandortes Hamburg setzt das richtige Zeichen. ■

Prof.in Dr. Margarete Schuler-Harms
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

Chancengerechtigkeit, Gleichstellung, Diversität

I. Einleitung

Das Gemeinwesen ist vielfältiger geworden. Der demografische Wandel und die zunehmende internationale Verflechtung von Gesellschaft und Staat verändern die Zusammensetzung von Gesellschaft und Bevölkerung. Der Anteil der älteren Menschen wächst und erfordert neben vielem anderen auch Neuorientierungen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik. Es steigt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund,¹ eine Entwicklung, die erwünscht ist und Chancen birgt, zugleich aber Voraussetzungen und Zumutungen mit sich bringt, die verarbeitet werden müssen. Frauen, lange Zeit in Familienarbeit gebunden und eine „stille Reserve“ des Arbeitsmarktes, werden rollenflexibler und sichtbarer in Gesellschaft und Politik. Solche Entwicklungen sind unumkehrbar. Sie nicht nur

zu verarbeiten, sondern ihr Potential zu erkennen und zu nutzen ist eine Seite des Themas von Gleichstellung und Diversität – aber eben nur eine; die zweite, sogar vorrangige, betrifft das durch besondere Merkmale gekennzeichnete Individuum und seinen rechtlichen wie sozialen Status.

Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt („Diversität“) steht in engem Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichheit („Egalität“). Letztere ist nicht etwa auf Aufhebung aller Differenz gerichtet, sondern – gerade im Zusammenhang mit der Akzentuierung von Vielfalt – auf Aufhebung der Diskriminierung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale oder Verhaltensweisen sowie auf Förderung der Angleichung von Chancen für diejenigen, die solcher positiver Maßnahmen bedürfen. Im Konzept der Chancengleichheit, das es zunächst zu skizzieren gilt (II.), finden die Konzepte der Gleichstellung

¹ Personen mit Migrationshintergrund sind in der weitverbreiteten Definition u.a. des Statistischen Bundesamts „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ Vgl. statt vieler Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Migrationsbericht 2014, S. 140 (abrufbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile); Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen, Migration und Familie – Kindheit mit Zuwanderungshintergrund, Wiesbaden 2016, S. 19 (Kurzfassung abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/kurzfassung-migration-und-familie-2016,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, dort S. 3).

von Frauen und Männern einerseits (III.) und der Diversität andererseits (IV.) eine gemeinsame Grundlage. Zugleich unterscheiden sie sich aber sowohl voneinander als auch führen sie über den Aspekt der Chancengerechtigkeit hinaus.

Der vorliegende Beitrag begrenzt das Thema nicht auf den Aspekt der schulischen und betrieblichen Bildung, Aus- und Weiterbildung, nimmt aber vorrangig auf Beispiele des Bildungsektors Bezug. Aus der unübersehbaren Fülle der Literatur zu Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität werden nur einige markante Beiträge und Studien genannt.

II. Das Konzept der Chancengerechtigkeit

Der Begriff der Gerechtigkeit „gehört zu den Zentralbegriffen menschlicher Kultur. ... Dem zentralen Stellenwert des Gerechtigkeitsbegriffs entspricht indessen nicht eine vergleichbare Klarheit in seinem Bedeutungsgehalt.“ Diese Feststellung *Heinrich Bedford-Strohms*² darf über den theologischen Gerechtigkeitsbegriff hinaus verallgemeinert werden. Bei allen Unschärfen lässt sich aber jedenfalls ein Bezugspunkt der Gleichheit ausmachen: „Jedem soll das ihm Gebührende zukommen.“³ Gerade der Gleichheitsbezug ist aber wiederum „das anspruchsvollste und vielfältigste Kriterium der Gerechtigkeit.“⁴ Denn Gleichheit kann an Bedürftigkeit oder an Einkommen, an Ressourcen, Fähigkeiten oder an Leistungen anknüpfen; sie kann absolut oder relativ bemessen werden; sie kann auf Teilhabe-, Chancen-, Verfahrens- oder Ergebnisgleichheit gerichtet sein – um nur einige Ziele zu nennen.

Im Zusammenhang mit Bildung findet sich besonders häufig der Begriff der

Chancengerechtigkeit, der dort freilich fast noch mehr als der Überbegriff der Gerechtigkeit zu schillern scheint. Die Konjunktur des Begriffs im Bildungskontext hing ursprünglich eng mit der Feststellung zusammen, dass Bildungserfolg in Deutschland besonders deutlich mit Herkunft und sozialem Status der Eltern korreliert; heute wird vermehrt auch auf statistische Korrelationen der Chancen mit Geschlecht und Migrationsgeschichte geachtet.⁵ Der Begriff der „Chance“ bezeichnet hierbei in einem spezifischen sozialwissenschaftlichen Sinn die Gleichverteilung des Zugangs zu gesellschaftlichen Ressourcen (Gütern oder Positionen). Auch solche Gleichverteilung lässt sich im Kontext der Bildung noch nicht eindeutig präzisieren. Begrifflich umfasst ist etwa die gleichverteilte Möglichkeit, zu einem bestimmten Bildungsabschluss zu kommen; in weiterreichender Bedeutung könnte auch die Angleichung der Chancen durch gute Bildung für den Zugang zu Beruf und Karriere gemeint sein.

Mit der Ausrichtung auf die individuellen, in der Zukunft liegenden Möglichkeiten der bestimmten Gruppen zuzurechnenden Menschen greift das Konzept der Chancengerechtigkeit über die gerechte Verteilung von Ressourcen und über Konzepte der Teilhabe hinaus. Es sichert auch keine Gleichheit im Ergebnis; ein Recht auf einen bestimmten Bildungsabschluss oder Beruf ist von ihm nicht umfasst. Vielmehr geht es um Gerechtigkeit in der Verteilung von Ausgangsbedingungen, Ressourcen und Institutionen, die einen Zugang zu Bildung und Beruf ermöglichen, aber nicht garantieren.

Auch mit diesen Annäherungen lässt der Begriff der Chancengerechtigkeit noch viele Fragen offen. Chancenge-

rechtigkeit lässt sich diskutieren als „jene ‚Gerechtigkeit‘, die die ‚Leistungen‘ der Eltern ‚gerechterweise‘ an die Kinder weiterzugeben erlaubt und die ‚ungerechte Gleichmacherei‘ konterkariert.“⁶ Ebenso impliziert der Begriff aber die Forderung, jede Person solle, gleich welcher Schicht sie entstammt, gleiche Chancen (z.B. auf Ausbildungsgänge) erhalten. Das erste Konzept von Chancengerechtigkeit ist ein streng formales, das zweite ein materiales. In kleinem Stil lassen sich beide Konzepte in Prüfungsordnungen nachzeichnen: Formale Chancengerechtigkeit wird durch die Vorgabe gleicher Prüfungsbedingungen für alle an der Prüfung teilnehmenden Personen ausgeprägt; das materiale kommt z.B. zum Tragen, wenn die Prüfungsbedingungen für Prüflinge mit individuellen Beeinträchtigungen modifiziert werden mit dem Ziel, die Chancen dieser Prüflinge durch Abweichung vom Prinzip formaler Gleichheit an die der Prüflinge ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen anzugleichen (etwa durch angemessene Verlängerung der Prüfungszeit bei Legasthenie).⁷

Im Konzept materialer Chancengerechtigkeit ist nach den Vergleichskriterien und Vergleichsgruppen zu fragen, anhand derer die individuellen, Chancen prägenden Ausgangsbedingungen differenziert werden. Mit Herkunft und sozialem Status der Eltern sind bereits einige, wenn auch noch eher pauschalisierende Kriterien angesprochen. „Herkunft“ kann sowohl die Region und (Dialekt-)Sprache innerhalb Deutschlands umfassen als auch für einen Migrationshintergrund stehen, „sozialer Status“ das Einkommen, die Schichtzugehörigkeit oder den Bildungshintergrund der Eltern – oder alles zusammen – akzentuieren. Die durch den Migrationshintergrund markierten Kriterien können sich wiederum

² Für den theologischen Begriff der Gerechtigkeit, in: Werner Heun/Martin Honecker/Martin Morlok/Joachim Wieland (Hrsg.), *Evangelisches Staatslexikon* - Neuausgabe 2006, unter I.; ähnlich für den juristischen Begriff Axel Tschentscher, *Gerechtigkeit* (j), unter I.

³ Vgl. Bedford-Strohm, *Gerechtigkeit* (th), unter I.; Tschentscher, *Gerechtigkeit* (j), unter I.

⁴ Tschentscher, *Gerechtigkeit* (j), unter I.

⁵ Vgl. OECD, *Programme for International Student Assessment (PISA) 2012*, zusammengefasst unter <http://www.oecd.org/berlin/presse/pisa-2012-deutschland.htm>; Autorengruppe *Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2016*, S. 161 ff.

⁶ Axel Bolder/Margareta Steinrücke, Vorwort, in: Pierre Bourdieu, *Wie die Kultur zum Bauern kommt. Über Bildung, Schule und Politik* - Schriften zu Politik & Kultur, Bd. 4, hg. von M. Steinrücke, 2001, S. 1.

⁷ Vgl. z.B. auch § 3 Absatz 3 *Hamburgisches Schulgesetz* (Auszug): „Unterricht und Erziehung sind auf den Ausgleich von Benachteiligungen und die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit auszurichten. Sie sind so auszugestalten, dass Schülerinnen und Schüler in ihren individuellen Fähigkeiten und Begabungen, Interessen und Neigungen gestärkt und bis zur vollen Entfaltung ihrer Leistungsfähigkeit gefördert und gefordert werden ...“.

auffächern in Sprache, Herkunftsregion, Staatsangehörigkeit und ausländerrechtlichen Status; letztere entfalten bereits formale Wirkungen für den Zugang zu Bildungseinrichtungen. Die Rolle von Religionszugehörigkeit und aktiver Religionsausübung für Bildungs- und Berufschancen ist noch wenig geklärt und möglicherweise in Entwicklung begriffen. Behinderungen zählen ebenfalls zu den persönlichen Merkmalen, nach denen differenziert werden kann und in diesem Falle auch muss. Besondere Aufmerksamkeit erfährt im Bildungskontext auch das Geschlecht. Zunehmende Bedeutung erlangt das Differenzierungskriterium des Alters, das im Konzept lebenslangen (auch betrieblichen) Lernens sowohl Ausschluss- als auch Einschlusswirkung entfalten kann. Ein traditionelles Kriterium für Unterscheidungen (und Diskriminierungen) bei Bildungschancen, die Ehehlichkeit, hat hingegen seine Bedeutung heute weitgehend verloren.

Schon die Analyse der Ursächlichkeit von Chancen erfordert große Sorgfalt. Allzu häufig werden bei oberflächlicher Betrachtung Nachteile im Zugang zu Bildung und Beruf einem Migrationshintergrund zugeschrieben, während sie ihre eigentliche Ursache im sozialen Status der Eltern finden – der zwar statistisch mit der Migrationsgeschichte korrelieren kann, aber dies in der Person (und Herkunft) des Betroffenen nicht zwingend muss. Denkbar sind außerdem unter dem Stichwort der Intersektionalität diskutierte Verstärkungen von Ungleichheit, etwa ungleiche Chancen einer Beschäftigung für die nach islamischer Art verschleierte Frau oder ungleiche Bildungschancen des gesundheitlich beeinträchtigten, ausländerrechtlich geduldeten, gerade eben erwachsenen Mannes.

Für den Grad der Verbindlichkeit sind zunächst rechtliche Festlegungen maßgeblich. Das Grundgesetz enthält in Art. 3 Abs. 2 und 3 Verbote rechtlicher Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat oder Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen. Diese Verbote sind nahezu absolut gesetzt und verwirklichen rechtliche Gleichheit. Einen Sonderstatus genießt das Merkmal der Behinderung, das eine Ungleichbehandlung durch Bevorzugung ermöglicht (vgl. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG). Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird als Staatsziel in Art. 3 Abs. 2 GG formuliert und dabei über die rein rechtliche Gleichberechtigung eine tatsächliche Gleichstellung postuliert. Diskriminierungsverbote, Benachteiligungsverbot und Gleichstellungsziel verkörpern Grundsatzentscheidungen der Verfassung für die Ordnung des Gemeinwesens. Vergleichbare Grundsatzentscheidungen von hoher Verbindlichkeit finden sich im supranationalen Recht der Europäischen Union sowie in den Menschenrechtskonventionen des Europarats und der UN.⁸

Solche basalen und universalen Vorgaben binden in erster Linie die Staaten und innerhalb der Bundesrepublik Deutschland Gesetzgebung, Administration und Rechtsprechung (vgl. Art. 20 Abs. 3 GG). Heute ist weitgehend anerkannt, dass sie – jedenfalls im Wege mittelbarer Geltung über das einfache Gesetzesrecht – auch für private Organisationen (z.B. Verbände) und Unternehmen verbindlich sind.

Häufig genug formuliert auch der Gesetzgeber Anforderungen der Chancengerechtigkeit, etwa bei der Ausbuchstabierung des Rechts auf schulische Bildung⁹ oder der Formulierung eines Bildungs- und Erziehungsauftrags¹⁰ in den

Schulgesetzen der Länder. Solche Vorgaben lassen erkennen, dass der Staat im Rahmen seiner Möglichkeiten Vielfalt und Chancengleichheit als Werte mit Prägungswirkung für das Gemeinwesen etablieren möchte. Ihm stehen weitere Möglichkeiten zur Verfügung, etwa die Einrichtung von Institutionen (z.B. Beauftragten) zur Förderung der Chancengleichheit, die aktive Förderung auf Chancengleichheit ausgerichteter Organisationen oder Programme, die Etablierung von Strategien wie der des „Gender Mainstreamings“ oder die Berücksichtigung von Chancengleichheit im Unternehmensmanagement als Auswahlkriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge, sofern das Kriterium in sachlichem Zusammenhang mit der Auftragsvergabe steht.

III. Gleichstellung und „Gender Mainstreaming“

Deutlicher konturiert, wenn auch in Einzelfragen nicht unumstritten, ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann heute als verwirklicht gelten. Damit ist zugleich eine basale Voraussetzung für die Herstellung von Chancengleichheit Realität geworden: Das Familienrecht stellt Frauen und Männer grundsätzlich gleich; auch bei den Zugangsrechten zu Bildungseinrichtungen wird nicht mehr nach dem Geschlecht unterschieden; Frauen können außerdem Arbeitsverträge selbständig schließen und kündigen, ein Mitspracherecht des Ehemannes wurde 1977¹¹ abgeschafft.

Allerdings normiert das Recht nun auch Pflichten zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen, etwa beim Zugang zum und Aufstieg im öffentlichen Dienst,¹²

⁸ Vgl. weiterführend Beate Rudolf, Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven, in: Sünne Andresen/Mechtild Koreuber/Dorothea Lüdke (Hrsg.), Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, 2009, S. 155 (157 ff.).

⁹ Zitiert sei auszugsweise § 1 Hamburgisches Schulgesetz: „Jeder junge Mensch hat das Recht auf eine seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Bildung und Erziehung und ist gehalten, sich nach seinen Möglichkeiten zu bilden. Dies gilt ungeachtet seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung.“

¹⁰ Vgl. § 2 Hamburgisches Schulgesetz (Auszug): „Es ist Aufgabe der Schule, die Schülerinnen und Schüler zu befähigen und ihre Bereitschaft zu stärken, ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Achtung und Toleranz, der Gerechtigkeit und Solidarität sowie der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, ...“.

¹¹ Durch Änderung des § 1358 BGB durch Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts vom 14. 6. 1976, BGBl. I, 1421.

¹² Vgl. Hans Jürgen Papier/Martin Heidebach, Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung i.A. des Ministeriums für Inneres und Kommunales, 2014, aufrufbar unter https://www.mik.nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Dokumente/Themen_und_Aufgaben/Moderne_Verwaltung/1407ga_zielquoteoedie.pdf.

in Gestalt von Quotierungen der Aufsichts- und Verwaltungsräte in Unternehmen und öffentlichen Organisationen¹³ sowie in Gestalt des Vorbehalts des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen¹⁴. Solche Regelungen verstoßen nicht gegen das Verbot der Diskriminierung des Geschlechts, soweit sie der Verwirklichung eines ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Zwecks dienen. Ein solcher Zweck findet sich in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG mit dem Wortlaut: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Zur Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile kann der Staat also grundsätzlich auch zum Mittel einer rechtlichen Bevorzugung von Frauen greifen, wenn dieses Mittel dem Zweck zu dienen geeignet und erforderlich ist und wenn die Maßnahme mit dem verfolgten Zweck nicht gänzlich außer Verhältnis steht.

Das Verständnis des Gleichstellungsziels in Art. 3 Abs. 2 GG wirft aber nach wie vor auch einige Fragen auf, die für das Verständnis von Gleichstellung von grundlegender Bedeutung sind. Erstens: Umfasst das Gleichstellungsziel die vollständige Gleichstellung der Geschlechter in allen Angelegenheiten, also Ergebnisgleichheit? Zweitens: Dient das Gleichstellungsziel nur der Gleichstellung von Frauen oder legitimiert es auch Maßnahmen zugunsten von Männern? Drittens: In welchem Rahmen und in welcher Weise bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigungsfähig?

Zum ersten Punkt: Das Ziel der Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung

und Beseitigung bestehender Nachteile umfasst nicht die vollständige Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern, sondern meint Herstellung gleicher Chancen bei der Gestaltung der eigenen Lebensverhältnisse. Es verdeutlicht andererseits, dass es mit der Herstellung formaler Chancengleichheit (d.h. der rechtlichen Gleichstellung) nicht getan ist, sondern eine aktive Umgestaltung der tatsächlichen Verhältnisse erforderlich bleibt. Beispielsweise besagt der gleiche Anspruch auf Zugang zu Bildungseinrichtungen noch nicht, dass Jungen und Mädchen tatsächlich gleiche Bildungschancen haben. Nach populärer Lesart schneiden Jungen in den schulischen Leistungen schlechter ab als Mädchen (tatsächlich trifft dies vorwiegend auf Jungen aus bildungsfernen und bildungsarmen Familien zu, darunter überproportional viele mit Migrationshintergrund).¹⁵ Junge Frauen sind häufiger studienberechtigt als Männer, nehmen aber seltener ein Studium auf¹⁶ und verzichten, wenn sie studieren, häufiger als Männer nach dem Bachelor-Abschluss auf ein Master-Studium.¹⁷ Besonders schlecht steht es in ihrem Fall um die Bildungschancen in Verbindung mit Mutterschaft.¹⁸ Solche Feststellungen geben Anlass zur Prüfung tatsächlicher struktureller Benachteiligungen.

Tatsächliche Gleichstellung hängt von vielen, nicht nur rechtlichen Faktoren ab, etwa von Curricula und der Zusammensetzung, Genderkompetenz und -sensibilität des Lehrpersonals. Im Bereich der beruflichen Ausbildung lassen sich überdies historische Pfade beobachten, nämlich Ausbildungsberufe im dualen System mit stark männlicher, auf die Ernährerrolle ausgerichteter Prägung und

ein vollzeitschulisches Berufssystem für haushaltsnahe, pflegerische und soziale Berufe, das historisch am Konzept der Mütterlichkeit ausgerichtet ist;¹⁹ auch wenn sich die Unterschiede heute ein wenig verschleifen, sind die Pfade in den stark von Männern nachgefragten Handwerksberufen und den stärker von Frauen nachgefragten Dienstleistungsberufen weiterhin erkennbar. Setzen sich solche Pfade in unterschiedlichem Entgelt bei gleichwertiger Arbeit fort, wäre dies ein Fall struktureller Benachteiligung eines Geschlechts. Ungleich sind auch die Chancen auf und durch betriebliche Weiterbildung verteilt, wenn die Qualität und Intensität der Qualifizierung durch betriebliche Weiterbildung von der Bereitschaft des Arbeitgebers abhängt, Qualifikation durch Weiterbildung zu ermöglichen und zu finanzieren, und diese Bereitschaft mit traditionellen Rollenerwartungen des Arbeitgebers an Frauen und Männer im Unternehmen korrespondiert.

2012 betonten die Journalistin *Bascha Mika*²⁰ und die damalige Frauen- und Familienministerin *Kristina Schröder*²¹ unabhängig voneinander die Notwendigkeit persönlicher Entscheidung und persönlichen Engagements, deren es zur Verwirklichung der Chancen von Frauen ohne allen Zweifel bedarf. *Schröder* hat nicht nur hier – und nicht als einzige Vertreterin aus Politik und Wissenschaft – die Wahlfreiheit von Frauen hervorgehoben, *Mika* hat sie offenbar unterstellt. Der 2011 vorgestellte Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sieht ebenfalls dieses individuelle Entscheidungsmoment. Er arbeitet aber auch die Bedingungen heraus, die gegeben sein müssen, damit Frauen und Männer nicht nur formale, sondern tatsächliche Wahlmöglichkeiten

¹³ Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. 4. 2015, BGBl. I, 642.

¹⁴ Vgl. § 19 Bundesgleichstellungsgesetz, § 11 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern; vgl. demgegenüber § 15 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz Thüringen: wahlberechtigt und wählbar sind alle, folglich auch männliche, Bedienstete einer Dienststelle.

¹⁵ Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 16. 6. 2011, Bundestags-Drucksache 17/6240, unter 4.2.1. Drs. S. 87.

¹⁶ Auch hier kann weiter differenziert werden: Die Quote der ein Studium aufnehmenden türkischen Frauen ist besonders niedrig. Vgl. Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, S. 89.

¹⁷ Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, S. 89.

¹⁸ Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, S. 89 ff.

¹⁹ Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, S. 92 f.

²⁰ Bascha Mika, Die Feigheit der Frauen, 2012.

²¹ Kristina Schröder/Caroline Waldeck, Danke, emanzipiert sind wir selber, 2012.

haben. Wer „Wahlfreiheit“ postuliert, muss sich immer auch diese Bedingungen ansehen, die sich für Männer und Frauen nach wie vor erheblich unterscheiden, und zwar besonders bei Betrachtung der Bedingungen und Folgen individueller Entscheidungen aus der Perspektive des gesamten Lebensverlaufs. Hier zeigt sich, dass Gleichstellung als „Chancengleichheit“ auch eine Gleichheit von Verwirklichungschancen erfordert, d.h. von Chancen, ein Leben zu führen, für das man sich aus guten Gründen entschieden hat. Gute Gleichstellungspolitik ist eine Politik, die diese Verwirklichungschancen in biografisch nachhaltiger Weise sichern will.²² Die Gleichheit der Bildungschancen ist hierfür von großer Bedeutung, denn Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen auch in anderen Bereichen, z.B. für Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Teilhabe.²³

Dient das Gleichstellungsziel – zweitens – nur oder vorwiegend Frauen oder schützt es auch Männer? Die Antwort hierauf lautet: Es kommt darauf an. Das Gleichstellungsziel, wie es Art. 3 Abs. 2 GG formuliert, setzt an bei dem Umstand, dass eines der Geschlechter tatsächlich und substantiell („strukturell“) gegenüber dem anderen Geschlecht benachteiligt ist. Das Gleichstellungsziel ist auf Beseitigung dieser strukturellen Benachteiligung gerichtet. Die zahlenmäßige Verteilung nach dem Geschlecht ist hierfür nicht mehr als ein Indikator. Ist beispielsweise in einem Unternehmen in den oberen Gehaltsgruppen der Anteil der Frauen eher klein, kann dies als Indikator für eine strukturelle Benachteiligung gewertet werden, da Frauen häufiger als Männer ihre berufliche Karriere für die Erziehung der Kinder und die Pflege Angehöriger unterbrechen, häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten und (auch deshalb) weniger Chancen als Männer zur Qualifikation und zum beruflichen Aufstieg erhalten. Selbst wenn die rechtlichen Bedingungen für Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit angeglichen sind, bleiben tatsächliche, aus

Unternehmensentscheidungen resultierende Unterschiede bestehen. Findet sich hingegen in den niedrigeren Lohngruppen desselben Unternehmens ein überwiegender Anteil von Frauen, spricht dies nicht gleichermaßen für eine strukturelle Benachteiligung von Männern, sondern möglicherweise dafür, dass männliche Beschäftigte eher in besser entlohnte Berufe oder höhere Gehaltsgruppen streben. Da es nicht allein auf die Zahl ankommt, geht auch die in einigen Gleichstellungsgesetzen neuerdings normierte „Geschlechteransprache“ für die Besetzung von Gremien, d.h. die Vorgabe einer paritätischen Gleichheit als Grundprinzip,²⁴ grundsätzlich fehl. Demgegenüber könnte bei isolierter Betrachtung der beschriebene große Anteil männlicher Haupt- oder Förderschulabsolventen oder Schulabbrecher eine strukturelle Benachteiligung von Jungen im ersten Sektor des Bildungssystems indizieren.

Darüber hinaus legitimiert und erfordert eine auf Beseitigung struktureller Benachteiligung eines Geschlechts ausgerichtete Gleichstellungspolitik nach heutiger Erkenntnis auch Maßnahmen zugunsten des anderen Geschlechts. Werden Frauen in Bildung, Beruf und Karriere gefördert, während das tradierte Rollenbild des Mannes als Familienernährer unangetastet bleibt, werden Männer insoweit strukturell benachteiligt mit dem Effekt, dass auch die erwünschte Gleichstellung von Frauen erschwert wird oder nur unvollkommen gelingt. Dem Gleichstellungsziel dienen deshalb Maßnahmen wie die Partnermonate beim Elterngeld und das Elterngeld plus, da sie die Entscheidung von Frauen und Männern für eine partnerschaftliche Erziehung von Kindern fördern sollen. Einen kritischen Blick erfordert auch der hohe Anteil der Frauen in Teilerwerbstätigkeit darauf, ob dabei möglicherweise Männer, die Familienzeit und Erwerbstätigkeit gerne verbinden würden, gegenüber Frauen in gleicher Lebenssituation benachteiligt werden.

Drittens: Das Gleichstellungsziel gilt „Gender“ als sozialem Geschlecht, also den Unterschieden, die auf sozialen Rollenerwartungen und -stereotypen beruhen.²⁵ Geschlechtsspezifische Unterschiede bleiben berücksichtigungsfähig, soweit sie biologisch begründet sind. Arbeitsfreistellungen und finanzielle Leistungen für Frauen kurz vor und nach der Geburt eines Kindes sind nicht nur möglich, sondern verfassungsrechtlich gefordert: Art. 6 Abs. 4 GG gibt jeder Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. Allerdings sind diese Leistungen auf einen biologisch erforderlichen Zeitraum beschränkt. Für die weitere Zeit darf nicht allein die Mutter, sondern muss die jeweilige Erziehungsperson und damit gegebenenfalls auch der erziehende Vater gefördert werden. Zu Recht gefallen sind das Nachtarbeitsverbot und die vorgezogene Rentenaltersgrenze für Frauen, denn sie lassen sich durch die Biologie nicht begründen, diskriminieren in ungerechtfertigter Weise die Männer und festigen darüber hinaus ein traditionelles, mit dem Gleichstellungsziel nicht in Einklang stehendes Verständnis von der Rolle der Frau. Sogar bei Ausgestaltung der durch den Mutterschutz begründeten Leistungen ist darauf zu achten, dass mittelbare strukturelle Benachteiligungen bei der Einstellung von Frauen vermieden werden. Deshalb ist heute das einzelne Unternehmen von den finanziellen Lasten der individuellen Lohnfortzahlung für im Unternehmen beschäftigte Mütter befreit und ein Fonds eingerichtet, in den alle Arbeitgeber unabhängig davon einzahlen, ob und wie viele Frauen sie beschäftigen.

Mit der Aufgabe der Gleichstellung verbindet sich heute die Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen, administrativen, gesellschaftlichen und betrieblichen Entscheidungen betroffen sein können. Diese Auswirkungen gilt es zu erkennen und bei allen Maßnahmen

²² Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, unter 1.2.

²³ Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, S. 85.

²⁴ Vgl. § 1 Bundesgremienbesetzungsgesetz.

²⁵ Beate Rudolf, Gender und Diversity, S. 155 (156), im Anschluss an Gertraude Krell/Ulrich Mückenberger/Karin Tondorf, Gender Mainstreaming – Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung, 2004, S. 76 f.

systematisch zu berücksichtigen. Seit der UN Weltfrauenkonferenz im Jahre 1995 hat sich für diese Strategie der Begriff des „Gender Mainstreaming“ etabliert.²⁶ Im Bereich der Gesetzgebung und Verwaltung wird die Strategie des Gender Mainstreaming durch eine „geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung“ begleitet.²⁷

IV. Diversität (Diversity)

Begriff und Konzept der Diversität sind weniger als die der Gleichstellung rechtlich geprägt. Diversität ist auf Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und persönlichen Merkmalen gerichtet. Häufig genannt werden Alter, Behinderung, Sexualität, Ethnie, Religion bzw. Weltanschauung und auch Geschlecht, aber auch Merkmale wie dialektische Sprachfärbung, kulturelle Werthaltung, Erfahrung oder Lebensstile können gemeint sein.

In seiner Rückführung auf die Bürgerrechtsbewegung in den USA steht Diversität für die Herstellung von Chancengleichheit für Gruppen, die wegen bestimmter Merkmale (etwa der Hautfarbe) benachteiligt werden.²⁸ In dieser Bedeutung hat das Konzept auch rechtlichen Niederschlag gefunden, etwa in der Affirmative Actions und im Antidiskriminierungsgesetz der USA, in der Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union und

im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland, das die Antidiskriminierungsrichtlinie in nationales Recht umsetzt. Maßgeblich sind daneben Vorgaben, die die Achtung der Vielfalt von Religionen, Sprachen und Kulturen postulieren.²⁹ Ähnlich dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern (s.o. III.) entfaltet sich hier ein spezifisches Postulat der Chancengerechtigkeit. Die Grenzen zwischen beiden Konzepten sind fließend und nicht abschließend ausgelotet, da Gleichstellungspolitik auch Fragen der Intersektionalität umfasst und sich eine Politik der Antidiskriminierung auf das Merkmal des Geschlechts erstreckt. Mit dem Erstarken des Diversitäts-Konzepts, so eine Befürchtung in der feministischen Theorie, könnten ein Bedeutungsverlust der Gender-Kategorie und daraus folgend neuerliche – subtile – Diskriminierungen von Frauen verbunden sein. Möglicherweise liegen bei genauer Betrachtung auch unterschiedliche Vorstellungen von Gleichheit zugrunde.³⁰

In anderer, betriebswirtschafts- und organisationswissenschaftlicher Bedeutung steht das Konzept der Diversität im begrifflichen und konzeptuellen Zusammenhang mit „Diversity Management“ für eine Strategie der Diversifizierung von Personal nach persönlichen Merkmalen zur Steigerung der Attraktivität, Akzeptanz oder Wirksamkeit des Unter-

nehmens oder einer Organisation mit dem Ziel einer positiven und produktiven Atmosphäre. Gruppenvielfalt wird als Chance für den Unternehmenserfolg anerkannt, wertgeschätzt und genutzt. Vom Minderheitenschutz unterscheidet sich „Diversity Management“ durch den sozialen und organisatorischen Bezug. Erwartungen an ein erfolgreiches Diversity Management richten sich auf Optimierung der Unternehmensstrategie, etwa auf Erschließung neuer Kunden und Absatzmärkte (Diversity Marketing), Gewinnung von Akzeptanz bei neuen Bevölkerungsgruppen, Beseitigung von Personalengpässen oder Verbesserung des Unternehmensklimas. Eine weitere Erwartung richtet sich auf die Steigerung der Flexibilität und Lernfähigkeit einer Organisation. Im Zusammenhang von Bildungsinstitutionen ermöglicht die Strategie des „Diversity Management“ u.a. eine Verankerung der Wertschätzung von Vielfalt im Leitbild der Bildungsinstitution und damit die Entwicklung von Kompetenzen in Bezug auf Diversität. Entsprechende Ziele dokumentiert eine Initiative von Unternehmen unter dem Namen „Charta der Vielfalt“.³¹ Trotz der Zuschreibung (auch) gesellschaftlicher Bedeutung vermag das „Diversity Management“ eine Strategie des Gender Mainstreamings, aber auch eine substanzielle Antidiskriminierungspolitik freilich nicht zu ersetzen. ■

²⁶ Vgl. BMFSFJ Website, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>. Vgl. nur Art. 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union; § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien. Aus der Literatur Susanne Baer/Dietrich Englert, Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst, 2006; Michael Meuser/Claudia Neusüß, Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente, Bundeszentrale für politische Bildung, 2004; Gertraude Krell/Renate Ortlieb/Barbara Sieben (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 6. Auflage 2011; Silke Bothfeld/Sigrid Kronbach/Barbara Rietmüller (Hrsg.), Gender Mainstreaming – Eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, 2002.

²⁷ BMFSFJ, Arbeitshilfe geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung – „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“, Stand: Mai 2007, abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-bei-der-vorbereitung-von-rechtsvorschriften.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>; Susanne Baer/Sandra Lewalter, Zielgruppendifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung, Die Öffentliche Verwaltung 2007, 195 ff.; ferner Ulrich Mückenberger/Ulrike Spangenberg/Karin Warncke, Familienförderung und Gender Mainstreaming im Steuerrecht, 2007.

²⁸ Vgl. Dagmar Vinz/Katharina Schiederig, Gender und Diversity – Vielfalt verstehen und gestalten, in: Peter Massing (Hrsg.), Gender und Diversity – Eine Einführung, 2010, S. 26 f.

²⁹ Näher Beate Rudolf, Gender und Diversity, S. 155 (162 ff.).

³⁰ Vgl. Susanne Baer, Frauen und Männer, Gender und Diversität: Gleichstellungsrecht vor den Herausforderungen eines differenzierten Umgangs mit „Geschlecht“. In: Kathrin Arioli/Michelle Cottier/Partricia Farahmand/Zita Küng (Hrsg.), Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?, 2008, S. 21 (32 ff.); Beate Rudolf, Gender und Diversity, S. 155 (167 ff.).

³¹ „Charta der Vielfalt 2006-2016 – Unternehmensinitiative für Diversity und Diversity Management, aufrufbar unter <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html>.

Oberst i.G. Eckart Keller – Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis
Leiter Erprobungsprogramm „Ausbilden für die Streitkräfte – Kompetenzerwerb in der Bundeswehr“

Veränderungen managen

Die Einführung der Kompetenzorientierten Ausbildung wird durch ein gezieltes Veränderungsmanagement unterstützt

Rund 40 Jahre ist es her, dass die pädagogischen Prinzipien unserer Didaktik und Methodik – zusammengefasst für die Bundeswehr 1976 in der ZDv 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“ – entwickelt wurden und damals als recht innovativ galten. Die Bundeswehr war damit eine der ersten großen Organisationen, die sich an diesen Prinzipien orientiert hat. Auch wenn die ZDv 3/1 inzwischen einige Male aktualisiert wurde, so ist sie im Kern inhaltlich bis heute unverändert geblieben.

Die nationale und internationale Bildungswelt hat sich jedoch mittlerweile deutlich weiterentwickelt. Taxonomiestufen für Lernziele und reines Abfragen von erlerntem Wissen in Prüfungen sind unter den heutigen Rahmenbedingungen nicht mehr zielführend.

Welches sind nun die wesentlichen Rahmenbedingungen, die sich in der Arbeits- und Berufswelt grundlegend verändert haben? Wir erleben zunehmend schnellere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt mit rasch wechselnden Anforderungen, das Vorantreiben neuer Technologien, globale Vernetzung und Konkurrenz und zunehmend flexiblere Arbeitsmodelle. Langfristig angelegte, unveränderte Berufsbilder und -inhalte gehören überwiegend der Vergangenheit an. Umfangreiches Wissen auf Vorrat zu erwerben und damit längerfristig auf „Lager“ zu haben, wird den schnell wechselnden Erfordernissen der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. All diese Rahmenbedingungen erfordern heutzutage vor allem eine gut entwickelte Handlungskompetenz.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, entwickelt auch die Bundeswehr ihre Aus-, Fort- und Weiterbildung in Richtung „Kompetenzorientierung“ weiter. Dabei stehen die Entwicklung von (Handlungs-)Kompetenz durch Ausrichtung der Ausbildung an reale Arbeitssituationen und -erfordernisse, selbstorganisiertes Lernen, Nutzung moderner Ausbildungstechnologien, eigene Erfahrungen reflektieren und der aktiv Lernende im Mittelpunkt aller Lernprozesse. Damit verändert sich auch die Rolle des Ausbildungspersonals. Bisherige Bewertungssysteme und Prüfungskonzepte werden sich ebenfalls an diesen neuen Prinzipien orientieren müssen.

Wirft man einen Blick über den Tellerrand, so kann man feststellen, dass man außerhalb der Bundeswehr bereits seit einiger Zeit sehr positive Erfahrungen mit diesem veränderten didaktisch-pädagogischen Ansatz gemacht hat. In der Anwendung des Prinzips der dualen Ausbildung, an Schulen und Hochschulen, in der beruflichen Fort- und Weiterbildung – in vielen Bereichen ist die Kompetenzorientierung bereits inzwischen das Maß der Dinge. Auch im internationalen Rahmen!

Mit der aktuellen Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ hat die Bundeswehr den Grundstein für die kompetenzorientierte Ausbildung im Rahmen eines modernen, ebenfalls kompetenzorientierten Personalmanagements gelegt.

Die kompetenzorientierte Neuausrichtung der Ausbildung in den Streitkräften stellt den bislang größten Umbruch in der Bildungslandschaft der Bundeswehr dar. Die Hinwendung zur Kompetenzorientierung bedeutet, dass etablierte Verfahren und die damit einhergehenden verinnerlichten Prinzipien und Strukturen angepasst werden müssen. Für die vielen Angehörigen der Bundeswehr, die in der Ausbildung tätig sind, aber auch für die Lernenden selbst, bedeutet dies ein weitreichendes Umdenken in Haltung und Arbeitsweisen.

Herausforderung Umdenken

Wenn die Bundeswehr Regelungen ändert, werden diese von der billigenden Stelle unterzeichnet und anschließend in Kraft gesetzt. Der grundlegende didaktisch-methodische Wandel im Bereich der Ausbildung und die damit verbundenen deutlich veränderten Prinzipien bedeuten jedoch insgesamt solch weitreichende Veränderungen, dass die bloße Verordnung neuer Regeln in diesem Falle nicht ausreicht. Auf der Grundlage eines neu konzeptionierten Entwurfs einer Regelung wird daher in einem ersten Schritt ein streitkräftegemeinsames Erprobungsprogramm an 7 Trainings / Lehrgängen bis Ende 2017 durchgeführt. Dieses Programm hat zum Ziel den Entwurf in der Praxis zu erproben, notwendige konzeptionelle Anpassungen zu

erkennen und die „richtigen Werkzeuge“ für die Umsetzung durch die Ausbildungsorganisation bereit zu stellen.

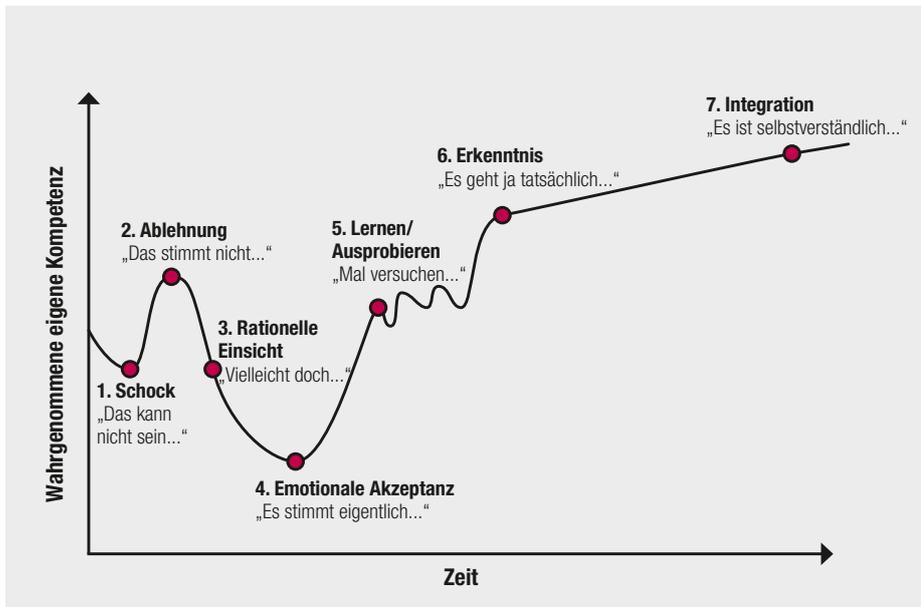
Aufgrund der zentralen Bedeutung dieser Thematik für die gesamten Streitkräfte wurde durch die Programmleitung frühzeitig entschieden, die Einführung der Kompetenzorientierten Ausbildung, beginnend bereits in der zweijährigen Erprobungsphase, durch ein gezieltes Veränderungsmanagement zu unterstützen. Damit wird ein Weg beschritten, der – wie in der zivilen Wirtschaft – auch in der Bundeswehr bei Großprojekten bereits hinlänglich etabliert ist. Die Bundeswehr hat hierzu z.B. mit dem Handbuch „Veränderungsmanagement in der Bundeswehr“ eine Grundlage für die Begleitung größerer Projekte geschaffen und darin entsprechende Verfahren festgelegt.

Als Projektpartner konnte ein Konsortium bestehend aus dem international tätigen Beratungsunternehmen Bearing Point GmbH und dem langjährigen Partner der Bundeswehr TÜV Rheinland Akademie GmbH eingebunden werden. Es gilt nunmehr, die externe Unterstützung gezielt einzubinden, ihre Expertise und Ressourcen für die Bundeswehr nutzbar zu machen, um so den auf mehrere Jahre angelegten Veränderungsmanagementprozess gemeinsam zu konzeptionieren und schrittweise umzusetzen. Was manchmal einfach klingt, z.B. zielgruppengerecht zu informieren, entpuppt sich in der Praxis oftmals als sehr komplex, zeitaufwendig und ressourcenbindend. Nicht zuletzt werden Spezialisten gebraucht, z.B. für die sachgerechte Nutzung zeitgemäßer IT-basierter Informationskanäle.

Was soll Veränderungsmanagement leisten?

Jeder der bereits einmal von einer umfangreichen organisatorischen Veränderung betroffen war, weiß, dass dies Unruhe und Besorgnis auslösen kann. Erst nach einer gewissen Zeit, in der man Gelegenheit hatte, sich intensiver über die Hintergründe zu informieren und auch selbst in den Veränderungsprozess unmittelbar mit eingebunden

wurde, kann zunehmend „Akzeptanz“ hierfür erreicht werden. Die Wissenschaft hat diesen Prozess in ein Modell übertragen. Die nachfolgende Abbildung des Betriebswirts Richard Streich zeigt sehr anschaulich die emotionale Entwicklung der Betroffenen im Verlaufe eines Veränderungsprozesses. Dieser Prozess kann unterstützend und konstruktiv durch ein zielgerichtetes Veränderungsmanagement begleitet werden.



Vgl. Handbuch VM Bw (zit. N. Streich, Richard 1997, in: Vahs, Dietmar, Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch, Stuttgart, 1999)

Stakeholder-Analyse

Die Neuausrichtung der Ausbildung hin zum Kompetenzerwerb dient in erster Linie der verbesserten Vorbereitung der Soldatinnen und Soldaten auf die Aufgaben und Aufträge, die sie real im täglichen Dienst und vor allem im Einsatz zu erfüllen haben. Um diesen neuen methodisch-didaktischen Ansatz der gesamten Ausbildungsorganisation der Streitkräfte – von den jeweils Verantwortlichen in den Kommandos der Organisationsbereiche, über die verschiedenen Ausbildungseinrichtungen, bis hin zu den unmittelbar Verantwortlichen für die Truppenausbildung – umfassend zu vermitteln und die Betroffenen dabei auch zu überzeugen, bedarf es einer Vielzahl von Maßnahmen der Beteiligung und zur Information. Der methodische Ansatz im Veränderungsmanagement zum Projekt „Kompetenzorientierte Ausbildung Streitkräfte“ beginnt deshalb mit einer systematischen Stakeholderanalyse. „Stakeholder“ sind „Anspruchsberechtigte“, Personen also, die durch ihre Rolle im System der militärischen Ausbildung einen Anspruch haben, im Veränderungsprozess berücksichtigt und eingebunden zu werden. Die sehr detaillierte

Stakeholderanalyse konnte insgesamt über 20 verschiedene Rollenträger im System der Ausbildung identifizieren, die von Beginn an oder im späteren Projektverlauf einbezogen werden sollten.

Die Verantwortlichen in den Kommandos und die große Zahl der fachlich zuständigen Stellen müssen in die Lage versetzt werden, auf der Grundlage von Tätigkeitsbildern und Ausbildungsbedarfe entsprechende Lern-

felder und Ausbildungspläne zu erstellen. Kommandeure und Ressourcenmanager der Ausbildungseinrichtungen müssen ihr Personal und ihre Ausbildungsmittel künftig verändert ausplanen. Und nicht zuletzt müssen die eingesetzten Ausbilder ihr Rollenverständnis an die neuen Grundsätze anpassen. Entsprechend sind alle Beteiligten sehr frühzeitig zu informieren und in die Umsetzung der neuen Regelungen mit einzubinden. Ihre Expertise für die detaillierte Ausgestaltung der neuen Regelung muss dabei im Erprobungsprogramm systematisch genutzt werden.

Kommunikationsplan

Aufbauend auf der Stakeholderanalyse wird im zweiten Schritt ein Kommunikationsplan erarbeitet. Leitfrage ist, welche der Stakeholder in welcher Phase des Projektes in welcher Weise angesprochen und eingebunden werden sollen. Insgesamt werden aktuell mehr als ein Dutzend verschiedene Einzelmaßnahmen konzipiert. Der Katalog reicht von der regelmäßig wiederkehrenden persönlichen Ansprache einzelner Personen über ein konsistentes, für alle wiedererkennbares

Projekt-Layout, zielgruppenspezifische Vernetzungsworkshops bis hin zur Erstellung von Erklärfilmen. Sämtliche Einzelmaßnahmen werden parallel zum Fortgang des Projektes bedarfsgemäß vorbereitet und eingesetzt.

Beteiligung

Ein umfassender und komplexer Veränderungsprozess wird naturgemäß regelmäßig auch zahlreiche Fragen und Kommentare aufwerfen. Diese Beiträge erfolgen aus Interesse, als Anmerkung oder auch zur Unterstützung, sie können aber auch Ablehnung oder eine kritische Haltung signalisieren. Widerstände oder Ablehnung bei fundamentalen Veränderungen von bewährten Strukturen und Abläufen sind jedoch normal. Dies kann und soll das Veränderungsmanagement nicht verhindern. Im Gegenteil: Konstruktiv kritische Stimmen sind wichtig für das Projekt, sie verhindern Betriebsblindheit, fördern Kreativität und geben wichtige Impulse für die Praxistauglichkeit der theoretischen Überlegungen in der konzeptionellen Phase bei der Neufassung der Regelung. Die unterschiedlichen Anmerkungen einzusammeln, mit Interessierten in Kontakt zu treten, im Dialog zu erklären und letztendlich zu überzeugen ist die dritte Aufgabe des begleitenden Veränderungsmanagements. Die Methode hierbei ist, verschiedene geeignete Feedback-Kanäle zu öffnen. So ist z.B. geplant, im Ausbildungsportal des Intranets ein Forum zu eröffnen, um Diskussionen zur neuen kompetenzorientierten Ausbildung anzustoßen und zu fördern. Bereits jetzt werden die Verantwortlichen der militärischen Organisationsbereiche eng in die Weiterentwicklung des jetzigen Regelungsentwurfs eingebunden und in Workshops werden die Erfahrungen der laufenden Erprobung diskutiert.

Umsetzung in der Praxis

Nach erfolgreicher Erprobung und Finalisierung der Regelung kommt es darauf an, möglichst bruchfrei die veränderten Verfahren und Prinzipien der kompetenzorientierten Ausbildung in der Fläche einzuführen und anzuwenden. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine frühzeitige konzeptionelle Vorbereitung der Fortbildung des haupt- und nebenamtlich eingesetzten Ausbildungspersonals. Der dabei zwangsläufig entstehende Übergangszeitraum wird aktiv und kreativ zu gestalten sein. Auch dieser Schritt wird eine herausfordernde Aufgabe werden. Das Fundament dafür wird jedoch bereits in der jetzigen Phase auch durch das begleitende Veränderungsmanagement gelegt. ■

Christoph Reifferscheid | Präsident Bildungszentrum der Bundeswehr
Dr. Adolf Schaus | Referatsleiter IV 6 Bildungszentrum der Bundeswehr

Digitale Bildung in einer digitalen Gesellschaft

ECKPUNKTE, HERAUSFORDERUNGEN UND AUSWIRKUNGEN

Unsere Gesellschaft ist ein sich ständig weiterentwickelndes System. Lebens- und Arbeitswelten verändern sich nicht zuletzt im Rahmen der Weiterentwicklung technologischer Möglichkeiten. Wie in Abbildung 1 dargestellt, wird die Entwicklung durch vier industrielle Revolutionen beschrieben.

Der Beginn der ersten Industriellen Revolution wird allgemein mit der Erfindung der Dampfmaschine zum Ende des 18. Jahrhunderts gleichgesetzt. Damit war es in Fabriken erstmalig möglich, menschliche Arbeitskraft durch mechanische Produktionsanlagen zu ersetzen und somit schneller und in größeren Stückzahlen zu produzieren.

Anfang des 20. Jahrhunderts konnten durch Elektrizität und Fließbandarbeit viele Arbeitsschritte in einzelne Prozesse unterteilt und die Beschäftigten spezialisiert werden. Der in Fließbandproduktion gefertigte Ford T steht als Synonym für die zweite Industrielle Revolution.

Mit der dritten Industriellen Revolution, seit Beginn der 1970er Jahre, schritt durch den Einsatz von Elektronik und den neu zur Verfügung stehenden Informations- und Kommunikationstechnologien die Automatisierung von Produktionsprozessen weiter voran.

Mit Blick auf den zu erwartenden technologischen Wandel wird unter dem Begriff „Vierte Industrielle Revolution“ die Vision einer zukünftigen Arbeitsgesellschaft erörtert. Prognostiziert wird ein flächendeckender Einzug von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie deren Vernetzung mit dem Internet der Dinge, Dienste und Daten. Wenn man den bisherigen Vorhersagen glaubt, so ist davon auszugehen, dass sich nicht nur die Produktion sowie unsere Arbeitsbeziehungen ändern werden, sondern dass es zu grundlegenden Umgestaltungen aller Lebensbereiche kommen wird. Wie die einzelnen Aspekte der Transformationen aussehen werden, ist bisher nur ansatzweise

beschrieben worden und wird in Veröffentlichungen und auf Tagungen kontrovers diskutiert (vgl. BMBF 2015, BMAS 2015, IAB 2015).

Erste Zeichen der Zeit zeigen sich aber bereits: Die Freie und Hansestadt Hamburg hat mit modernsten Digitalisierungsmaßnahmen die Herausforderung für die „Stadt der Zukunft“ angenommen und die Weichen für eine smarte und vernetzte Infrastruktur gestellt und die erste „intelligente Straße“ Europas im Hamburger Hafen realisiert. Mittels einer hocheffizienten und intelligenten Vernetzung werden von digitalen Amtsgängen bis hin zur Hafenlogistik zentrale Bereiche der Hansestadt innovativ optimiert und neue intelligente Ökosysteme geschaffen (vgl. Hompel/ Kirsch/ Kirks 2014, S. 203-213). Auch im privaten Bereich ist vielen die den Gewohnheiten des Nutzers angepasste Steuerung der Beleuchtung, Raumtemperatur oder Musik mittels Smartphones bereits bekannt. Unter dem Stichwort „Ambient Assisted Living“ werden altersgerechte Assistenzsysteme zur Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens auch im hohen Alter oder mit Handicap entwickelt. Die auf das unmittelbare Lebensumfeld ausgerichteten Techniken und Technologien sind auf die Integration des direkten Lebensumfeldes der Menschen ausgerichtet und integrieren sich in diese. Dabei passt sich Technik an die Bedürfnisse der Nutzer an und nicht umgekehrt (vgl. Weegh/ Kampl 2014, S. 857-864). Der technische Durchbruch in Bereichen, wie der Robotik, potenziert dabei die Einsatzmöglichkeiten für eine breite Bevölkerungsschicht. Im Zusammenhang mit dem weiterhin vorhandenen Mangel an Arbeitskräften – zum Beispiel im Pflegesektor – ist davon auszugehen, dass an einem zunehmenden Einsatz von Robotik kein Weg vorbeiführen wird.

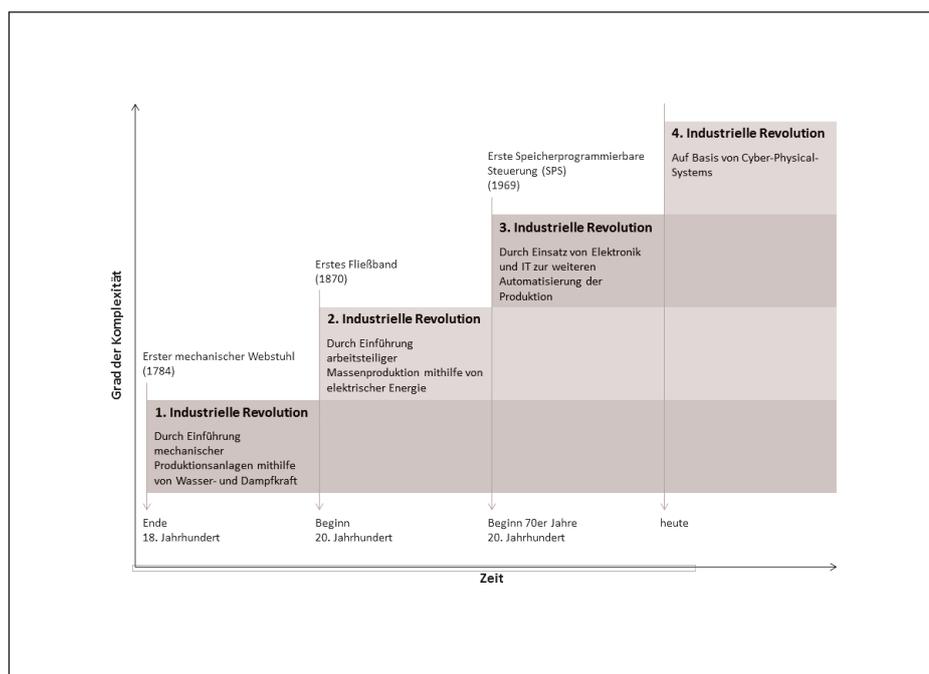
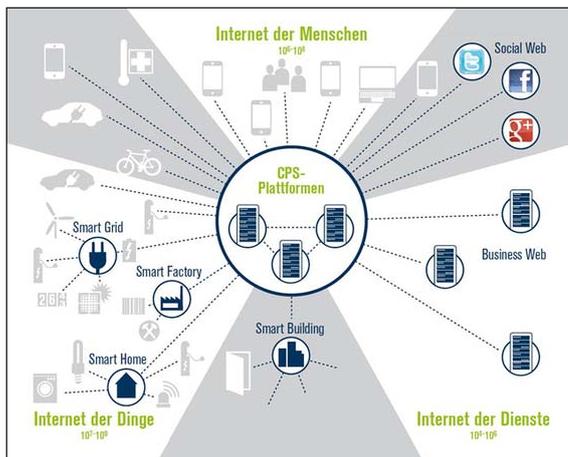


Abb. 1: Die industriellen Revolutionen (in Anlehnung an Wahlster 2015)

Auch wenn Ausmaß, Reichweite und Komplexität der globalen Veränderungen noch nicht umfänglich absehbar sind, so zeigen doch alle

Abb. 2: Das Internet der Dinge und Dienste – Vernetzung von Menschen, Objekten und Systemen (Bosch 2012)



Vorhersagen eines: In allen in Abbildung 2 dargestellten Bereichen der Industrie, über den Dienstleistungsbereich bis hin zum privaten Sektor, werden Auswirkungen spürbar sein. Sie werden sich natürlicherweise auch in den Bedarfen für Aus-, Fort- und Weiterbildung niederschlagen. Auch die Bundeswehr wird hierauf reagieren (müssen), um auch künftig kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Einsatzkräfte den Bedarfen entsprechend ausbilden zu können.

Bezogen auf Produktionsanlagen, Produktionsprozesse und Dienstleistungen steht Industrie 4.0 für das Zusammenspiel mehrerer Komponenten in einem vernetzten Cyber-Physischen System (CPS). Erstens, das mit einem RFID-Chip bestückte Einzelteil, welches selbstständig mit den Produktionsanlagen kommuniziert und aktiv in den Produktionsprozess eingreifen kann. Der Chip bildet das Gedächtnis des Produktes und ermöglicht Entscheidungen in Echtzeit. Die zweite Komponente besteht aus vernetzten Produktionsanlagen, die mit anderen Maschinen, Produkten und Menschen kommunizieren können. Die dritte Komponente ist die des Beschäftigten selbst. Mithilfe von „Augmented Reality-Assistenzsystemen“, Datenbrillen, Tablets und Smartphones stehen permanent Informationen zur Verfügung, die bei der Arbeit Hilfestellung leisten.

Kurz gesagt: Cyber-Physische Systeme (CPS) sind Systeme mit eingebetteter Software die,

- über Sensoren und Effektoren verfügen,
- erfasste Daten auswerten und speichern können,
- mit Kommunikationseinrichtungen untereinander sowie in globalen Netzen verbunden sind,

- weltweit verfügbare Daten und Dienste nutzen und
- über Mensch-Maschine-Schnittstellen verfügen (vgl. BMBF 2015).

Wie auch immer sich die Arbeitswelt zukünftig entwickeln wird, Fakt ist, wie in Abbildung 3 zu sehen: „Mensch und Maschine“ rücken enger zusammen.

Bisher steht die Lösung technologischer Herausforderungen an erster Stelle auf dem Weg zur Umsetzung von Industrie 4.0. Die Arbeits- und Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiter in der zukünftigen Arbeitswelt sind nach wie vor unklar und widersprüchlich. Einerseits wird den Mitarbeitern die Rolle als kreativer Planer, Steuerer und Entscheider zugeschrieben (vgl. Dombrowski/ Richel/ Evers 2014, S. 129-153), andererseits wird ein Szenario beschrieben, in dem eine

größere Anzahl von un- und angelernten Arbeitsplätzen entstehen werden, bei denen die Anforderungen und Anlernzeiten soweit reduziert werden, dass Leute von der Straße geholt und an beliebige Arbeitsplätze gesetzt werden könnten (vgl. Hirsch-Kreinsen 2014).

Eines ist allen bisherigen Veröffentlichungen, Vorträgen und Diskussionsbeiträgen gemeinsam: Mit Industrie 4.0 werden sich für die Beschäftigten Arbeitsinhalte, Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisationen grundlegend verändern. Für die Studie „Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0“ des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer IAO) wurde eine quantitative Befragung in den Bereichen Elektroindustrie, der Maschinen- und Anlagenbau, die Medizintechnik und der Automobilbau durchgeführt. Die Studie soll „eine Arbeitsgrundlage für die aktive Gestaltung der vierten industriellen Revolution (schaffen) und somit Unternehmen auf ihrem Weg in das Zeitalter zur Industrie 4.0 (unterstützen)“ (Spath 2013, S. 4). Auf Grundlage einer quantitativen Umfrage bei Unternehmen (661 Teilnehmer)

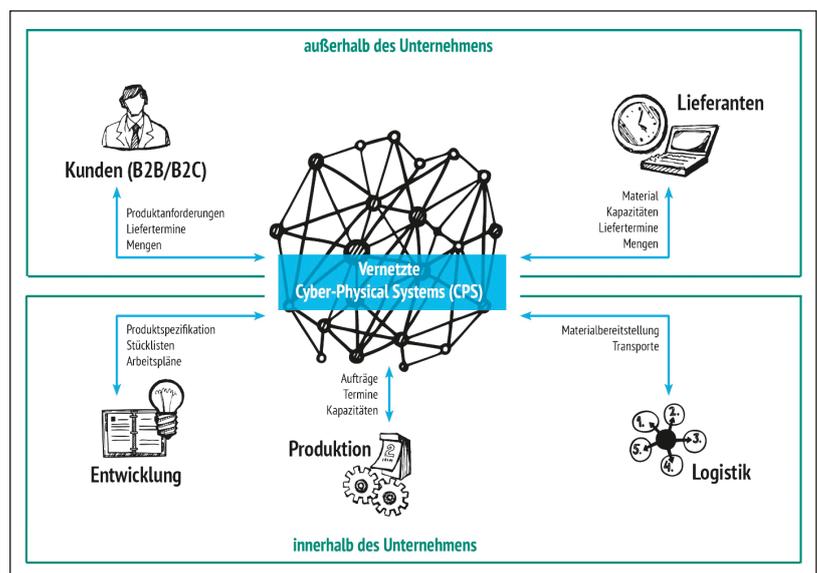
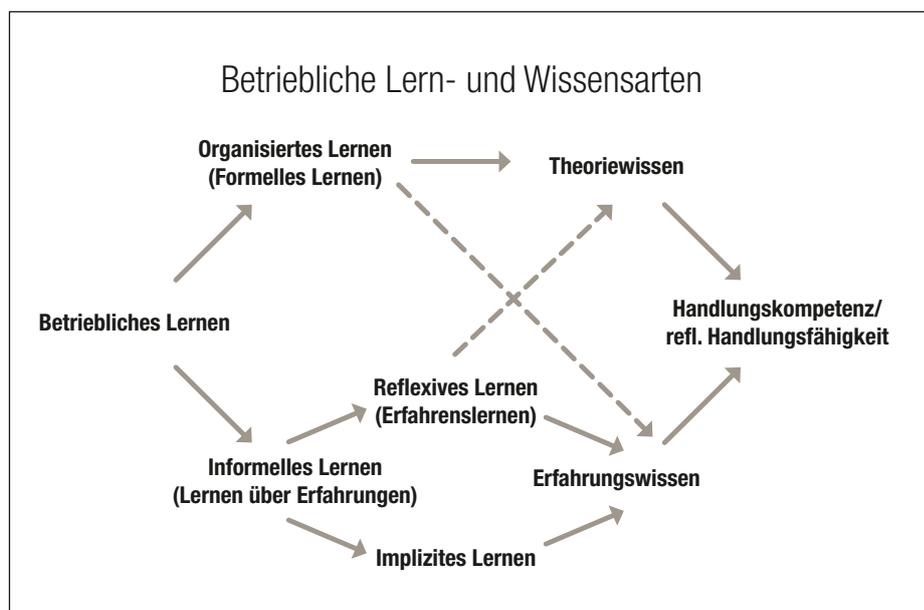


Abb. 3: Vernetzte Cyber-Physical Systems (CPS) als Grundlage von Industrie 4.0 (SINTEC Informatik GmbH 2016)

Abb. 4: Dehnbostel 2013



und der Ergänzung durch „Meinungen und Visionen führender Experten“ (Spath 2013, S. 27) lassen sich als zentrale Ergebnisse der Studie bezüglich Arbeit, Organisation und Qualifizierung festhalten:

- Menschliche Arbeit bleibt weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Produktion.
- Die Aufgaben traditioneller Produktions- und Wissensarbeiter wachsen weiter zusammen. Produktionsarbeiter übernehmen vermehrt Aufgaben für die Produktentwicklung.
- Mitarbeiter müssen für kurzfristigere, weniger planbare Arbeitstätigkeiten On-the-Job qualifiziert werden.
- Flexibilität muss zielgerichtet und systematisch organisiert werden (vgl. Spath 2013, S. 6).

Der Arbeitskreis Industrie 4.0 geht in seinem Abschlussbericht davon aus, dass die Arbeit „mit hoher Wahrscheinlichkeit (...) deutlich erhöhte Komplexitäts-, Abstraktions- und Problemlösungsanforderungen stellen (wird). Darüber hinaus wird den Arbeitnehmern ein sehr hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation abverlangt“ (Kagermann/ Wahlster/ Helbig 2013, S. 57).

In den verschiedenen Zukunftsszenarien wird zumindest ansatzweise deutlich, in welche Richtung sich die veränderten Qualifikationsprofile und steigende Kompetenzanforderungen für die Beschäftigten entwickeln könnten. Mit Industrie 4.0 wird Arbeiten in einem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld mit immer komplexeren Werkzeugen und Assistenzsystemen notwendig. Dieses führt zu erhöhten Anforderungen an Fähigkeiten, Wissen sowie an das Arbeitsvermögen der Beschäftigten. Welche Qualifikationen für die „digitalisierte Arbeitswelt“ erforderlich sein werden, werden aber erst die Ergebnisse einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Volkswagen AG bringen, die

dem Qualifizierungsbedarfen für Industrie 4.0 nachgehen soll (vgl. Zinke/ Padur 2015).

Unabhängig von den noch nicht exakt beschreibbaren Kompetenzprofilen wird in Gesprächen mit Vertretern der Deutschen Wirtschaft die unzureichende Vorbereitung auf den zu erwartenden Wandel deutlich. Dies belegen unter anderem die Ergebnisse der Studie des IT-Dienstleisters Computer Sciences Corporation (CSC) bei der 900 Manager aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zum Thema „Industrie 4.0“ befragt wurden. Demnach fehle es heute schon in einem Drittel der deutschen Unternehmen an Fachkräften, die mit IT-Wissen plus Fertigungs-Know-how die vierte industrielle Revolution gestalten könnten. So wird die betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung ein entscheidender strategischer Erfolgsfaktor, auch wenn kaum jeder vierte Betrieb in Deutschland Maßnahmen zum Thema Industrie 4.0 plant (vgl. csc 2015). Für Unternehmen, die sich perspektivisch am Markt behaupten wollen, ist ein Ausbau dieses Bereiches unabdingbar, zumal die Generation Z, die als erste Generation vollkommen in einer digitalen Welt aufgewachsen ist, nur mittelmäßig auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet ist. So zumindest die Ergebnisse der ICILS Studie die aufzeigt, dass rund 30 % der Schüler der achten Klassen so geringe computerbezogene Kompetenzen haben, dass sie möglicherweise auf dem Weg in die Informationsgesellschaft verloren gehen (vgl. Bos 2014).

Trotz der beschriebenen Schwierigkeiten und der noch nicht exakt zu benennenden Anfor-

derungen scheint die deutsche Wirtschaft mit dem dualen Berufsausbildungssystem über ein exzellentes Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen zu verfügen: Die vergangenen technologischen Umbrüche wurden mit Fachkräften bewältigt und alles spricht dafür, dass dies auch bei Industrie 4.0 der Fall sein wird (vgl. Bosch 2016, S. 6). Und auch für den Geschäftsführer des Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI), Frank Bechtloff steht fest: „Erforderlich ist eine exzellente Erstausbildung, aber das allein wird nicht reichen. Wir brauchen kontinuierliche Weiterbildung und branchenübergreifende Qualifizierungen. Das betrifft sowohl die akademische als auch die berufliche Bildung. Technologische Kompetenz ist dabei ebenso wichtig wie die Fähigkeit, industrielle Prozesse zu verstehen und in digitale Systeme zu übertragen“ (ZVEI 2015). Diese veränderten Anforderungen bedürfen der bedarfsorientierten Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Neben traditionellen werden verstärkt arbeitsplatznahe, auch selbstorganisierte Qualifizierungsformen erforderlich sein. Das Lernen im Prozess der Arbeit, einschließlich der Entwicklung geeigneter Instrumente und Module, wird die Qualifizierungsstrategien in den Unternehmen nachhaltig prägen (vgl. Abb. 4). Dehnbostel spricht von einer Renaissance des Lernens in der Arbeit, als älteste und am weitesten verbreitete Form der beruflichen Qualifizierung (vgl. Dehnbostel 2007, S. 14). Mehr als heute wird sich die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens verstärken. Somit kommt den digitalen Medien und den ortonunabhängigen Lerntechnologien eine

„Wir gehen davon aus, dass sich die Kompetenzprofile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben stark verändern werden. Deshalb ist es jetzt wichtig, diese zu identifizieren und angemessen didaktisch und methodisch für die Aus- und Weiterbildung aufzubereiten.“

Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB 2014)

herausragende Rolle beim Wissenserwerb und der Kompetenzentwicklung zu.

Es gilt zu diskutieren, welche methodisch-didaktischen Bildungskonzepte zukünftig den neuen Anforderungen gerecht werden können, um die in Industrie 4.0 liegenden Chancen nutzen zu können. Auch die Bundeswehr – als einer der größten Arbeitgeber und Bildungsträger in Deutschland – stellt sich bereits jetzt den geänderten Anforderungen. So wurde die Ausbildungsform Fernausbildung, neben den zwei klassischen Formen Unterricht und Praktischer Dienst, mit der Rahmenweisung des Generalinspektors der Bundeswehr im Juni 2008 eingeführt. Die Rahmenweisung wurde durch die Regelung „Fernausbildung für die Streitkräfte“ vom Juli 2015 abgelöst.

Mit der „dritten Ausbildungsform“ der Fernausbildung wird den veränderten Anforderungen, wie etwa bei Industrie 4.0 und den daraus abgeleiteten Anforderungen an berufliche Bildung, Rechnung getragen. Ziel von Fernausbildung ist es, den Mehrwert einer handlungsorientierten Didaktik unter Nutzung Moderner Ausbildungstechnik (MAT) für die Bundeswehr zu erschließen. Die Anwendung der technologischen Möglichkeiten steht dabei nicht im Vordergrund, sondern ist Mittel zum genannten Zweck (vgl. Schulz 2005, S. 7). Mit der Bezeichnung „Fernausbildung“ grenzt sich die Bundeswehr bewusst gegen die gebräuchlichen Formen des E-Learnings ab. Mit der didaktisch-methodischen sowie der organisatorisch-technischen Konzeption soll eine kooperative Lernwelt für die selbsttätige Erschließung, Aneignung und Verbreitung von Wissen ermöglicht werden. Durch Teletutoren wird der Gedanke des angeleiteten und begleitenden Lernens dabei weiter verfolgt. Auf der Grundlage von Simulation, Kommunikation und Kooperation werden Lernszenarien so angelegt, dass Ausbildung sowohl in virtuellen als auch in realen Arbeits- und Lerngemeinschaften stattfindet (vgl. Schulz 2006, S. 9-46).

Wie Abbildung 5 als Beispiel zeigt, sind Fernausbildungsmaßnahmen in virtuelle und reale Abschnitte gegliedert, die nach dem didaktischen Modell der vollständigen Handlung aufeinander abgestimmt sind:

- **Kick-Off Veranstaltung** zum gegenseitigen Kennenlernen und zur Einweisung in die virtuellen Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten,
- **Moderierter Selbstlernabschnitt** mit Unterstützung von Teletutoren zur Vorbereitung auf die erste Handlungssimulation,
- **Erster Präsenzabschnitt** zum Kennenlernen der jeweiligen Fernausbildungsmaßnahme,
- **Telekooperationsabschnitt** zur Bearbeitung festgestellter Lernbedarfe in virtueller Gruppen- und Einzelarbeit und
- **Zweiter Präsenzabschnitt** zum Austausch der Arbeitsergebnisse des Telekooperationsabschnitts und deren Anwendung im zweiten Präsenzabschnitt.

Mit einem solchen Vorgehen ist es nicht nur möglich familienverträglich und zukunftsweisend auszubilden sowie die Teilnehmer zu befähigen, sich auch zukünftig unbekannte Sachverhalte weitgehend selbstständig zu erarbeiten, sondern darüber hinaus wird in der Untersuchung von „Schlicht“ zu (Fernausbildungs)Maßnahmen in der Bundeswehr, herausgearbeitet:

- „a.) Dass ein eigenaktives und kooperatives Lernen am Arbeitsplatz mit digitalen Medien und tutorieller Unterstützung zu einem höheren Lernerfolg führen kann als ein traditioneller, lehrerzentrierter Präsenzunterricht **und**
- b.) dass diese Form des Lernens und Lehrens bei den Nachfragern beruflicher Weiterbildung (d. h. den Lernenden und ihren Vorgesetzten) auf Akzeptanz stößt und deshalb künftig mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf andere Maßnahmen übertragen wird **und**

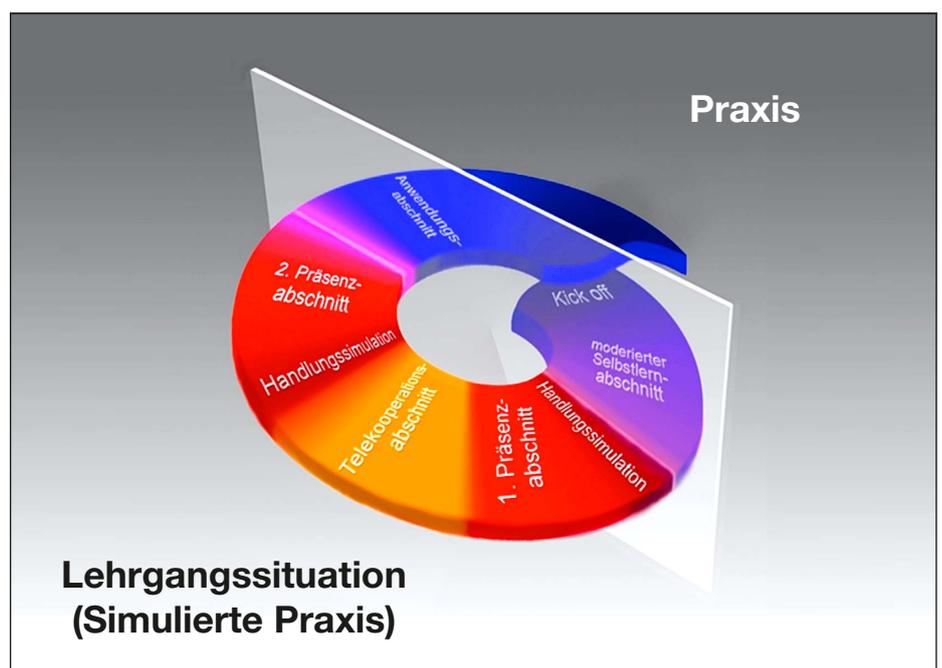


Abb. 5: Phasenmodell der Fernausbildung (Schulz 2010)

c.) dass sowohl die Lernenden als auch die Verwaltungsorganisation einen monetären Nutzen daraus ziehen, u. a. indem die Lernenden das technologiegestützte Weiterbildungsangebot erfolgreich nutzen und dadurch im Vergleich zum traditionellen Präsenzunterricht deutlich weniger private und betriebliche Ressourcen verbraucht werden.“ (Schlicht 2011, S. 222)

Die didaktisch-methodische Konzeption der damals neuen technologiegestützten Ausbildungsform „Fernausbildung“ wurde seit 2001 im Rahmen von Studienarbeiten im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung, Führung Streitkräfte I 5 zu einem großen Teil durch die damalige Projektgruppe Fernausbildung – heute Zentrum für technologiegestützte Bildung (ZtB) – der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg entwickelt und durch die wissenschaftliche Begleitung diverser ziviler wie militärischer Projekte auch über

die Grenzen der Bundeswehr hinaus bekannt. Mit dem seit 2004 stattfindenden Fernausbildungskongress der Bundeswehr wurde zudem ein Veranstaltungsformat etabliert, das, so der damalige Generalinspekteur der Bundeswehr General Wolfgang Schneiderhan, den „konstruktiven Dialog und die Zusammenarbeit der Streitkräfte mit Gesellschaft und Wirtschaft und Wissenschaft“ ermögliche (Schneiderhan 2004, S. 8).

Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr ist eine Weiterentwicklung des seit 2004 stattfindenden Fernausbildungskongresses der Bundeswehr. Dieses zukunftsweisende Innovations- und Informationsforum für Fragen rund um das Thema (Aus)Bildung ist nach wie vor ein wichtiges Bindeglied für den Austausch zwischen Vertreten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Öffentlichen Einrichtungen und Bundeswehr. Mit der **TagungsZeit**, als wissenschaftliche sowie praxisorientierte Tagung und der Fachmesse **MesseZeit**, vereint er zwei Veranstaltungen

unter einem Dach und bietet damit das ideale Umfeld für Forscher, Nutzer und Anwender, um innovative Bildungskonzepte und Lösungsansätze für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts vorzustellen und zu diskutieren. Mit dieser für eine Großorganisation einmaligen wissenschaftlichen Veranstaltung stellt sich die Bundeswehr nicht nur dem öffentlichen Diskurs, sondern präsentiert sich jedes Jahr aufs Neue einem breiten Publikum als ein attraktiver Arbeitgeber, der Antworten auf die Anforderungen der Zukunft geben kann. Das Bildungszentrum der Bundeswehr beteiligt sich seit seiner Indienststellung 2013 aktiv in Planung, Organisation und Durchführung dieser Veranstaltung. Insbesondere unter Berücksichtigung der dargestellten Aspekte und sich abzeichnenden Entwicklungen zu Arbeit 4.0 (BMAS) und Industrie 4.0 (BMBF) ist die Möglichkeit zum Diskurs mit Experten aus Wissenschaft und Praxis für uns eine wichtige Quelle zur Weiterentwicklung unserer Bildungsarbeit. ■

Literatur

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2014): Pressemitteilung 57/2014. Qualifikationen für die digitalisierte Arbeitswelt. BIBB untersucht Qualifizierungsbedarfe für Industrie 4.0. Bonn. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_23433.php. (Stand 01.03.2016).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0 - Arbeit weiter denken. Berlin. http://www.bmas.de/SharedDocs/Standards/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile. (Stand 01.03.2016).

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2015): Industrie 4.0 – Innovationen für die Produktion von morgen. Bonn. https://www.bmbf.de/pub/Industrie_4.0.pdf. (Stand 25.02.2016).

Bos, Wilfried, et al. (2014): ICILS 2013. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in der 8. Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. http://kw1.uni-paderborn.de/fileadmin/kw/institute-einrichtungen/erziehungswissenschaft/arbeitsbereiche/eickelmann/pdf/ICILS_2013_Berichtsband.pdf. (Stand 17.02.2016).

Bosch, Gerhard (2016): Ist die industrielle Ausbildung ein Auslaufmodell? IAQ-Standpunkt 2016-01. <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2016/sp2016-01.pdf>. (Stand 25.02.2016).

Bosch Software Innovations (2012): In Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft – Wissenschaft. acatech - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V.: Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0, Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0, Frankfurt/Main, S. 28.

Computer Sciences Corporation (csc) (2015): Industrie 4.0 in Deutschland scheitert am Faktor Mensch. http://www.csc.com/de/press_releases/118621-studie_industrie_4_0_in_deutschland_scheitert_am_faktor_mensch. (Stand 18.02.2016).

Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster.

Dehnbostel, Peter (2013): Wissens- und Kompetenzmanagement. Vortrag bei Netzwerk Fortbildung Baden-Württemberg, 45. Jahrestag

am 18. Juli 2013 in Breisach am Rhein. <http://slideplayer.org/slide/2652740/#>. (Stand 25.02.2016).

Dombrowski, Uwe/ Riechel, Christoph/ Evers, Maren (2014): Industrie 4.0—Die Rolle des Menschen in der vierten industriellen Revolution, S. 129-153 In: Kersten, Wolfgang/ Koller, Hans/ Lödding, Hermann (Hrsg.) (2014): Industrie 4.0 Wie intelligente Vernetzung und kognitive Systeme unsere Arbeit verändern. Berlin.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): Wandel von Produktionsarbeit "Industrie 4.0". Dortmund.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft, IAB-Forschungsbericht 8/2015. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>. (Stand 23.02.2016).

Kagermann, Henning/ Wahlster, Wolfgang/ Helbig, Johannes (Hrsg.) (2013): Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern – Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 – Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. https://www.bmbf.de/files/Umsetzungsempfehlungen_Industrie4_0.pdf. (Stand 23.02.2016).

Schlicht, Juliana (2012): Kosten-Nutzen-Analyse von beruflicher Weiterbildung: Untersuchungen zur Wirtschaftlichkeit und pädagogischen Wirksamkeit. Wiesbaden.

Schneiderhan, Wolfgang (2004): Neue Qualität der Ausbildung In: Kongresskatalog 1. Fernausbildungskongress der Bundeswehr. Hamburg.

Schulz, Manuel/ Glump, Heinz (Hrsg.) (2005): Fernausbildung ist mehr... - Auf dem Weg vom technologischen Potential zur didaktischen Innovation. Bobingen.

Schulz, Manuel (2006): Fernausbildung geht weiter... Grundsatzaufsatz. In: Schulz, Manuel/ Breyer, Henning/ Neusius, Andrea: Fernausbildung geht weiter... Neue Beiträge zur Weiterentwicklung technologiegestützter Bildung aus pädagogisch-didaktischer Perspektive. Bobingen.

Schulz, Manuel/ Bergert, Aline (2010): Fernausbildung, die dritte Ausbildungsform der Bundeswehr. [http://www.bmvj.de/portal/a/bmvj/1ut/p/c/4/7bNYCSJADITfaLc9TFvliroUQSti5K2cRvcn5KN9eL-DuxW8mcAw8GWY6Jt062EhA0Lb9VX3Q606V-gd4tRkYYJeJK-SOAdLQg8F3mAfBBUjMjdn50ic5QcFNMsJvAj_bpTbjTREV2lCn-K3UI_WFEduQPMqqg14oqWGWGoOLHyt-ZEF126zfkmvzLsNm7Yp-Pu60i-ZQn_Ts3PYD5YJqQ!/">http://www.bmvj.de/portal/a/bmvj/1ut/p/c/4/7bNYCSJADITfaLc9TFvliroUQSti5K2cRvcn5KN9eL-DuxW8mcAw8GWY6Jt062EhA0Lb9VX3Q606V-gd4tRkYYJeJK-SOAdLQg8F3mAfBBUjMjdn50ic5QcFNMsJvAj_bpTbjTREV2lCn-K3UI_WFEduQPMqqg14oqWGWGoOLHyt-ZEF126zfkmvzLsNm7Yp-Pu60i-ZQn_Ts3PYD5YJqQ!/](http://www.bmvj.de/portal/a/bmvj/1ut/p/c/4/7bNYCSJADITfaLc9TFvliroUQSti5K2cRvcn5KN9eL-DuxW8mcAw8GWY6Jt062EhA0Lb9VX3Q606V-gd4tRkYYJeJK-SOAdLQg8F3mAfBBUjMjdn50ic5QcFNMsJvAj_bpTbjTREV2lCn-K3UI_WFEduQPMqqg14oqWGWGoOLHyt-ZEF126zfkmvzLsNm7Yp-Pu60i-ZQn_Ts3PYD5YJqQ!/). (Stand 01.03.2016).

SINTEC Informatik GmbH (2016): Industrie 4.0 – Der Weg zum intelligenten Wettbewerb. <http://www.sintec.de/innovativ/industrie-4-0>. (Stand 18.02.2016).

Spath, Dieter (Hrsg.) (2013): Produktionsarbeit der Zukunft-Industrie 4.0. Stuttgart.

ten Hompel, Michael/ Kirsch, Christopher/ Kirks, Thomas (2014): Zukunftspfade der Logistik-Technologien, Prozesse und Visionen zur vierten industriellen Revolution. In: Enterprise-Integration. Berlin und Heidelberg, S. 203-213.

Wahlster, Wolfgang (2015) : Industrie 4.0: Das Internet der Dinge kommt in die Fabriken. http://www.dfki.de/wwdata/Zukunft_der_Industrie_IHK_Darmstadt_22_01_2015/Industrie_4_0_Das_Internet_der_Dinge_kommt_in_die_Fabriken_Copyright.pdf. (Stand 18.02.2016).

Weegh, Harriet/ Kampel, Martin (2014): Acceptance Criteria of Ambient Assistant Living Technologies. Studies in health technology and informatics 217, S. 857-864.

Zinke, Gert/ Padur, Torben (2015): Berufsbildung - Digitalisierung der Arbeit in produktionsunterstützenden Bereichen der Automobilindustrie am Beispiel Volkswagen und mögliche Konsequenzen für affine Ausbildungsberufe. In: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projektbeschreibung Entwicklungsprojekt 4.2.488. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/at_42488.pdf. (Stand 01.03.2016).

ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (2016): Industrie 4.0 braucht keine neuen Ausbildungsberufe. Pressemitteilung 22/2015. <http://www.zvei.org/Presse/Presseinformationen/Seiten/ausbildung-industrie-4.0.aspx>. (Stand 25.02.2016).

TagungsZeit

Die TagungsZeit versteht sich als Innovations- und Informationsplattform, auf der Wissenschaft, öffentlicher Dienst und Bundeswehr in einen offenen, interdisziplinären Dialog mit Experten und Akteuren des Bildungswesens treten.



Das Programmkomitee des (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr 2016

<p>Dr. Volker Born Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Berlin</p>	<p>Prof. Dr. Michael Eßig Universität der Bundeswehr München</p>	<p>Irmgard Frank Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn</p>
<p>Prof. Dr. Julia Gillen Leibniz Universität Hannover</p>	<p>Prof. Dr. Fritz Klauser Universität Leipzig</p>	<p>Prof. Dr. Axel Lehmann Universität der Bundeswehr München</p>
<p>Prof. Dr. Heinz Mandl Ludwig-Maximilians-Universität München</p>	<p>Ministerialdirigent Christian Nachtwey Abteilung Personal Bundesministerium der Verteidigung Berlin</p>	<p>Prof. Dr. Stefan Pickl Universität der Bundeswehr München</p>
<p>Oberstleutnant Dr. Adolf Schaus Bildungszentrum der Bundeswehr Mannheim</p>	<p>Prof. Dr. Tobias Schlömer Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>	<p>PD Dr. Manuel Schulz Sekretär Programmkomitee Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>
<p>Prof. Dr. Wilfried Seidel Präsident Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>	<p>Oberstleutnant i.G. Rolf Thielmann Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis Bonn</p>	<p>Generalmajor Klaus von Heimendahl Abteilung Führung Streitkräfte Bundesministerium der Verteidigung Berlin</p>
<p>Prof. Dr. Reinhold Weiß Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn</p>	<p>Generalarzt Dr. Norbert Weller Sanitätsakademie der Bundeswehr München</p>	<p>Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg</p>

- alphabetisch sortiert -



KEYNOTE

Die Rolle des Planungsamtes der Bundeswehr für die zukünftige Einsatzfähigkeit der Streitkräfte

Konteradmiral Thomas Jugel

Amtschef Planungsamt der Bundeswehr

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 11:00-11:30 Uhr

Raum: HS 5

Die Schwerpunkte des diesjährigen Kongresses – digitalisierte Arbeitswelt, Diversity Management, Gender Mainstreaming und Gleichstellung sowie zukunftsfähige Ausbildung in und für die Streitkräfte – scheinen lediglich auf den ersten Blick wenig mit dem Planungsamt der Bundeswehr zu tun haben. Sobald sich aus diesen Themen jedoch konkrete Projekte bzw. Maßnahmen ergeben, die Ressourcen binden, spielt das Planungsamt bei der Realisierung eine sehr wichtige Rolle.

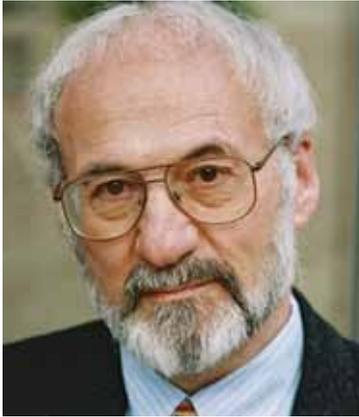
In der Verantwortung seit 01.04.2013, setzt das Planungsamt den im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr geschaffenen Integrierten Planungsprozesses praktisch um. Dieser Prozess ist der bundeswehrgemeinsame Ansatz, Planung so zu gestalten, dass die vorgegebenen Ziele erreicht und der Auftrag sowie die Aufgaben der Bundeswehr erfüllt werden können. Dabei ist Wünschenswertes am finanziell Machbaren auszurichten.

Als zentraler Bedarfsträger der Bundeswehr führt das Planungsamt alle wesentlichen planerischen Arbeiten unterhalb der ministeriellen Ebene in enger Zusammenarbeit mit den Ressourcenämtern und den militärischen Organisationsbereichen für alle Planungskategorien (Personal, Rüstung, Organisation, Infrastruktur und Betrieb) aus. Die Ergebnisse münden in einen Planungsvorschlag als Basis für die ministerielle Finanzbedarfsanalyse bzw. in einen Vorschlag für den Ressourcenplan, der wiederum die Grundlage für die Haushaltsaufstellung bildet. Dies erfolgt auf der Basis des ganzheitlichen Fähigkeitsmanagements, in dem das für die Aufgabenwahrnehmung erforderliche Fähigkeitsprofil der Bundeswehr definiert, bewertet und weiterentwickelt wird.

Dem geht die in die Zukunft gerichtete Analyse des sicherheits- und verteidigungspolitischen Umfeldes voraus. Sie dient dem Zweck, frühzeitig, methodisch fundiert und auf wissenschaftlicher Basis Erkenntnisse für die Fortschreibung konzeptioneller Vorgaben und Ziele zu gewinnen und so Ideen sowie Impulse für die zukünftige Ausrichtung der Bundeswehr zu entwickeln. Neben militärischer Expertise integriert das Planungsamt dabei interdisziplinär Erkenntnisse der Forschung in den Fachgebieten Sozialwissenschaft, Ingenieur- und Naturwissenschaft sowie Wirtschafts- und Politikwissenschaft.

Darüber hinaus unterstützt das Planungsamt aus einer eigenen Abteilung heraus alle Organisationsbereiche mit Modellbildung und Simulation sowie qualitativen und quantitativen Analysen.

Mit den beiden Universitäten der Bundeswehr arbeitet das Planungsamt eng zusammen und nutzt zielgerichtet die hier ressortintern umfassend vorhandene Forschungsexpertise. Das besondere Umfeld der Bundeswehr-Universitäten erleichtert dabei den Transfer von Wissen und Know-how in die Organisationsbereiche der Bundeswehr. Dieser Austausch – auch mit dem Planungsamt – bietet gute Chancen für die Weiterentwicklung im Fähigkeitsmanagement der Bundeswehr und damit für die Auftrags Erfüllung im Rahmen zukünftiger Einsätze.



KEYNOTE

Kompetenzorientierung – Die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung steht vor neuen Herausforderungen

Prof. Dr. Dr. h.c. Felix Rauner

Leiter der Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung (i:BB), Universität Bremen

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 12:30-13:00 Uhr

Raum: HS 5

Die Lebensdauer der Leitideen für die Bildung wird kürzer. Nach der Wissenschafts-, Handlungs- und Lernfeldorientierung bewegt seit geraumer Zeit eine neue Leitidee – *die Kompetenzorientierung* – die Communities beruflicher Bildung in Wissenschaft und Praxis. Neu ist die Internationalität dieses pädagogischen Schlüsselbegriffs. Bei den Versuchen, ihn mit Inhalt zu füllen, geht es um zwei zusammenhängende Prozesse, die Qualitätssicherung und die Qualitätsentwicklung auf allen Ebenen des Bildungssystems: *Danach ist ohne eine empirisch basierte Vergewisserung über die Qualität der beruflichen Aus-, Weiter- und Fortbildung keine Qualitätsentwicklung möglich.* Diese Einsicht fordert die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften auf der Ebene der Gestaltung und Organisation der Bildungsprozesse, -strukturen und -systeme heraus – und dies zunehmend unter den Bedingungen des internationalen Qualitätswettbewerbs. Die Ergebnisse der Berufsbildungsforschung zeigen, über welches Innovationspotenzial die neue Leitidee der Kompetenzorientierung verfügt.



KEYNOTE

Die Bedeutung von Ausbildung für den Kernprozess – „Einsatzbereite Kräfte bereitstellen“

Generalmajor Klaus von Heimendahl

Stellvertretender Abteilungsleiter Führung Streitkräfte und

Unterabteilungsleiter Führung Streitkräfte I im Bundesministerium der Verteidigung

Termin Dienstag, 13.9.2016 · 13:00-13:30 Uhr

Raum: HS 5

Die Erfüllung der Nationalen Zielvorgabe und die Erbringung der Leistung der Bundeswehr, also die Durchführung von mandatierten Einsätzen, Dauereinsatzaufgaben, einsatzgleichen Verpflichtungen usw. und die Vorbereitung und Unterstützung dieser Einsätze erfordert einsatzbereite Kräfte und stellt im wirtschaftlichen Sinne das mindestens zu erbringende Geschäftsergebnis der Bundeswehr dar.

Für den Leistungsabnehmer, die Bundesregierung, ist dies das vorrangige Ergebnis, an dem die Erreichung der Vorgaben an den Geschäftsbereich BMVg gemessen wird. Nicht die Einsatzbereitschaft eines beliebigen Truppenteils ist dabei von Interesse, entscheidend für den Leistungsabnehmer ist die Erfüllung eingegangener Verpflichtungen, gesamtstaatlicher Aufgaben und die Wahrnehmung der Nationalen Krisen- und Risikovorsorge durch einsatzbereite Kräfte.

Die Planung und Steuerung des Herstellens und Haltens der Einsatzbereitschaft für die Leistungserbringung der Bundeswehr und der „allgemeinen“ Einsatzbereitschaft erfolgt im Rahmen des Kernprozesses „Einsatzbereite Kräfte bereitstellen“.

Dieser Prozess ist dem Abteilungsleiter Führung Streitkräfte (FüSK) als Prozesseigner zugeordnet.

Einsatzbereitschaft ist dabei nicht mehr wie in den Zeiten des Kalten Krieges auf den Punkt, zum Verteidigungsfall, durch die gesamte Bundeswehr herzustellen. Einsatzbereitschaft heute gliedert sich in Zyklen, die immer wieder nach einem Einsatz die Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft zum Ziel haben. Zudem gibt die Nationale Zielvorgabe auf, „zur Bündnisverteidigung ein streitkräftegemeinsames Kräftedispositiv zur zeitlich begrenzten Reaktion und zeitgleich ein Dispositiv durchhaltefähig zur internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung“ bereitzuhalten. Dies erfordert abgestimmte Beiträge, die zu streitkräftegemeinsamen einsatzbereiten Kräftedispositiven zusammengeführt werden können.

Neben einsatzbereiten Kräften wird und muss es zur Erreichung einer Durchhaltefähigkeit immer auch Kräfte geben, die auf dem Weg zur Einsatzbereitschaft sind. Einsatzbereitschaft ist also nicht nur ein „bewerteter aktueller Ist-Zustand“. Einsatzbereitschaft ist heute das Ergebnis einer bedarfsorientierten Planung und der zeitgerechten Bereitstellung und Nutzung der dazu erforderlichen Ressourcen ggf. unter Vorschaltung einer Aufgabepriorisierung.

Dazu bedarf es neben der Bereitstellung von erforderlichem Personal und Material zur erfolgreichen Auftragsbefriedigung auch einer qualitativ hochwertigen, den jeweiligen Bedarfen angepassten Ausbildung auf der Basis einer werteorientierten Bildung, die unsere Soldatinnen und Soldaten befähigt, in einem breit gefächerten Einsatzspektrum ihren jeweiligen Auftrag bestmöglich zu erfüllen.



KEYNOTE

Aus-/Fort- und Weiterbildung – Führungskultur und Prozessgestaltung unter Industrie 4.0 in der digitalen Arbeitswelt

Christoph Reifferscheid

Präsident Bildungszentrum der Bundeswehr

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 13:30-14:00 Uhr

Raum: HS 5

Wir erleben eine zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft, die in Fachkreisen als „Industrie 4.0“ bekannt wurde. Dieser Fortschritt der Digitalisierung mit seinen rapiden Innovationsprozessen wird auch enorme Auswirkungen auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung unseres Personals haben. Hierdurch ändern sich beispielsweise in der produzierenden Industrie und im Dienstleistungsgewerbe, inklusive des öffentlichen Dienstes, die Produktion und die Abläufe in den Unternehmen. Bestehende Geschäftsmodelle werden in Frage gestellt und sind anzupassen.

Wir begreifen Industrie 4.0 als Chance und versuchen durch moderne, innovative Ausbildung und neue Prozessgestaltungen Produktion, Beschäftigung und Verfahrensabläufe zu optimieren und somit unseren Vorsprung im internationalen Wettbewerb zu erhalten bzw. auszubauen. Die Idee der „Allianz Industrie 4.0“ werden wir dabei gemeinsam mit der Wissenschaft, den Kammern in den Regionen, Partnern aus der Wirtschaft und dem Handel weiterentwickeln.

Für uns ist Industrie 4.0 das prägende Schlagwort einer zukünftigen Arbeitsgesellschaft. Für den gesamten industriellen Sektor wie auch für den Dienstleistungsbereich bedeutet die Vernetzung aller Dinge einen grundlegenden Einschnitt. Durch die Vernetzung der realen mit der virtuellen Welt verschmelzen Fertigungsprozesse und Informationstechnologien zu einer „Smart Factory“. Die Veränderungen in den Bereichen Technik, Organisation und Mensch hat der Wissenschaftliche Beirat der Plattform Industrie 4.0 in seinen 17 Thesen beschrieben. Aktive Gestaltung von Innovations- und Veränderungsprozessen, Etablierung einer Führungskultur, Motivation der Belegschaft, Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten sind die zukünftigen Kriterien erfolgreicher Führung. Die Digitalisierung bietet viele Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und neue Formen des altersgerechten Arbeitens. Durch die Verflechtung von Arbeitszeit und Freizeit birgt sie neben allen Chancen aber auch große Herausforderungen. Flexibilität braucht klare Regeln.

Wir nehmen die Veränderungen der Arbeitswelt durch die zunehmende Digitalisierung auf und versuchen sie zum Wohle der Menschen zu gestalten. Das bedeutet, im Dialog mit allen Beteiligten der Arbeitswelt neue Modelle der Qualifizierung in Aus-/Fort- und Weiterbildung zu entwickeln und zu erproben.

Durch Industrie 4.0 werden auch veränderte Erwartungen an das Führungsverhalten in der Bundeswehr herangetragen. Mit dem „Bildungsverbund“ aus Führungsakademie und Bildungszentrum verfügt die Bundeswehr über ein exzellentes „Kompetenzzentrum“ für alle Fragen der Führung und des Managements, um die anstehenden Erwartungen frühzeitig zu diskutieren.

Der Ausbildungskongress hat sich von Beginn an der beruflichen Aus-/Fort- und Weiterbildung mittels digitaler Medien gewidmet. Für die Lernphasen der jeweiligen Ausbildungen unter den Bedingungen eines lebenslangen Lernens sind die Entwicklung einer digitalen Lernkultur und der Einsatz von digitalen Methoden/Medien unausweichlich. Daraufhin ist unsere Ausbildung weiter anzupassen bzw. zu optimieren.

Motto: – Nur „GEMEINSAM“ sind wir innovativ –



KEYNOTE

Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion – Bedeutung der Ausbildung für ein modernes Arbeitsumfeld

Oberstarzt Dr. Lale Bartoschek

Leiterin Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich Bundesministerium der Verteidigung

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 10:00-10:30 Uhr

Raum: HS 5

Die Bundeswehr muss sich als moderner Arbeitgeber den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels stellen. Dabei sind Demographie, Globalisierung, Migration aber auch Industrie 4.0 und Digitalisierung entscheidende Einflussfaktoren. In einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft, in der die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Fachpersonal ausschlaggebend für die Zukunftsfähigkeit und den Erfolg eines Arbeitgebers sind, ist ein zielgerichtetes und erfolgreiches Diversity-Management einschließlich einer zeitgemäßen Kommunikationsstrategie unumgänglich.

Vielfalt prägt das Bild der Gesellschaft und muss als Chance verstanden werden. Heterogene Gruppen mit unterschiedlichen Prägungen und Erfahrungshorizonten arbeiten effektiver, verfügen über mehr Innovationskraft und Kreativität. Der Umgang mit Vielfalt im Sinne von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, kulturellem Hintergrund, Religion, Behinderung sowie sexueller Orientierung und die Schaffung eines inklusiven und förderlichen Arbeitsumfeldes mit der Möglichkeit zur chancengerechten Teilhabe an Karrieren, ist eine Frage der Organisationskultur, aber insbesondere auch Führungsaufgabe. Dazu gehört die Wertschätzung verschiedener individueller Lebensmodelle sowie die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten, z.B. mit Angeboten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zu verschiedenen Arbeitsmodellen und zum ortsunabhängigen Arbeiten.

Das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion wurde im Bundesministerium der Verteidigung eingerichtet, um strategische Ziele für die weitere Implementierung des Diversity-Managements in die Bundeswehr zu definieren, Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen im Hinblick auf ein strategisches Veränderungsmanagement zu initiieren sowie in der Durchführung zu begleiten.

Die Weiterentwicklung des Portfolios von attraktiven Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen sowie die gezielte Ergänzung von Ausbildung und Schulung unserer Führungskräfte tragen hinsichtlich eines erfolgreichen und sicheren Umgangs mit Vielfalt dazu bei, alle gesellschaftlichen Gruppen anzusprechen, um die geeigneten Potentiale und Talente für die Bundeswehr zu gewinnen, zu entwickeln, langfristig zu binden und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der Organisation nachhaltig zu steigern.



KEYNOTE

Diversität – ein Beitrag zur Förderung oder zur Schwächung der sozialen Kohäsion in Gesellschaft und Organisation?

Prof.'in Dr. Christiane Bender

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 • 10:30-11:00 Uhr

Raum: HS 5

Der dehnbare Begriff der Diversität erfüllt verschiedene Funktionen: Im Rahmen der Sozialwissenschaften trägt er dazu bei, die heterogene Zusammensetzung der Bevölkerung in modernen Gesellschaften in Hinblick auf Herkunft, Orientierungen und Verhaltensweisen zu beschreiben. Politische Makro-Akteure, beispielsweise die EU, nutzen ihn normativ (Verschiedenheit ist gut) zur leitkulturellen Strategiebildung, jenseits und innerhalb der Nationalstaaten. Eng damit verknüpft ist die Domäne der zivilgesellschaftlichen Interessenverbände, die national und international agieren. Sie verwenden Diversität als Mobilisierungsformel, um die Identität von spezifischen gesellschaftlichen Gruppen zu profilieren und deren Anspruchshaltung öffentliche Aufmerksamkeit und Anerkennung zu verschaffen. Manifeste Abgrenzungen zwischen konkurrierenden Gruppen und gegen indifferente Individuen werden dabei oftmals billigend in Kauf genommen (Beispiel: Auseinandersetzungen zwischen Religionsgemeinschaften um die „richtige“ Lehre, die sich wiederum gemeinsam gegen „religiös unmusikalische“ Personen einig sind). Last but not least sind mikropolitische Ansätze des Personalmanagements in Organisationen zu erwähnen. Vor allem in Unternehmen, aber auch in Verwaltungen, geht es maßgeblich darum, die Verschiedenheit von Mitarbeitern als Human Resources (nach Change- nun Diversity-Management) für die Verwirklichung der Organisationsziele einzusetzen. Als profitables Geschäftsmodell werden diese Funktionen vom global vernetzten Beratungs-Business wahrgenommen (etwa von McKinsey).

In meinem Beitrag wird gezeigt, dass sich die genannten Funktionen von Diversität in der gesellschaftlichen Praxis überschneiden und für den Laien nicht immer klar zu identifizieren sind. Unterschiedliche sozialstrukturelle Hintergründe, die im Praxis-Vergleich zwischen USA und Deutschland zu Tage treten, sind in der Beurteilung der Auswirkungen zu berücksichtigen. Kritische Bestandsaufnahmen verweisen daraufhin, dass in beiden Staaten positiven Erfahrungen mit makro- und mikropolitischen Strategien der Umsetzung von Diversity-Programmen (etwa zur Erzeugung von Öffentlichkeit für die Belange von Minderheiten oder zur Integration von partizipationsferneren Bevölkerungsgruppen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt) Negativbeispielen der ideologischen Aufrüstung, der Entsolidarisierung und der konfliktverschärfenden Ab- und Ausgrenzung gegenüberstehen.

Vor dem Hintergrund dieser Analyse beantwortet mein Beitrag die Frage, in welcher Weise ein maßvoller Gebrauch des Begriffs der Diversität im Zusammenhang von politischer Bildung beiträgt, die soziale Kohäsion der Bürger und Bürgerinnen in Deutschland zu fördern. Abschließend werden diese Überlegungen auf die Bundeswehr bezogen. In Anbetracht ihrer rechtlichen Grundlagen (Verfassung, Führungs- und Organisationsphilosophie, Leistungsanforderungen) sind Anforderungen mit klarer Prioritätensetzung an eine moderne Organisationsentwicklung ins Auge zu fassen, die das Gemeinschaftsbewusstsein der Soldaten und Soldatinnen in der Armee stärken.



KEYNOTE

Kompetenzorientierte Ausbildung – Auf dem Weg zur Umsetzung

Brigadegeneral Michael Traut

Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 11:00-11:30 Uhr

Raum: HS 5

Die Ausrichtung des Ausbildungssystems der Streitkräfte auf das Grundprinzip der Kompetenzorientierung ist eine komplexe und fordernde Aufgabe, die sorgfältige Planung und insbesondere die Einbindung aller am Ausbildungssystem Beteiligten erfordert. Zudem steht die beabsichtigte Neuausrichtung nicht allein, sondern wird von weiteren Projekten flankiert.

Nach einer Verdeutlichung der Projektzusammenhänge sowie des Umfangs und der Komplexität der Neuausrichtung gibt der Vortrag ein erstes Resümee der Arbeiten zur Erstellung und Kommunikation der neuen Vorschrift „Ausbilden für die Streitkräfte – Kompetenzerwerb in der Bundeswehr“. Danach skizziert er die wesentlichen Herausforderungen, die auf dem Implementierungsweg erkannt wurden und zu meistern sein werden. Weiterhin zeigt der Vortrag auf, welche Schritte zur Implementierung bereits eingeleitet bzw. geplant sind.



KEYNOTE

Impuls des Heeres zur Zukunftsentwicklung der (Aus)Bildung

Generalmajor Walter Spindler

Kommandeur Ausbildungskommando

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 10:00-10:30 Uhr

Raum: HS 5

Die Fähigkeit, im Kampf zu bestehen, ist die Kernkompetenz des Heeres. Die Ausbildung im Heer ist daher auch im Grundbetrieb an den Erfordernissen des Einsatzes auszurichten. Sie soll einsatzorientiert, professionell, wertebunden und attraktiv sein. Sie muss dabei Entwicklungen, wie die Neuorientierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung, berücksichtigen, die Anforderungen eines modernen Personalmanagements erfüllen und insbesondere für junge Zielgruppen attraktiv sein. Dazu ist die Ausbildung bedarfsgerecht, modern, kompetenzorientiert und somit natürlich auch technologiegestützt zu entwickeln.

Akzeptanz und Zukunftsfähigkeit Technologiegestützter Ausbildung (TA) im Heer hängen in hohem Maße davon ab, wie schnell TA auf veränderte Anforderungen bei Bedarf, Inhalt, Qualität und Quantität reagieren kann. Gerade bei TA gilt es, durch schnellere Nutzbarmachung digitaler Geräte und Inhalte die Vorteile von innovativen Entwicklungen in unserer Gesellschaft auch im Heer zu nutzen. Hier müssen wir besser werden und insbesondere die Prozesse von der Idee bis zur flächendeckenden Nutzung bspw. einer Lern-App auf zeitgemäßen Endgeräten signifikant beschleunigen.

Zur Gewährleistung einer zukunftsfähigen, modernen Ausbildung im Heer wird es zunehmend wichtiger, mit nationalen und internationalen Partnern relevante Handlungsfelder zu identifizieren und qualitativ ansprechende, aber auch effektive und wirtschaftlich vertretbare Lösungen zu finden. Gerade die Nutzung von Moderner Ausbildungstechnik ermöglicht eine anschlussfähige Umsetzung kompetenzorientierter Ausbildung im Heer. Lernprogramme, wie auch andere Digitale Inhalte, Wikis, Apps, Podcasts, Videos, Simulationen, Fernlernen, Webinare und Lernmanagementsysteme gehören immer mehr zur Lernumgebung im Heer. Sie eröffnen neue Formen von orts- und zeitunabhängigen, am Bedarf der Lernenden orientierten Lernprozessen und erschließen neben didaktischem Zugewinn weiteres Optimierungspotenzial. Dabei steht eine Frage im Mittelpunkt: Wie können wir die richtige Ausbildung, richtig, zum richtigen Zeitpunkt vermitteln? Wie sind unsere Ziele der Ausbildung im Heer, die Erhöhung von Handlungskompetenz, Einsatzfähigkeit und Ausbildungsqualität, Kompensation einschränkender Bedingungen, Synergien durch Bildung von Expertennetzwerken, mehr Ausbildung „on demand“ und „just in time“ und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen? Hier gilt es, die Mehrwerte von kompetenzorientierter TA zu nutzen!

Im Mittelpunkt aller Bemühungen um eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Heer steht dabei jedoch immer der Ausbilder. Nicht die Nutzung Moderner Ausbildungstechnik macht die Ausbildung besser, sondern nur der Ausbilder, der diese zweckmäßig einsetzen kann. Das Mitnehmen der Ausbilder in die moderne, attraktive Welt der TA ist dabei ein Schlüssel, um im Heer auch zukünftig erfolgreich die Fähigkeit zum Bestehen im Kampf zu entwickeln.



KEYNOTE

Gender and Diversity in organisationaler Bildung

Prof.'in Dr. Ilona Ebberts

Europa-Universität Flensburg

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 10:30-11:00 Uhr

Raum: HS 5

Dem Diversitätsbegriff wird in den letzten Jahren in den Bildungswissenschaften immer mehr Bedeutung zugemessen. Vergleichsweise erscheint der Begriff Gender hier weitaus stärker etabliert. Doch kann und soll dieser Begriff nicht für sich alleine stehen, so haben die wissenschaftlichen Debatten um die Kategorien Gender, Race und Class gezeigt, dass die Intersektion dieser Kategorien soziale Ungleichheit verstärkt (vgl. Rieger-Goertz 2013, S. 94). Die soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit spielen gerade bezogen auf die Frage des Zugangs zu Bildung im Rahmen des jeweiligen gesellschaftlichen Kontextes eine besondere Rolle. Gender als soziale Basisidentifikation behält diesbezüglich jedoch ihre spezifische Bedeutung, da mit ihr im Besonderen Dominanz- und Machtverhältnisse verbunden sind, von denen aus eine soziale Platzanweisung im Bildungsgefüge stattfindet (vgl. Rieger-Goertz, 2013, S. 98). Soziale Herkunft, Ethnie, Religion, Behinderung und weitere Dimensionen bzw. Zuschreibungen vervollständigen quasi das Bild der Kategorien, die zu sozialer Ungleichheit führen können. Somit darf von Gender and Diversity gesprochen werden, wenn ungleiche Verhältnisse in Bildung betrachtet werden – in diesem Beitrag insbesondere vor dem Hintergrund der organisationalen Bildung. In diesem Sinne betrachtet ist organisationale Bildung die Öffnung und Entfaltung des Individuums zur Wissens- und Reflexionsbefähigung zur Gestaltung gesellschaftlichen Zusammenlebens im Rahmen der Organisation, in der es arbeitend tätig ist. Gemeint ist des Weiteren auch die Kritikfähigkeit und Rollendistanz jedes einzelnen, wodurch Gender und Diversity in den jeweiligen Arbeitszusammenhängen erst verstanden und rekonstruiert werden kann (vgl. Schmidt 2016, S. 20). Im internationalen Diskurs findet bzgl. der Frage nach gleichberechtigter Bildung in Arbeitsorganisationen ein Rückschluss auf den Einsatz des Unternehmenskonzeptes Gender and Diversity-Management statt (vgl. Göhlich/Schröer 2013, S. 206). Entsprechend des Ansatzes von Gardenswartz/Rowe (1998) in Bezug auf Diversity-Management soll im Beitrag eine Betrachtung des Konstrukts Gender and Diversity in der organisationalen Bildung durch folgende Diversitätsschichten stattfinden:

- Persönlichkeit
- Internale Dimensionen (Gender, Ethnie, Behinderung u.a.)
- Externale Dimensionen (Bildungshintergrund, soziale Herkunft u.a.)
- Organisationale Dimension (beruflicher Status in der Organisation, Funktion in der Organisation u.a.)

Anhand dieser Aspekte soll verdeutlicht werden, wie organisationale Bildung in einem Unternehmen einen Beitrag zur Wertschätzung von Gender and Diversity leisten und wie Organisation hieran lernend reifen kann.

Literatur

- Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (1998): *Managing Diversity. A complete desk reference and planning guide*, New York.
- Göhlich, Michael/Schröer, Wolfgang (2013): *Diversity Management und Organisationspädagogik. Zusammenhänge und Analogien angesichts der Entgrenzung des Pädagogischen*. In: Hauenschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (Hrsg.): *Diversity Education. Zugänge-Perspektiven-Beispiele*, Frankfurt am Main, 2013, S. 204-213.
- Rieger-Goertz, Stefanie (2013): *Gender*. In: Hauenschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (Hrsg.): *Diversity Education. Zugänge-Perspektiven-Beispiele*, Frankfurt am Main, 2013, S. 87-100.
- Schmidt, Rainer: *Wozu Bildung taugt*. In: *Das Unternehmensmagazin*, Nr. 2/2016, S. 20-22.



KEYNOTE

„Ende der Beruflichkeit“, „Krise des dualen Systems“ revisited – vergangener Diskurs oder erneute Debatte für die Zukunft?

Prof. Dr. Philipp Gonon
Universität Zürich

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 11:00-11:30 Uhr

Raum: HS 5

Zur Zeit wird das deutschsprachige Modell der Berufsbildung, basierend auf den Pfeilern Beruflichkeit und Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Schulen, international als Vorbild betrachtet. Dank Berufen wird die Ausbildung arbeitsmarkt- und betriebsnah organisiert. Die Kooperation der an der Berufsbildung Beteiligten, das so genannte „duale System“, sorgt dafür, dass junge Erwachsene gut qualifiziert den Einstieg in die Arbeitswelt finden.

In den europäischen Nachbarstaaten, aber auch in anderen Weltregionen, will man dieses Modell daher einführen oder allenfalls erfolgsversprechende Bestandteile kopieren.

Es ist allerdings noch nicht so lange her, dass in Deutschland, Dänemark, Österreich und der Schweiz, Ländern, die auf Berufe und duales System setzen, von einer „Entberuflichung“ und „Krise“ und damit auch Gefährdung der Berufsbildung die Rede war. Auch heute wird teilweise erneut vor einer übermäßigen „Akademisierung“ des Bildungssystems und der Berufswelt zu lasten der Berufsbildung gewarnt.

In diesem Beitrag soll die Debatte der letzten Dekaden rekapituliert werden und angesichts der neueren Entwicklungen, wie Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, Digitalisierung und Globalisierung die Frage der Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung diskutiert werden. Es soll gezeigt werden, dass trotz sich stetig wandelnder Rahmenbedingungen es durch aktive Bildungspolitiken und innovative Massnahmen durchaus gelingt, der Berufsbildung nach wie vor einen bedeutenden Stellenwert zu verschaffen.

W1

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

W2

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 14:30-16:00 Uhr

Raum: 108

Findet durch die „Open“-Ansätze in Wissenschaft und Bildung ein kultureller Wandel statt?

Die intensive Nutzung des Internets hat für den Zugriff auf Informationen und Daten sowie für die Verbreitung von Wissen weitreichende Konsequenzen. Dies betrifft zum einen den wissenschaftlichen Forschungsprozess selbst, zum anderen auch die Bereiche der Aus-, Fort- und Weiterbildung, z. B. wenn es um die Verfügbarkeit von Lehr-Lern-Medien geht. Anhand dreier Themen, die den Bereich der Bildung und Wissenschaft adressieren, soll dies verdeutlicht werden:

1. Open Access (OA) – hier geht es um den freien Zugriff auf die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung; 2. Open Educational Resources (OER) – hier geht es um den freien Zugriff auf Lehr-Lern-Material und 3. Open Science (OS) – hier geht es um die Öffnung des wissenschaftlichen Forschungsprozesses selbst.

Verbunden sind die Thematiken durch die Klammer „open“ – also uneingeschränkter, (kosten)freier Zugriff auf Informationen. Dabei sind die drei Bereiche durch jeweils unterschiedliche Herausforderungen gekennzeichnet – beispielsweise Fragen der Finanzierung oder Vergütung, der Qualitätssicherung und der Infrastruktur sowie Probleme der rechtlichen Ausgestaltung. Es ergeben sich aber auch interessante Perspektiven: Die UNESCO hat den Bereich der „OER“ als eines ihrer wichtigen Handlungsfelder deklariert. Durch OER könnte sich perspektivisch der Markt von Lehr-Lern-Medien deutlich verändern. Zu „OA“ wurden unterschiedliche Finanzierungsmodelle entwickelt, die zum Teil eine Abkehr von der traditionellen Verlagskultur mit sich bringen dürften. Der konventionelle Publikationsprozess wissenschaftlicher Erkenntnisse wird damit modifiziert. Dem „OS“-Ansatz wird das Potential zugesprochen, den wissenschaftlichen Forschungsprozess selbst zu modifizieren und relevante Wissenschaftsorganisationen beginnen, diese Idee aktiv aufzugreifen.

Insgesamt ist also eine kulturelle Revolution im Gange, die herkömmliche Strategien der Wissenserstellung, -aneignung und -distribution verändert.

Ziel des Beitrags ist es zum einen, den gegenwärtigen Diskussionsstand für alle drei Bereiche zu skizzieren, deren Entwicklung kursorisch nachzuzeichnen und Zusammenhänge zu erläutern. Zum anderen sollen die Herausforderungen und Perspektiven der Bereiche dargelegt werden.

Literatur:

- Rödel, B.: Open Science und unser Bild von Wissenschaft, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 111 (2015), H. 3, S. 459-461

Referentinnen / Referenten

- Dr. Bodo Rödel,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 14:30-16:00 Uhr

Raum: 401/402

Semantische Technologien in der Bildung

Bildungsinhalte und -bedarfe können aus ganz unterschiedlichen Sichten beschrieben werden, z.B. pädagogisch, fachlich, nach individuellen menschlichen Eigenschaften. Das kann mit Hilfe von Ontologien erfolgen, d.h. formalen Wissensbeschreibungen. Entsprechende Werkzeuge zur Eingabe solcher Metadaten und dem Export in Ontologiesprachen existieren längst. Mehrwert bei der Verwendung solcher Ontologien sind nicht nur die Beantwortbarkeit komplexer Suchanfragen, sondern auch die formale Beschreibung höchst individueller Lernpfade.

Literatur

- A. Zielinski, J. Bock, F. Heberle, P. A. Henning, D. Cohen-Vacs: Enhanced e-Learning Experience by Pushing the Limits of Semantic Web Technologies
- OrdeRing 2014 – 3rd International Workshop on Ordering and Reasoning, At Riva del Garda, Trentino, CEUR-Workshop Proceedings Vol-1303 (2014) 23-34
- P. A. Henning, F. Heberle, C. Swertz, A. Schmözl, D. Burgos, L. de la Fuente Valentin, E. Gal, E. Verdu, J. P. de Castro, E. Parodi, U. Schwertel, S. Steudter: Learning Pathway Recommendation based on a Pedagogical Ontology and its Implementation in Moodle. In: Proceedings der DeLFI 2014 – 12. E-Learning Fachtagung Informatik der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI). In: Rensing, C.; Trahasch, S. (Hrsg.): Proceedings of the DeLFI 2014 conference, Freiburg, GI Lecture Notes in Informatics P-233 (2014) 39-50
- C. Swertz, P. A. Henning, A. Barberi, A. Forstner, F. Heberle, A. Schmözl: Der didaktische Raum von INTUITEL. Ein pädagogisches Konzept für ein ontologiebasiertes adaptives intelligentes tutorielles LMS-Plugin. In: K. Rummmler (Hrsg.): Lernräume gestalten – Bildungskontexte vielfältig denken. Jahrestagung der GMW 2014, (Waxmann 2014) 555-566
- C. Swertz, A. Schmözl, A. Forstner, F. Heberle, P. A. Henning, A. Streicher, B. Bargel, J. Bock and S. Zander: A Pedagogical Ontology as a Playground in Adaptive Elearning Environments. In: M. Horbach (Ed.): Proceedings der Informatik 2013 – Informatik angepasst an Mensch, Organisation und Umwelt, 16.-20. September 2013 Koblenz,
- GI Lecture Notes in Informatics P-220 (2013) 1955-1960

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Peter A. Henning,
Hochschule Karlsruhe
- Dr. Stefan Zander,
Forschungszentrum Informatik FZI
- Wolfgang Roller,
Alexander Streicher,
Fraunhofer IOSB
- Kevin Fuchs,
Hochschule Karlsruhe

W3

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 14:30-15:15 Uhr
Raum: 105

Learning Analytics – Vorteile und Grenzen der automatisierten Analyse der Lernprozesse im E-Learning

Die automatische Analyse der Lernprozesse mit digitalen Bildungsmedien erhält im E-Learning, insbesondere in informellen und selbstbestimmten Lernprozessen, z.B. in Industrie 4.0 bzw. Arbeit 4.0, aktuell eine wachsende Bedeutung. Sie hat zwei Ziele: Erstens sollen die Lernenden in ihrem selbst organisierten und selbst gesteuerten Lernen mit den angebotenen digitalen Bildungsmedien bereits im Prozess ihres Lernens aktiv unterstützt werden, damit sie ihre Lernerfolge ohne Umwege effizient erreichen können. Zweitens sollen alle Rückmeldungen an die Lernenden in anonymisierter Form auch den Lehrenden und Lernbegleitern sowie den Medienautoren und Mediendesignern zur Verfügung gestellt werden. Damit soll ihnen ermöglicht werden, durch die Auswertung der Rückmeldungen gegebenenfalls Verbesserungen der digitalen Medien, der Inhalte, der didaktischen Struktur, der multimedialen und interaktiven Präsentation sowie der Lernbegleitung und der Integration der Bildungsmedien in die Lern- und Arbeitsprozesse vornehmen zu können. Das zentrale Problem bei der Realisierung beider Ziele ist die digitale Erhebung und algorithmische Auswertung der pädagogisch relevanten Daten, um daraus die passenden Empfehlungen für die Lernhandlungen der Lernenden sowie für die Verbesserung der digitalen Medien und der Lernbegleitung zu gewinnen. Wie sind beide Ziele zu erreichen?

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg

W4

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 15:30-16:15 Uhr
Raum: 105

Lernprozesse und Lernerfolge im E-Learning kompetenzorientiert prüfen und unterstützen

Mit der Kompetenzorientierung der Lehr- und Lernprozesse entsprechend dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wird es notwendig, angemessene kompetenzorientierte Prüfungsformate im E-Learning zu entwickeln. Die kompetenzorientierten Prüfungsformate müssen sowohl für die begleitende Unterstützung zum Erfolg führender Lernprozesse im E-Learning als auch für die abschließende Prüfung der Lernerfolge verwendbar sein. Die bekannten traditionellen Prüfungsformate, die in traditionellen Lehrveranstaltungen und zur traditionellen Lernerfolgsprüfung verwendet werden, können dafür nicht einfach übernommen werden. Vielmehr müssen neue Prüfungsformate entsprechend den selbst gesteuerten, kooperativen und partizipativen Lernprozessen mit den digitalen Medien entwickelt werden, die den Anforderungen des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) an kompetenzorientierte Prüfungen entsprechen. Dazu ist es notwendig, zunächst die allgemeinen Grundlagen kompetenzorientierter Prüfungen und die zu prüfenden Dimensionen vollständiger Kompetenzen, die heute in Bildung, Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft notwendig sind, zu klären. Darauf basierend sind die entsprechenden Prüfungsformate für die jeweils zu prüfenden Kompetenzniveaus und -dimensionen zu konzipieren. Die Prüfungsformate, z.B. Multiple Choice Tests, Aufgaben bearbeiten, E-Portfolios, Selbstbeurteilungen, Beurteilungen über Web 2.0 u.a., sind für die jeweiligen begleitenden und abschließenden Prüfungen der Lernerfolge zu konkretisieren, auch mit den daraus abzuleitenden Empfehlungen für unmittelbar anschließende und darüber hinausgehende weitere Lernschritte.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg

W5

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 16:30-18:00 Uhr

Raum: 401/402

Digitalisierte Ausbildung als Chance für das Lernen? – Tablets in der überbetrieblichen Berufsausbildung der Schweizer Banken

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen im Zuge der Digitalisierung und Mediatisierung werden Forderungen nach innovativen Ausbildungsmodellen laut, die diese Entwicklungen adäquat reflektieren. Tablets bieten aufgrund von Formfaktor, Konnektivität und intuitiver Bedienbarkeit diesbezüglich neue Möglichkeiten für berufliches, schulisches und alltägliches Lernen. Bisweilen wird davon ausgegangen, dass sich Auszubildende wie Ausbildungsverantwortliche selbstverständlich mit dieser „Innovation“ in Schule und Ausbildung anfreunden. Dies lässt jedoch die Frage außer Acht, unter welchen Bedingungen Tablets von den Beteiligten selbst als lernförderlich wahrgenommen werden. Neben individuellen Herangehensweisen an die eingesetzte Technologie ist von strukturellen Faktoren auszugehen, die den Transferprozess auf der organisationalen Ebene mit beeinflussen. Kulturtheoretische Ansätze eignen sich darüber hinaus zur Bewertung des individuellen Stellenwerts von Tablets in der Ausbildung und der Bereitschaft zu ihrer Nutzung.

Als methodologische Basis für den Beitrag dient eine wissenschaftliche Begleitforschung zum Einsatz von Tablets in der gemeinsamen überbetrieblichen Berufsausbildung der Schweizer Banken, in der seit dem Jahr 2012 jährlich 1100 Auszubildende mit Tablets ausgerüstet werden. In einem dreijährigen Längsschnitt (Hauptstudie) werden in drei Wellen sämtliche Auszubildenden zur ausbildungsbezogenen Nutzung der Geräte befragt. Zwei ergänzende Teilstudien erfassen zusätzlich die Perspektive des überbetrieblichen Bildungspersonals.

Der Beitrag zeigt auf, dass die Einführung von Tablets in die berufliche Ausbildung (noch) keineswegs den „mobilen Lerner“ hervorbringt und dass die Nutzung und der wahrgenommene Nutzen der Geräte stark mit dem organisationalen Setting, den technischen Voraussetzungen und individuellen (Lern-)Routinen zusammenhängen.

Literatur (Auswahl)

- Pachler, Bachmair & Cook (2010). *Mobile Learning*. Springer.
- Rogers (2003). *Diffusion of Innovations*, 5th ed. Free Press.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Philipp Gonon,
Stefan Kessler,
Universität Zürich

W6

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 16:30-18:00 Uhr

Raum: 403

Individualisiertes Lernen und E-Portfolios als Antwort auf die Diversität der Lernenden

Das Panel besteht aus drei thematischen Beiträgen und einer Abschlussdiskussion. Bernhard Ertl thematisiert Computerkompetenz bzw. Digital Literacy als Voraussetzung und Schlüsselkompetenz für digitale Lern- und Arbeitswelten. Er beschreibt die verschiedenen Anforderungen an die Computerkompetenz der Lernenden und stellt maßgebliche Einflussfaktoren darauf an Hand der Ergebnisse der PIAAC Studie dar. Dabei geht er insbesondere auf die Heterogenität der Lernenden ein. Der Beitrag diskutiert das Konzept der Individualisierung der Lernprozesse als Antwort auf die Diversität der Lernenden vor dem Hintergrund einer gewünschten Standardisierung der Lernergebnisse und leitet darauf aufbauend Konsequenzen für die Gestaltung von Lernszenarien 4.0 ab.

Silvia Hartung befasst sich mit E-Portfolios als Werkzeug und Methode in einer digitalisierten Arbeitswelt. Als „elektronische Sammelmappen“ dienen sie der Dokumentation und Bewertung erworbener Kompetenzen und bieten u.a. großes Potential zur Stärkung der Selbstorganisations- und Reflexionsfähigkeiten Lernender. Damit setzen E-Portfolios direkt an den Erfordernissen für Lernen im Kontext von Arbeit 4.0 an. Der Beitrag arbeitet anhand theoretischer Grundlagen, praktischer Erfahrungen und aktueller Forschungsergebnisse Gestaltungsmerkmale für den gelungenen Einsatz von E-Portfolios auf der Makro-, Meso- und Mikroebene heraus. Er schließt mit einem Ausblick, wie E-Portfolios auch für die zukunftsfähige, kompetenzorientierte Ausbildung der Streitkräfte nutzbar gemacht werden können.

Als Impuls für die Diskussion erläutert Ulrich Kremer an Hand von Beispielen aus der neuen kompetenzorientierten Führungsausbildung an der OSLw die Problematik der essentiellen Individualisierung im Rahmen von Kompetenzgewinnung vor dem Hintergrund von Leistungsstandards auf dem Weg zur erfolgreichen Laufbahnprüfung. Im Anschluss diskutiert das Panel das Spannungsfeld zwischen individualisierten Lernprozessen, die der Diversität der Lernenden gerecht werden können, und dem Ziel vieler Aus- Fort- und Weiterbildungen, standardisierte Lernergebnisse zu erzielen und beleuchtet dabei, wie E-Portfolios eine Brücke zwischen diesen beiden Zielen bilden können.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Bernhard Ertl,
Silvia Hartung,
Universität der Bundeswehr München
- Oberstleutnant Ulrich Kremer,
Offizierschule der Luftwaffe

W7

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 16:30-18:00 Uhr
Raum: 108

Alter(n) in Organisationen – bisherige Befunde und weiterer Forschungsbedarf

Schon immer haben Menschen unterschiedlichen Alters in Organisationen mehr oder weniger gut zusammengearbeitet. Dabei wurde das Alter der Beschäftigten jedoch in den seltensten Fällen thematisiert. „Alter“ als eigenständige und strategische Kategorie der Personalpolitik ist erst in jüngster Zeit verstärkt ins Blickfeld von Organisationen geraten. Dabei sind es insbesondere die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen nunmehr größere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Galten Ältere in Organisationen bis in die jüngste Vergangenheit hinein noch als betriebliche Manövriermasse im Rahmen von Personalabbau- und Umstrukturierungsmaßnahmen, so beginnen Unternehmen heute damit, das Altern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Personalpolitik zu berücksichtigen. Age Management oder Age Diversity sind nur zwei Begriffe, die dieses neue Verständnis vom Altern in Organisationen widerspiegeln. Vor diesem Hintergrund wird der Workshop in drei Beiträgen unterschiedliche Perspektiven auf das Thema „Alter(n) in Organisationen“ entwickeln.

Zunächst wird Prof. Dr. Mirko Sporket (Fachhochschule Münster) in einem Überblicksreferat die bisherigen Erkenntnisse zum Themenkomplex Alter(n) und Arbeit zusammentragen und auf dieser Grundlage in einem Ausblick weitere Forschungsbedarfe identifizieren. Kernthese ist, dass demographic literacy in Zukunft zu einer organisationalen Schlüsselkompetenz wird. Laura Naegele (Universität Vechta) wird sich im Anschluss daran alternden Belegschaften im Handwerk widmen und legt hierbei den Fokus auf Fragen der Kompetenzentwicklung. Im Rahmen ihres Beitrags wird diskutiert, wie betriebliches Kompetenzmanagement im primär kleinbetrieblich strukturierten Handwerk implementiert werden kann. Aspekte des Wissensmanagements und des Transfers von Erfahrungswissen stehen im Zentrum des Beitrages von Dr. Olaf Katenkamp (Technische Universität Dortmund). Vorgestellt werden Instrumente des Wissenstransfers zum Erfahrungswissen und zur Vermeidung von Wissensverlusten.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Mirko Sporket,
Fachhochschule Münster
- Dr. Olaf Katenkamp,
Technische Universität Dortmund
- Laura Naegele,
Universität Vechta

W8

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG – ENTWICKLUNGEN

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 • 12:30-14:00 Uhr
Raum: 401/402

Organisations- und Personalforschung zu Gender und Diversity: Ein breites und umkämpftes Feld

Diversity Management, Gender Mainstreaming, Gleichstellung werden gesellschaftlich kontrovers diskutiert. In diesem Panel wird facettenartig gezeigt, was den „State of the art“ der Gender- und Diversityforschung ausmacht, welche Themen hier (wie) beforscht werden und dass der Status eines breiten und umkämpften Feldes ebenso für die Wissenschaft gilt.

Barbara Sieben und Daniela Rastetter (2015) liefern eine Bestandsaufnahme zur Gender- und Diversityforschung an Organisations- und Personal-Lehrstühlen im deutschsprachigen Raum. Tina Hundt (2015) stellt ihre Diskursanalyse zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr vor. Angela Kornau (Kornau et al. 2016) berichtet über ein Deutschland und Türkei vergleichendes Forschungsprojekt zu Chancengleichheit durch Personalpolitik. Christiane Bender mahnt an: Die „alte“ Einsicht, dass eine kluge Organisationspolitik auf einer klaren Prioritätensetzung beruht, darf bei aller Diversität nicht vergessen werden. Sie stellt dazu erfolgreiche Beispiele aus der Bundeswehr vor (Bender 2015). In der anschließenden Plenumsdiskussion ist zudem Raum für die kontroversen Fragen, die sich um Chancengleichheit, Gender und Diversity in Organisationen entzünden.

Literatur:

- Hundt, T. (2015): Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr. Eine Diskursanalyse, Paper präsentiert im Rahmen der Fachtagung der Diversity-Forschenden aus D-A-CH, Juni 2015, HSU Hamburg.
- Kornau, A./Sieben, B./Knappert, L. (2016): Equality and diversity at work as a political arena – a comparative analysis of Germany and Turkey, Paper präsentiert im Rahmen der 34. ILPC, WZB Berlin.
- Sieben, B./Rastetter, D. (2015): Organizational research on gender and diversity in the German speaking regions. A bibliometric and content analysis, Paper präsentiert im Rahmen des 31th EGOS Colloquium, Athen.
- Bender, C. (2015): Geschlechterdifferenz und Partnerschaft in der Bundeswehr, in: Bohrmann, T./Lather, K.-H./Lohmann, F. (Hrsg.): Handbuch Militärische Berufsethik. Band 2: Anwendungsfelder, S. 357-378.

Referentinnen / Referenten

- Prof.'in Dr. Barbara Sieben,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Prof.'in Dr. Daniela Rastetter,
Universität Hamburg
- Leutnant Tina Hundt,
Dr. Angela Kornau,
Prof.'in Dr. Christiane Bender,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

W9

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

W10

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 12:30-14:00 Uhr

Raum: 105

Aufstiegsinteressierte Frauen im Sozialwesen – Trias Person, Organisation, Vereinbarkeit

Die demografischen Entwicklungen führen zu einer steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fach- und Führungskräften, die bereits heute im Sozial- und Gesundheitssektor nicht bedarfsgerecht gedeckt werden kann. Trotz des zunehmenden Mangels stoßen leitungsinteressierte Frauen auch in diesem Bereich noch immer auf Barrieren in ihrer Karriereentwicklung und sind in (höheren) Führungsebenen seltener vertreten als Männer (Waller-Kächele, 2013). Der erfolgreiche Aufstieg hängt maßgeblich von der Bereitschaft ab, Macht aufzubauen und zielgerichtet für eigene Zwecke einzusetzen. Die damit verbundene Integration mikropolitische Strategien in das eigene Selbstkonzept setzt eine motivationale Bereitschaft voraus, die als veränderbar und erlernbar betrachtet wird (Mucha & Rastetter, 2012). Ein geschlechtsrollensensibler Ansatz zur Förderung der Aufstiegskompetenz scheint daher erfolgversprechend.

Die Konzeption einer persönlichkeitsentwickelnden Qualifizierung für aufstiegsorientierte Frauen aus dem Sozialwesen (Müller & Ayan, 2015) zeigte, dass eine systematische Herangehensweise an das Thema Führung ebenso wichtig ist wie eine realistische Bestandsaufnahme der eigenen Situation. Falls Frauen in der Trias Person, Organisation und Vereinbarkeit günstige Voraussetzungen mitbringen, kann eine Weiterbildung für den erfolgreichen Aufstieg zielführend sein. Um dem Anspruch der Durchlässigkeit der Bildungssysteme gerecht zu werden, liegt das Ziel des vom BMBF geförderten Projektes BEST WSG in der Weiterentwicklung der genderspezifischen Qualifizierung hinsichtlich einer Anrechenbarkeit auf ein Studium.

Literatur

- Mucha, A. & Rastetter, D. (2012). Macht und Gender. Nach Macht greifen – mit mikropolitischer Kompetenz! Bereitschaft weiblicher Nachwuchsführungskräfte zum Einsatz und Aufbau von Macht. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 43, 173-188.
- Müller, E. M. & Ayan, T. (2015). Quo vadis? Leitungsinteressierte Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen. Köln.
- Waller-Kächele, I. (2013). Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalentwicklung in der Diakonie. In D. Kaufmann & K. Knapp (Hrsg.). Demografischer Wandel in der Sozialwirtschaft (24-37). Stuttgart.

Referentinnen / Referenten

- Prof.'in Dr. Türkan Ayan,
Dr. Eva Müller,
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 12:30-14:00 Uhr

Raum: 403

**Machinima – Soldier Created Content**

Filmmaking within a real-time 3D virtual environment – machinima, can serve as a unique didactic activity which can be applied in a wide range of subjects. In the learner-centric approach creating such videos supports constructivist theories of learning according to which students construct their knowledge themselves and only get help when floundering. The result of the individual or collaborative work is an instructional material of an asynchronous value, which can be reused by teachers in various stages of the lesson. The acquaintance with basic 3D virtual world and recording software features, a designed scenario on military topics are three main conditions which must be fulfilled to start building Soldier Created Content in a form of machinima. Three case studies concerning videos created by military staff in Second Life® on posttraumatic stress disorder, CBRN defense education, military English vocabulary, prove that machinima making allows students for expressing and visualizing their stories; moreover, the process of its creation offers them a distinctive opportunity to discover and rethink meanings revealed in their stories.

Literatur

- Ellis, R. (2005). Instructed second language acquisition: A literature review. Ministry of Education, New Zealand.
- Levy, M. (2009). Technologies in use for second language learning. The Modern Language Journal, 93, 769-782.
- Molka Danielsen, J. (2009). The new learning and teaching environment. In M. Deutschmann & L. Panichi (Eds.) (2009), Instructional design, teacher practice and learner autonomy (pp. 1325). Trondheim: Tapir Academic Press.
- Morozov, A. (2008). Machinima learning: Prospects for teaching and learning digital literacy skills through virtual filmmaking. In J. Luca & E. Weippl (Eds.), Proceedings of world conference on educational multimedia, hypermedia and telecommunications (pp. 5898-5907). Chesapeake, VA: AACE.
- Spiller, J. M. (2004). The design and construction of a machinima based language instruction tool. A Master's paper for the M.S. in I.S. degree. Chapel Hill, North Carolina.
- Stamper, L. J. (2015). The LandWarNet School, The Army Learning Model, and Appreciative Inquiry: How is a Centralized Training Organization Improved by Introducing Decentralization.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Małgorzata Gawlik-Kobylińska,
Dr. Paweł Maciejewski,
National Defence University of Warsaw

W11

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

W12

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 12:30-14:00 Uhr
Raum: 405/406

Berufsbildung 4.0: E-Learning im Zeitalter von Industrie 4.0 – Bekanntes, aber auch Unbekanntes

Der Beitrag greift – unter dem Stichwort „Berufsbildung 4.0“ – die berufliche Bildung im Zeitalter von Industrie 4.0 auf. Zunächst wird auf die Diskussion um neue Lernwelten im Kontext von Industrie 4.0 eingegangen, vor allem die Diskussion zu smart learning, Lernzeugen, Lernstrumten und digitalen Assistenzsystemen unter Berücksichtigung von virtueller Realität (VR) und erweiterter Realität (AR). Die noch recht frühe Diskussion im Kontext von Industrie 4.0 wird mit der längeren angelsächsischen Diskussion um E-learning verbunden. Dabei werden verschiedene Konzepte des blended learning, auch nach dem 70.20.10-Ansatz, diskutiert. Varianten des seit längerer Zeit im angelsächsischen Raum diskutierten Ansatzes des electronic performance supports werden dargelegt. Diese Unterstützung am „point of doing“ hat eine hohe Nähe zur Diskussion um Industrie 4.0. Die angelsächsische Diskussion übersieht allerdings die seit längerer Zeit geführte umfangreiche deutsche Diskussion um Lernen am Arbeitsplatz, Lernen im Prozess der Arbeit sowie der lernförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Der Beitrag zielt einerseits darauf, die drei Diskussionsstränge – Lernen in Industrie 4.0, angelsächsische Diskussion um blended learning und performance support sowie die deutsche Diskussion um Lernen am Arbeitsplatz – für die Zuhörerinnen und Zuhörer zu ordnen – um so Transparenz in eine verwinkelte Diskussion zu bringen. Andererseits soll deutlich werden, dass sich die drei Diskussionsstränge fruchtbar ergänzen. Damit entstehen neue Szenarien für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Karl Wilbers,
Universität Erlangen-Nürnberg
- Dr. Norbert Bromberger,
Qualitus GmbH
- Michael Härtel,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 15:00-15:45 Uhr
Raum: 105

Virtuelle Lernformate in der Weiterbildung von Fachkräften im Öffentlichen Dienst: Ein Webinar-Pilot zur interkulturellen Sensibilisierung in der Beratung

Hochschulen sind aufgefordert, den Zugang zu wissenschaftlich fundierten Weiterbildungsangeboten zu erleichtern. Das ortsungebundene e-Learning kann hierbei einen Beitrag leisten. Mit dem Ziel, die Durchlässigkeit der Bildungs- und Arbeitsmarktstrukturen für Migrant(inn)en zu erforschen und zu deren Verbesserung beizutragen, wird im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes BEST WSG an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) eine webbasierte Schulung für Fachkräfte der BA pilotiert und evaluiert. In einem mehrstufigen Verfahren wurde zunächst mittels explorativer Befragungen die Rolle der Beratung im Prozess der Integration der Migrant(inn)en in den deutschen Arbeitsmarkt untersucht. Hierbei zeigte sich u.a., dass Berater(innen) den Informationsbedarf von Migrant(inn)en unterschätzen und zur Kulturalisierung neigen, wenn sie den Regelinstitutionen angehören (Müller & Ayan, 2014). Die Forschungsergebnisse dienen in einer 2. Umsetzungsstufe als Basis für die Konzeption einer Webinar-Reihe zum Thema interkulturelle Sensibilisierung in der Beratung. Die Pilotierung der sechs Webinarsitzungen mit 18 angehenden Fachkräften der BA deutet in der Abschlussbewertung darauf hin, dass für die Felderprobung im BA-Kontext (3. Stufe) eine bessere Verschränkung von Inhalt, Didaktik und Technologie erforderlich ist. So sollte ein erweitertes Konzept zusätzlich zu Webinar-Einheiten flankierende Online-Elemente anbieten, die die Teilnehmenden (inter-)aktiv im Sinne des problembasierten Lernens einbinden, motivieren und somit ein „vertieftes Lernen“ fördern (Jahnke, 2014).

Literatur

- Müller, E. M. & Ayan, T. (2014). Beratung von Migrantinnen und Migranten: Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen. Kölner Wissenschaftsverlag, Köln.
- Jahnke, I. (2014). Hochschuldidaktik 2.0? Digitale didaktische Designs für kollaboratives und kreatives Lehren und Lernen. In Kompetenzzentrum der Universität Siegen (Hrsg.), Werkstattbericht: Hochschuldidaktik 3, „Kommunikation und Kollaboration – Methoden und Chancen für die Lehre“. Zugriff am 18.02.2016 unter <http://dokumentix.ub.uni-siegen.de/opus/volltexte/2014/797/>.

Referentinnen / Referenten

- Prof.'in Dr. Türkan Ayan,
Lucia Mihali,
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

W13

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

W14

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 15:00-16:00 Uhr

Raum: 401/402

Alternative Entwicklungspfade für Frauen und Männer – Swinging im Haus der Karriere –

Hochqualifizierten und karriereorientierten Frauen (und Männern) steht in der Regel lediglich die traditionelle Managementlaufbahn als Entwicklungspfad zur Verfügung. Dabei ist aber zu beachten:

- Häufig sind diese Positionen knapp und langfristig besetzt (Verfügbarkeit).
- Frauen sind relativ weniger an Positionen in diesem Karriereweg interessiert (Motivation).
- Manchmal besitzen Frauen wie Männer nicht die dafür erforderliche Kompetenz (Potential).

In einem vom BMBF geförderten Drittmittelprojekt war deshalb zu untersuchen, wie der „Markt der Aufstiegsmöglichkeiten“ durch alternative Entwicklungspfade erweitert werden könnte. Im Mittelpunkt des empirischen Forschungsprojektes stand hier die Fachlaufbahn.

- In der Praxis vorhandene Fachlaufbahnen wurden kritisch analysiert.
- Studentinnen und Studenten (1262) von 12 Hochschulen wurden nach ihren Karrierevorstellungen befragt.
- 55 Frauen und Männer aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größenordnungen wurden nach ihren Karriereerfahrungen interviewt.
- In 12 Unternehmen wurden erstmals Fachlaufbahnen diskutiert/konzipiert/implementiert.

Besondere Aufmerksamkeit wurde auftragsgemäß auf den Gender-Aspekt gelenkt.

Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass

- Fachlaufbahnen für Frauen (aber auch für Männer) hoch attraktive alternative Entwicklungsmöglichkeiten darstellen – sofern sie als Parallellaufbahnen gleichwertig zur Managementlaufbahn implementiert werden.
- Fachlaufbahnen in der Industrie zur Zeit aber noch höchst selten anzutreffen sind, also ein hoher Entwicklungs- und Bildungsbedarf besteht.
- eine dauerhafte Festlegung auf eine Laufbahn weder sinnvoll noch erwünscht ist, sondern der Wechsel zu verschiedenen Karrierepfaden (Management-/Fach- und Projektlaufbahn) grundsätzlich möglich sein soll (Swinging).
- Fachlaufbahnen eher eine Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ermöglichen.
- eine neue zweidimensionale Form von Mixed Leadership ermöglicht wird:
Zusammenarbeit von Männern und Frauen
Zusammenarbeit von ManagerInnen und ExpertInnen auf gleicher Augenhöhe.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Michel E. Domsch,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg
- Prof.'in Dr. Désirée H. Ladwig,
Fachhochschule Lübeck

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 15:00-16:30 Uhr

Raum: 405/406

Entwicklung und Validierung eines Stärken- und Ressourcentrainings –

Die erfolgreiche Bewältigung von alltäglichem Stress stellt im Arbeitskontext eine zunehmende Herausforderung dar. Dies ist vor allem auf eine zunehmende Arbeitsverdichtung und -intensität, steigende Anforderungen an die Kompetenzen, zeitgleiche Erledigung von Arbeiten (Multitasking), starken Termin- und Leistungsdruck sowie häufige Arbeitsunterbrechungen zurückzuführen (Bellmann, 2014; Lohmann-Haislah, 2012). Gleichzeitig zeigt sich seit Jahren ein deutlicher Anstieg psychischer Erkrankungen (Bauer & Braun, 2014). In einer aktuellen Studie geben 57% der Befragten an, unter psycho-vegetativen Beschwerden zu leiden und fast 17% berichten von emotionaler Erschöpfung (Lohmann-Haislah, 2012). Diese Befunde verdeutlichen die Notwendigkeit von effektiven Programmen zur Stressprävention. Da Stress und Beanspruchungssymptome oftmals dann auftreten, wenn ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen oder Anforderungen einerseits und Ressourcen andererseits vorliegt, ist neben der Reduktion von Belastungen die Förderung von individuellen Stärken und Ressourcen ein zentraler Ansatzpunkt.

Im Rahmen eines Pilotprojekts zur Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung wurde aktuell ein Trainingsprogramm zur Stärken- und Ressourcenförderung sowie Stressprävention entwickelt und erprobt. Das Stärken- und Ressourcentraining ist ein multimodales Training und umfasst 6 Sitzungen in wöchentlichem Abstand mit einer Dauer von jeweils 60 Minuten. Dabei wird vor allem auf einen hohen Praxisanteil und einen erlebnisorientierten Zugang Wert gelegt. Das Training besteht jeweils aus drei verschiedenen Komponenten bzw. setzt auf drei Ebenen an: Körper, Kognitionen und Emotionen sowie Achtsamkeit. Insgesamt hat das Training zum Ziel, bereits vorhandene Stärken der Teilnehmer zu aktivieren, in Erinnerung zu rufen und zu erweitern. Der detaillierte Aufbau und Inhalte des Stärken- und Ressourcentrainings sowie Erfahrungen bei der Erprobung mit unterschiedlichen Teilnehmergruppen (Bundeswehr, Polizei) sollen näher vorgestellt werden.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Jörg Felfe,
Annika Krick,
Sophie Bachmann,
Alexander Klamar,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg

W15

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: **Mittwoch, 14.9.2016 - 15:00-15:45 Uhr**
Raum: 403



A Serious Game to train the Tactical Combat Casualty Care

We will be presenting a serious game about TCCC for Mission First Aid Provider (MFAP). This is a joined project from the Bundeswehr Medical Service Academy, the Universität der Bundeswehr München (University of German Armed Forces) and an external Company to create a scientific design and to develop a computer game based training environment. This project is based on the international standards for TCCC and therefore it has the potential for a national and an international evaluation. The evaluation under laboratory conditions has been finished. Therefore the objective of this workshop is to assess the possible potential synergies, as a foundation for a potential evaluation within the context of national and international field tests.

Referentinnen / Referenten

- Flottenarzt Dr. Volker Hartmann,
Oberfeldarzt Dr. Lars Schneidereit,
Hauptmann Kevin Röhrborn,
Sanitätsakademie der Bundeswehr

W16

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: **Mittwoch, 14.9.2016 - 16:00-16:30 Uhr**
Raum: 403

Serious Games: Auf dem Weg zur Evaluation der Lernqualität

Session 1

Automatisiertes Scoring in computergestützten Lernumgebungen

Das automatisierte Scoring, also eine computergestützte Analyse bzw. Auswertung der Leistungen der Lernenden, wird als eine der wichtigsten Komponenten der computergestützten Lernumgebungen bzw. der Serious Games betrachtet. In Lernumgebungen zum selbstständigen Lernen wird das automatisierte Scoring sogar unabdingbar. Bei der Umsetzung des automatisierten Scoring für Lernaufgaben bzw. -Szenarien, die komplexe Vorgänge abbilden oder simulieren, muss man sich allerdings mit vielen Herausforderungen auseinandersetzen. In diesem Beitrag wird auf die Probleme des automatisierten Scoring eingegangen sowie Lösungsmöglichkeiten vorgestellt.

Session 2

SanTrain: Von der Evaluation zum fertigen Serious Game – Welchen Einfluss eine stetige Evaluation auf die Entwicklung haben kann.

Die Entwicklung des SanTrain-Demonstrators unterliegt einer ständigen Evaluation. Von der Befragung von Fachexperten bis zu Akzeptanzuntersuchungen mit der Zielgruppe werden laufend verschiedene Daten ausgewertet und haben einen direkten Einfluss auf die Weiterentwicklung der Software. Warum ein inkrementelles Vorgehensmodell in der Entwicklung von Serious Games besondere Relevanz hat, soll anhand von Beispielen aus der Praxis verdeutlicht werden.

Referentinnen / Referenten

- Alexandros Karagkasidis,
Universität der Bundeswehr München
- Hauptmann Kevin Röhrborn,
Sanitätsakademie der Bundeswehr

W17

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

W18

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 12:30-14:00 Uhr
Raum: 405/406

Der Übergang Schule-Beruf als institutionelle Reproduktionsstelle existenzieller Gefährdungen – subjektorientierte Befunde über junge Frauen

Wie deuten junge Frauen ihre bildungsbezogenen Übergangserfahrungen im Kontext institutionell geprägter Bildungsprozesse und Betreuungsbeziehungen von der Schule in die Arbeitswelt? Im Anschluss an die Perspektive subjektorientierter Übergangsforschung (Stauber/Pohl/Walther 2007) und unter Rekurs auf vorhandene soziale Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung (Kuhnhenne et al. 2012) werden im Beitrag Handlungsstrategien der Übergangsbewältigung junger Frauen (18 bis 25 Jahren) vorgestellt, deren formale Bildungs- und Erwerbsverläufe durch Diskontinuitäten gekennzeichnet sind. Die rekonstruktiven Fallbeispiele entstammen den laufenden qualitativen Dissertationsprojekten der zwei Referent*innen. Zentrale Befunde machen nicht nur Risiken bei der Gestaltung und Umsetzung von professionellen Unterstützungsformen sichtbar, sondern verweisen auch auf vielfältige Aneignungsversuche von Aktivierung und Prekarisierung (Völker 2013), jenseits ethnischer und geschlechtsspezifischer Differenzlinien. Ferner werden Qualitätsmerkmale förderlicher institutioneller Begleitungspraxis deutlich gemacht (Wéber 2015), die das Potenzial der Interventionen als Anerkennungsressource sozialer Wertschätzung (Honneth 1994) ausloten.

Literatur

- Kuhnhenne, M./Miethe, I./Sünker, H./Venzke, O. (Hrsg.) (2012): (K)eine Bildung für alle – Deutschlands blinder Fleck: Stand der Forschung und politische Konsequenzen. Leverkusen
- Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.) (2007): Subjektorientierte Übergangsforschung: Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim und München
- Völker, S. (2013): Habitus sozialer Unbestimmtheit. Lebensführungen und Positionierungen junger Erwachsener unter den Bedingungen der Prekarisierung. In: Maier, M. S./Vogel, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden, S. 149-165
- Wéber, J. (2015): Vom Zwischenmenschlichen zum Politischen? Betreuungsbeziehungen im Übergang aus Adressantinnen-Perspektive. In: Solga, H./Weiß, R. (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bonn, S. 139-161

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Thomas Vogel,
Pädagogische Hochschule Heidelberg
- Júlia Wéber,
Universität Kassel
- Daniel Rebbe,
Universität Bielefeld

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 12:30-13:15 Uhr
Raum: 105

Entwicklung einer Mobile Learning App für die Steigerung der Nachhaltigkeit stationärer Trainings zur Bewältigung psychischer Belastungen

Eine zukunftsfähige Ausbildung in den Streitkräften muss die Gewohnheiten der Soldaten im Hinblick auf Medienkonsum und Technologienutzung berücksichtigen. Eine wesentliche und zunehmend an Bedeutung gewinnende Komponente dieser Gewohnheiten sind Smartphones, die im Jahr 2014 von 74% der 14-50 jährigen deutschen Bevölkerung genutzt wurden [1].

Bereits zu Beginn der Entwicklung und Evaluation von Smartphone-Apps für das mobile Lernen wurde erkannt, dass der Einsatzbereich vor allem in der Ergänzung und Erweiterung bestehender Lernangebote liegt [2]. Die Stärken des Mobile Learning liegen dabei zum einen in der starken Individualisierbarkeit durch die Lerner hinsichtlich Ort, Zeit, Inhalt und Umfang des Lernens, zum anderen in der Möglichkeit zum kollaborativen Lernen mit anderen Nutzern der gleichen App [2].

Als Methode zur Steigerung der Nachhaltigkeit eines computerbasierten Trainings für die Bewältigung einsatzbezogener psychischer Belastungen (CHARLY) [3] entwickelt die Firma ESG im Auftrag und unter der Leitung des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr die Mobile Learning App CHARLY Mobile. Im Vortrag soll die App auf ihrem aktuellen Entwicklungsstand vorgestellt werden. Dabei wird insbesondere auf die Umsetzung von Konzepten aus dem computerbasierten Training für das mobile Lernen eingegangen, mit der die Optimierungspotenziale technologiegestützter Ausbildung nutzbar gemacht werden sollen. Dies betrifft vor allem das Serious Gaming [4], das Lernen mit virtuellen Coaches [5], und herzfrequenzvariabilitätsbasiertes Biofeedback [6].

Literatur

- [1] Mobile-Studien.de (2014). Smartphone-Verbreitung in Deutschland überschreitet 50%-Marke.
- [2] Motiwalla, L. F. (2007). Mobile learning: A framework and evaluation.
- [3] Jacobs, H.; Kowalski, J.T. (2014). Die interaktive, multimedialen Trainingsplattform CHARLY.
- [4] Ritterfeld et al. (Eds.). (2009). Serious games: Mechanisms and effects.
- [5] Arnold R. (2008). Zur mittelbaren Unmittelbarkeit begleiteter Veränderung – virtuelles Coaching und Ermöglichungsdidaktik.
- [6] Tan et al. (2011). Heart rate variability (HRV) and posttraumatic stress disorder (PTSD): A pilot study.

Referentinnen / Referenten

- Oberregierungsrat Dr. Stefan Röttger,
Streitkräfteamt, Abteilung Personelle Grundsatzforderungen,
Gruppe Wehrpsychologie

W19

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 12:30-14:00 Uhr
Raum: 403

Berufsgestaltung in Zukunftsbranchen – eine Herausforderung

Seit ihrer Einführung 1997 erfreuen sich die vier deutschen IT-Ausbildungsberufe Fachinformatiker/in, IT-Systemelektroniker/in, IT-Systemkaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau großer Beliebtheit, 15.000 Ausbildungsverträge werden durchschnittlich jedes Jahr abgeschlossen. Trotz dieser positiven Verhältnisse steht die IT-Ausbildung vor großen Herausforderungen:

Die rasanten technischen Entwicklungen im Bereich der Hard- und Software, der Datenspeicherung, Datenübertragung und IT-Sicherheit sowie neue Integrationsansätze und Schnittstellen zwischen Informationstechnik, Produktionstechnik und Arbeit führen zu neuen, zum Teil sehr komplexen und domänenübergreifenden Anforderungen an die IT-Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund prüft das Bundesinstitut für Berufsbildung den Novellierungsbedarf der bestehenden IT-Ausbildungsberufe. Zentrale Themenbereiche sind insbesondere die Anforderungsprofile, die Inhalte, die Struktur und Gestaltung der Berufe sowie Fragen der Fortbildung und Durchlässigkeit. Alle Fragekomplexe werden nicht nur im Hinblick auf den Status Quo sondern vor allem auch im Hinblick auf zukünftige Anforderungen und Tätigkeitsprofile bearbeitet.

Die Untersuchung folgt einem dreischrittigen Design, welches aus einer explorativen Phase, einer Phase mit qualitativen Erhebungen und einer quantitativen Phase besteht. In den ersten beiden Phasen werden neben Dokumentenanalysen semistrukturierte ExpertInneninterviews geführt. Zudem werden Daten bei nicht-teilnehmenden Beobachtungen erhoben. Die Daten der dritten Phase werden im Rahmen einer Onlinebefragung gewonnen. Zielgruppen der Erhebungen sind Auszubildende, Ausbildungsverantwortliche, BranchenexpertInnen, Fachkräfte, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Lehrkräfte und VertreterInnen aus Industrie- und Handelskammern (vgl. Conein/Schwarz 2015).

Der Vortrag stellt Ergebnisse aus den Erhebungen dar und versucht insbesondere zu skizzieren, wie die Berufsausbildung in einer von starken Innovationen geprägten Branche wie der IT-Branche konzipiert sein kann, damit die Balance zwischen Innovationsoffenheit und Vermittlung grundlegender fachlicher, sozialer und personaler Kompetenzen gehalten wird.

Literatur

- Conein, Stephanie; Schwarz, Henrik: IT-Berufe auf dem Prüfstand. In: BWP. Heft 6/2015, S. 58-59.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Stephanie Conein,
Henrik Schwarz,
Bundesinstitut für Berufsbildung

W20

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 14:15-15:00 Uhr
Raum: 404



Aligning military and civilian educational standards – Master of Arts in Civil-Military Interaction

‘Global Programming’ is the label of the structural reform for education in NATO, which was initiated in 2012 and follows the idea of standardization of military education. We argue that this development sets a new precondition to align military and civilian educational standards. The reform is rooted in a paradigm shift that stems from operational realities and transformational goals in NATO. Shrinking defense budgets and austerity are placing a demand to eliminate redundancies, while multinational operations require interoperability. The solution to those demands is a centralized and standardized education architecture, which follows the principle of career-long learning. Besides the striking similarity in the principles of career-long- and life-long learning, the Global Programming uses a terminology, which closely relates to the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area (QF-EHEA) from the 1999 Bologna declaration and the European Qualifications Framework (EQF) from 2005. Examples are depths of knowledge and competence descriptions and module, programme and system accreditation for institutions of military education.

This observation developed to the idea to align military and civilian educational standards, resulting in the multinational cooperation of the Helmut-Schmidt-University’s Centre for Scientific Development (ZWW) and the Civil Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE). The further education master ‘Civil-Military Interaction’ follows a concept that includes academic modules and NATO-accredited practitioner modules, providing the competencies for leading of a crisis management team or providing academic advice. Our contribution will initially discuss the development of the programme adhering to NATO and Bologna standards. This is followed by considerations for practical implementation in contrast to existing degrees in advanced military education in Germany and Denmark. We conclude with a discussion on how the programme addresses prospects for individual development and a potential for similar degrees in other military disciplines.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Klaus Beckmann,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg
- Lieutenant-Colonel Lars Cramer-Larsen,
Captain Marian Corbe,
Civil-Military Cooperation Centre of Excellence

W21

GRUNDLAGEN – FORSCHUNG –
ENTWICKLUNGEN

W22

KONZEPTE – PRAXIS – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 14:30-15:45 Uhr
Raum: 405/406

KIWI – Informations- und Lernplattform zu Kultur und Integration durch Wissensaustausch

Durch die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt bekommen auch online Selbstlernangebote einen neuen Stellenwert. Besonders im Bereich des ehrenamtlichen Engagements sind in zunehmendem Maße De-Professionalisierungstendenzen zu beobachten, denen es entgegenzuwirken gilt.

Einen Beitrag dazu soll das KIWI-Projekt als ein digitales, modulares und niedrigschwelliges Selbstlernangebot für Studierende, ehrenamtliche Helfer und Hauptamtliche, die als Quereinsteiger an Flüchtlingsprojekten mitwirken, bieten. Im Zuge der gestiegenen Zahlen an Flüchtlingen, die sich von Deutschland einen Zufluchtsort und eine menschenwürdige Perspektive erhoffen, stellt sich auch eine große Herausforderung für unsere Gesellschaft dar. Auf der Handlungsebene gibt es eine sehr große Bereitschaft die Aufgaben, welche in Zusammenhang mit den Bedürfnissen der Flüchtlinge entstehen, ambitioniert durch verschiedene Organisationslösungen zu bearbeiten.

Durch KIWI soll arbeitsbereichsübergreifend die Möglichkeit gegeben werden, sich einen schnellzugänglichen, gebündelten und weitgehend barrierefreien Zugang zu aktuellen Informationen selbstbestimmt und fundiert anzueignen. Dabei werden sowohl relevante Aspekte der Sozialarbeit im Kontext von Migration und Flüchtlingsbetreuung sowie unterschiedliche Kompetenzen und Lösungsstrategien – i.S. von „learning communities“ – vermittelt. Ziel ist neben der Wissensvermittlung durch Austausch und Diskussion den Theorie-Praxis-Transfer der Zielgruppe zu fördern.

Dies erfolgt in drei interdisziplinären Kompetenzfeldern: 1. Professionalisierung: Lernen und Beratung (Lernen und Sprache; Lernen mit neuen Medien; Beratung und Umgang mit Konflikten), 2. Interkulturalität (Migration/Integration; Teilhabe/Partizipation) sowie 3. Recht und Institutionen (Asylrecht; Ehrenamt). Die Kompetenzfelder können durch verschiedene E-Learning-Tools von den Nutzer/innen bearbeitet werden. Dabei beinhaltet jedes Kompetenzfeld die Kategorien „Information“, „Kommunikation“, „Dokumentation“ und „Sicherung“ (Überprüfung des Lernerfolgs) durch verschiedene E-Learning-Werkzeuge.

Referentinnen / Referenten

- Prof.in Dr. Anke Grotlischen,
Dr. Jana Wienberg,
Ronny Heinemann,
Universität Hamburg

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 14:30-15:15 Uhr
Raum: 105

Die Bedeutung von Integration für Karriereentscheidungen

Unsere Gesellschaften sind zunehmend ethnisch divers aufgestellt (Winslow). Die größten in Deutschland lebenden Gruppen von Ausländern waren 2015 laut Ausländerzentralregister Türken, Italiener und Polen (3,4% der deutschen Bevölkerung). Als Ausländer werden dabei diejenigen bezeichnet, die ihren festen Wohnsitz in Deutschland haben, aber keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (Statistisches Bundesamt). Etwa 65% der betrachteten Gruppen sind in der für den Arbeitsmarkt sehr relevanten Altersklasse von 14-45 Jahren. Arbeitgeber sollten sich verstärkt darauf einstellen, ihre Attraktivität auch aus Sicht von ausländischen Bewerbern zu überprüfen, um im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zukünftig bestehen zu können. In der vorliegenden Studie werden erste empirische Ergebnisse einer Untersuchung von Integrationsfaktoren aus Sicht von in Deutschland lebenden Ausländern vorgestellt.

Integration kann einen Einfluss haben auf die berufliche Orientierung und die Wahl des Arbeitgebers. Um für die beschriebene Zielgruppe genauer beleuchten zu können, welche Faktoren dazu beitragen bestimmte Karrierepfade und die Bundeswehr als Arbeitgeber zu wählen, sollen folgende Untersuchungsfragen betrachtet werden:

- Welches Image hat die Bundeswehr als Arbeitgeber bei den in Deutschland lebenden Ausländern?
- Hat der Integrationsgrad einen Einfluss auf die Karriereorientierung?
- Welchen Einfluss hat der Integrationsgrad auf die Einstellung gegenüber militärischen und zivilen Tätigkeiten?

Die Untersuchungsfragen sollen auf Basis von Daten einer aktuellen Onlinebefragung in den entsprechenden Zielgruppen beantwortet werden. Hierbei sollen verschiedene Variablen betrachtet werden, die das berufliche Interesse beschreiben. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf Integrationsvariablen, wie z.B. acculturation und der Einstellung gegenüber der EU, liegen.

Literatur

- Caballero, C. (2009): Integration und politische Unterstützung – Eine empirische Untersuchung unter Ausländern.
- Winslow (2006): Diversity in the Armed Forces.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Lisa-Charlotte Wolter,
Lena Heinemann,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg

ÖE1

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

ÖE2

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 14:15-15:15 Uhr
Raum: 405/406

Auf dem Weg zum Wirtschaftsschutz 4.0 – Eine neue Dimension bei Dialog und Information zur Spionageprävention

Im April 2016 startete das Informationsportal „Wirtschaftsschutz.info“ der deutschen Sicherheitsbehörden – Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV), Bundeskriminalamt, Bundesnachrichtendienst sowie dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

Das neue Portal bündelt Unterrichts-, Awareness- und Dialogangebote dieser Bundesbehörden zum Wirtschaftsschutz. Deutsche Unternehmen und Forschungseinrichtungen jeder Größe werden über Sicherheitsbedrohungen, Präventionsmaßnahmen und Reaktionsmöglichkeiten im Kontext von Wirtschaftsspionage, Cyber-Security, Extremismus und Terrorismus und weiterer sicherheitsrelevanter Themen aus einer Hand informiert.

Der erste Teil des Vortrags erörtert die strategische Aufstellung des Inlandsnachrichtendienst BfV als Dienstleister für die Wirtschaft und seine konkrete Vorgehensweise für die Schaffung von mehr Dialog und Information zur Spionageprävention.

Bei der Planung und Umsetzung waren Zielgruppen, Inhalte, Kommunikationsformate und Interaktionsroutinen Gegenstand der Projektarbeit. Der Vortrag beleuchtet im Weiteren im Detail zum einen die Konzeption und Realisierung von digital produzierten Erklärfilmen für die Nutzer-Zielgruppen des Portals. Im Fokus stehen hier die Erzeugung von Security Awareness und die Vermittlung von anwendbarem Wissen in Form kurzer Informationen und Unterweisungen. Entscheidende Vorgabe war, dass der Wissenstransfer in einer zeitgemäßen Form und unter Nutzung digitaler Formate und Distributionswege erfolgen kann.

Weiterhin geht der Vortrag darauf ein, welche Rahmenbedingungen und kommunikativen Regeln und Lernverfahren ganz generell in einer Zeit digitaler Transformation Anwendung finden sollten. Dies insbesondere unter dem Aspekt einer konstanten informativen Überbeanspruchung von Zielgruppen und dem zunehmenden Wettbewerb um die Aufmerksamkeit des Adressaten.

Abschließend werden erste Erkenntnisse und Ergebnisse nach dem Start des Informationsangebotes präsentiert und die weitere Entwicklung des Portals und seiner Inhalte skizziert.

Referentinnen / Referenten

- Bodo W. Becker,
Bundesamt für Verfassungsschutz
- Detlev Weise,
explojii GmbH

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 14:45-15:45 Uhr
Raum: 404

Nutzung des Integrierten Ausbildungsmanagement- systems (IAMS) – Aus-/Fort-/Weiterbildung der IAMS- Nutzerbetreuer und Nutzer

Die Referatsgruppe Hauptprozess Individualausbildung ist die sogenannte „fachlich zuständige Stelle“ für die Ausbildungsinhalte „Integriertes Ausbildungsmanagementsystem“, das Fachverfahren für das Management der lehrgangsgebundenen Ausbildung im System SASPF.

Um zu gewährleisten, dass die vorgegebenen Ziele „Standardisierung“, „Transparenz“, „Wirtschaftlichkeit“ und „Effektivität“ erreicht werden, ist es erforderlich, dass die Daten im System nachvollziehbar und valide sind. Dies wiederum ist nur möglich, wenn die über 6.500 Nutzer in der Bundeswehr das „Expertensystem“ IAMS richtig bedienen und die erforderlichen Eingaben korrekt vorgenommen werden. Voraussetzung dafür ist eine einheitliche, aktuelle und praxisorientierte Ausbildung und die aktive Nutzerbetreuung auf allen Ebenen.

In der Veranstaltung wird IAMS mit seinen Funktionalitäten kurz dargestellt und erklärt und vorgetragen, wie die Aus-/Fort-/Weiterbildung der IAMS-Nutzerbetreuer und Nutzer organisiert wird, als Grundlage für die anschließende Diskussion.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Christian Delitz,
Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

ÖE3

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

ÖE4

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 14:45-16:15 Uhr
Raum: 101/103

Cyber- und Informationsraum – Umsetzung in die Lehre an der Führungsakademie der Bundeswehr

Gemäß Konzeption der Bundeswehr treten neben den klassischen Operationsräumen Land, See und Luft der Weltraum und der Informationsraum hinzu. Als Teil des Informationsraumes gilt der Cyberraum, der über territoriale und strukturelle Grenzen hinweg alle erreichbaren Informationsinfrastrukturen umfasst.

Die Bundeswehr nutzt die Chancen vernetzter Informations- und Kommunikationssysteme. Allgegenwärtige Verfügbarkeit von Informationen und neue Formen der Wissensaufbereitung und -präsentation werden zur Verbesserung einer möglichst schnellen und effizienten Operationsführung im Verbund Führung, Aufklärung, Wirkung und Unterstützung (FAWU) eingesetzt. Das Prinzip der Vernetzten Operationsführung ist in heutigen Streitkräften fest verankert. Andererseits ist die Bundeswehr in hohem Maße von dieser Vernetzung abhängig und damit auch durch gezielte Angriffe gegen das eigene IT-System gefährdet; den Wirkungen solcher Angriffe begegnet sie vorrangig vorbeugend durch verschiedene Schutzmaßnahmen, kann aber bei Bedarf und im beschränkten Umfang auch offensiv durch zielgerichtete und koordinierte Maßnahmen im Cyberraum agieren, z.B. zur Aufklärung, Veränderung und Beeinträchtigung gegnerischer Informations- und Kommunikationssysteme und der darin verarbeiteten Informationen und Daten.

Die Führungsakademie der Bundeswehr hat bereits seit Jahren Aspekte der Thematik Cyber in die Lehre integriert. Sowohl in den laufbahnbezogenen Ausbildungslehrgängen als auch in der Fort- und Weiterbildungslandschaft für Staboffiziere und vergleichbares Zivilpersonal der Bundeswehr sind die Themenbereiche Cyber- und Informationsraum, Operative Planung und Vernetzte Operationsführung fest verankert. Mit der Entscheidung der Bundesministerin der Verteidigung, die Fähigkeiten der Bundeswehr im Cyber-/Informationsraum zu bündeln und zu stärken, wird diesbezüglich auch die Lehre an der Führungsakademie der Bundeswehr weiter entwickelt und ausgebaut. Diese Ansätze werden im Workshop aufgezeigt und stehen zur Diskussion.

Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Hansjörg Witt,
Oberstleutnant i.G. Jürgen Nehring,
Führungsakademie der Bundeswehr
- Fregattenkapitän Ralf Fornefeld,
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und
Nutzung der Bundeswehr

Termin: Dienstag, 13.9.2016 • 16:45-17:45 Uhr
Raum: 404

Diversity Management

Ein Blick in die einschlägige Literatur zum Thema Diversity Management (DiM) offenbart, wie vielschichtig dieses Thema ist. Die Betrachtung ist in nationalem und internationalem Kontext möglich und tangiert Gleichberechtigungs- und Entgeltfragen, Organisations- und Geschlechterforschung, Sprach- und Integrationsaspekte und viele weitere.

Ziel des Workshops ist es, verschiedene DiM-Perspektiven vorzustellen, Chancen und Risiken zu identifizieren und mit Ihnen gemeinsam „geläufige Diversity-Thesen“ auf ihre Belastbarkeit zu überprüfen und mögliche Vorurteile identifizieren.

Wir stellen zwei Herangehensweisen vor, mit denen Diversity im Unternehmen kommuniziert und implementiert werden kann. Beim Top-Down-Ansatz erfolgt die Kommunikation von Seiten der Unternehmensführung. Die Forderung nach einer Frauenquote in DAX-Unternehmen ist nur ein Beispiel für eine solche Herangehensweise. Der Bottom-Up-Ansatz steht für ein Arbeitnehmerengagement. Am Beispiel des Vereins Deutscher.Soldat. e.V., der sich weitreichend für das Gelingen von Integration und Diversity einsetzt, möchten wir diesen Ansatz konkretisieren.

Im Rahmen des Workshops wollen wir mit den Teilnehmern einen sog. „Debate Club“ durchführen. Hierbei werden wir Thesen zum Thema Diversity gemeinsam diskutieren und kritisch hinterfragen. Persönliche Erfahrungen können und sollen dabei direkt in die Debatte eingebunden werden und den Bezug zur Praxis unterstreichen.

Literatur

- Harvey, C. P., Allard, M. J. (2014): Understanding and Managing Diversity: Readings, Cases, and Exercises, Boston, MA, 2015
- Franken, S. (2015): Personal: Diversity Management, Wiesbaden, 2015.
- Krell, G., Wächter, H. (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung, München und Mering 2006
- Vorstellung der Ergebnisse der Konferenz Diversity & Inclusion in Armed Forces (DIAF) 2015

Referentinnen / Referenten

- Henning Grundmann,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- Hauptmann d.R. Pablo Angelstein,
Deutscher.Soldat. e.V.

ÖE5

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 16:45-17:45 Uhr
Raum: 405/406

Diversität in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Das Studienmodell des Zentrums für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg HSU/ UniBw H

Die Diversität der berufsbegleitenden Studierenden, aber auch der Hochschullehrenden zu erkennen und mit einem wissenschaftlichen Anspruch zu didaktisieren, ist grundlegend für die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weiterbildungsmarkt. Das Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der HSU/UniBw H begegnet dieser Herausforderung mit einem studierendenzentrierten und kompetenzorientierten Bildungskonzept, das die bestmögliche Entfaltung der bzw. des einzelnen Studierenden entsprechend ihrer bzw. seiner beruflichen und persönlichen Rahmenbedingungen erlaubt und fördert. Die diversitätssensible Didaktisierung setzt sich in der flexiblen Studienorganisation fort, die durch die institutionelle Einbettung wie Anerkennung von Modulstudien in übergeordneten Organisationskontexten von Weiterbildungsmastern gegeben ist.

Der Vorstellung des diversitätssensiblen Bildungs- und Organisationskonzepts folgen die Präsentationen der Bildungskonzepte und Curricula der Weiterbildungsmaster „Militärische Führung und Internationale Sicherheit“ (M-MFIS), „Civil-Military Interaction“ (M-CMI), „Führung in der Medizin“ (M-FIM), „Leading Diversity“ (M-LeaD), „Fach- und Führungskräfteentwicklung von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ (M-IngFF), „Wertschöpfungs- und Wissensmanagement“ (M-IngWW) der HSU/UniBw H. Darüber hinaus erfolgt ein Erfahrungsbericht eines Weiterbildungsstudierenden.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Klaus Beckmann,
Prof.'in Dr. Barbara Sieben,
Prof. Dr. Martin Meywerk,
PD Dr. Ulrike Senger,
Dr. Tobias Redlich,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg
- Oberfeldarzt Dr. Chris-Henrik Wulfert,
Bundeswehrkrankenhaus Hamburg

ÖE6

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 16:45-17:45 Uhr
Raum: 101/103

„Kompetenzorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr“ – Abschlusspräsentation der Studie mit ML Consulting und szenaris

Mit der umfassenden Einführung der kompetenzorientierten Aus-, Fort- und Weiterbildung verfolgen die Streitkräfte in den nächsten Jahren ein ehrgeiziges Ziel. Die im Auftrag des BMVg durchgeführte Studie wurde nach 18 Monaten Laufzeit durch die Partner ML Consulting und szenaris abgeschlossen.

Die Studie gibt Empfehlungen und setzt Impulse, die für die weitere Umsetzung des Ansatzes genutzt werden. Eingeflossen sind dabei auch Erfahrungen aus der Mitarbeit an der Erarbeitung der neuen Bereichsvorschrift „Ausbilden für die Streitkräfte“ und dem noch laufenden Programm zur Erprobung kompetenzorientierter Ausbildung an verschiedenen Schulen der Streitkräfte.

Die Empfehlungen der Studie orientieren sich an den Fragestellungen und Themenfeldern ihrer sieben Arbeitspakete:

- Schnittmengen mit „Personal“ und „Organisation“
- Neuer didaktisch-methodischer Ansatz
- Folgerungen für die konkrete Ausbildungssituation
- Zielgerichtete Feststellung / Entwicklung von Kompetenzen
- Praktische Verfahren zur Bestimmung der Kompetenzhöhe
- Exemplarische Beschreibung der Umsetzung einer Ausbildungsmaßnahme
- Möglichkeiten und Chancen der IT- Unterstützung

Unter Moderation der Studienbegleitung aus der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis stellen die verantwortlichen Projektleiter der Firmen ML Consulting und szenaris die Studie dezidiert vor. Dabei gehen sie in Fortsetzung des Panels 2015 im Schwerpunkt auf die Arbeitspakete vier bis sieben ein. Abschließend zeichnen sie ein Gesamtbild der Empfehlungen zur weiteren Umsetzung der kompetenzorientierten Ausbildung in der Bundeswehr.

Die Auftraggeber beleuchten anschließend schlaglichtartig erste Ergebnisse aus der laufenden Auswertung der Studie, die mit hoher Priorität „angepackt“ werden sollen.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant i.G. Rolf Thielmann,
Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis
- Peter Brandt,
ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH
- Dr. Uwe Katzky,
szenaris GmbH

ÖE7

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE

ÖE8

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

Termin: **Mittwoch, 14.9.2016 · 12:30-13:45 Uhr**
Raum: 101/103

Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften – Sachstand, Zielsetzung und erste Erfahrungen aus der Erprobung des Projektes Neufassung der Zentralen Dienstvorschrift 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“

Der Generalinspekteur der Bundeswehr gibt mit der Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ vor, dass Ausbildung zukünftig kompetenzorientiert gestaltet wird. Somit wurde eine Neufassung und inhaltliche Neugestaltung der Zentralen Dienstvorschrift 3/1 „Grundsätze der Ausbildungslehre“ notwendig. Oberst i.G. Eckart Keller trägt zum aktuellen Sachstand und zur Zielsetzung des Projektes „Neufassung ZDv 3/1“ vor.

Die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis hat gemeinsam mit den militärischen Organisationsbereichen sowie unter Einbindung wissenschaftlicher Expertise die „alte“ Ausbildungsvorschrift „Grundsätze der Ausbildungslehre“ der Bundeswehr grundlegend neu gestaltet und einen zeitgemäßen didaktischen und methodischen Neuansatz zum „Ausbilden für die Streitkräfte“ entwickelt.

Dieser neue, der Kompetenzorientierung des Personalmanagements Bundeswehr folgende konzeptionelle Ansatz, wird im Rahmen eines Erprobungsprogrammes an ausgewählten Lehrgängen auf seine „Alltagstauglichkeit“ geprüft.

Begleitet wird das Programm durch ein aktives Veränderungsmanagement. Hierzu wird unter anderem auf die Expertise der TÜV Rheinland Akademie zurückgegriffen, die als Rahmenvertragspartner die Abteilung Ausbildung Streitkräfte vorerst bis Mitte 2018 berät und unterstützt.

Die Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr erprobt derzeit an zwei Lehrgängen die Bestimmungen der „neuen“ Ausbildungsvorschrift und konnte insbesondere in der Vorbereitung der Lehrgänge bereits einige Erfahrungen sammeln. Der Projektleiter der Ausbildungseinrichtung, Major Kaminski, trägt zu den gemachten Erfahrungen, den Herausforderungen und Chancen der Erprobung vor.

Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Eckart Keller,
Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis
- Major Peter Kaminski,
Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr
- Dr. Uwe Katzky,
szenaris GmbH

Termin: **Mittwoch, 14.9.2016 · 12:45-13:15 Uhr**
Raum: 404

Ausbildung im Wandel – Hin zur Fernausbildung

Lernen ist in unserer heutigen Bildung ein Prozess von zentraler Bedeutung. Der Wandel von Lehrer- zur Lernerzentrierung ist dabei immanent. Gleichzeitig müssen Lern- und Lehrmethoden ständig auf Brauchbarkeit und Aktualität überprüft und weiterentwickelt werden. In der uns bekannten Präsenzausbildung ist maßgeblich der Ausbilder der Wissensträger. Bei der Fernausbildung wird der „gemäßigte konstruktivistische Ansatz“, ein anderes pädagogisches didaktisches Konzept, zu Grunde gelegt. Durch den Einsatz MAT bei der Fernausbildung soll der Ausbildungs- und Bildungsprozess zielorientierter organisiert und gestaltet werden und es ist maßgeblich, dass die Menschen eigenverantwortlicher Lernen mit dem Wissen und der Nutzung einer kooperativen Lernwelt. Dem Ausbilder kommt dabei eine veränderte Rolle zu. Er muss die Rolle eines Moderators und Lernbegleiters wahrnehmen. Der Lernende ist nicht mehr derjenige, der nach festem Stundenplan im Klassenraum sitzt, sondern muss aktiv mitarbeiten und kann sich seine Lernzeit individuell grundsätzlich selbst einteilen. Dazu ist Handlungsorientierung die Ausgangsbasis. Also nicht nur stures Wissen oder Kennen, sondern als Ergebnis der Ausbildung ein zielgerichtetes Handeln steht. Grundlage für die Ausarbeitung von handlungsorientierten Aufgaben ist das Ausbildungsziel. Aus dem Ausbildungsziel werden Lernfelder, aus denen dann die Handlungsfelder abgeleitet werden. Aus den Lernfeldern werden Rahmenlagen abgeleitet in die Lehrgangsteilnehmer während eines Lehrgangs versetzt werden. Zudem werden aus Lernfeldern unter Nutzung der Richtziele Handlungsfelder beschrieben. Darauf aufbauend wird ein Konzept erstellt, um festzustellen, ob Präsenzlehrgänge in Fernausbildungsmaßnahmen umzustellen geeignet sind. Dabei ist auch zu definieren, welche Anteile in Präsenz- und welche in Distanzphasen machbar sind, um die Lernziele zu erreichen. Allgemein kann dabei angenommen werden, dass wenn mehr als 50 % der Lernziele während der Distanzphase erreicht werden können, scheint der Lehrgang als Fernausbildungsmaßnahme geeignet.

Mit diesem Workshop soll eine allgemeine Hilfestellung bzw. ein gemeinsamer Abholpunkt zur Umgestaltungen von Präsenz- zur Fernausbildung durch den Einsatz MAT geschaffen werden.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Dr. Adolf Schaus,
Referatsleiter Bildungszentrum der Bundeswehr
- Hauptmann Olaf Hassel,
Autoroffizier Bildungszentrum der Bundeswehr

ÖE9

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 12:45-13:15 Uhr
Raum: 108

Im Tandem mehr erreichen – Das Pilotprojekt Mentoring in der Bundeswehr

„Aktiv.Attraktiv.Anders.“ – die Bundeswehr soll einer der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands werden. Hierbei muss sie sich neuen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen – u.a. dem demografischen Wandel und der Digitalisierung – stellen. Der Bundeswehr muss es gelingen, hervorragendes Personal langfristig an sich zu binden und neue qualifizierte Kräfte für eine Karriere sowohl in den Streitkräften als auch den zivilen Bereichen zu gewinnen. Spitzenpersonal ist hierbei frühzeitig zu identifizieren und optimal zu fördern. Durch das Pilotprojekt Mentoring erfolgt ein wichtiger Schritt in diese Richtung!

Mentoring ist hierbei ein Prozess, in dem eine berufserfahrene Persönlichkeit (Mentorin oder Mentor) eine andere Person (Mentee) in ihrer beruflichen Entwicklung gezielt begleitet. Die Idee des „Management by Mentoring“ tauchte zum ersten Mal in den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts in internationalen Unternehmen auf und wurde in den neunziger Jahren als Förderinstrument für den Führungsnachwuchs weiterentwickelt. Heute zählen Mentoring-Programme zu den wichtigsten und aktuellsten Mitteln der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung – auch und immer öfter im öffentlichen Dienst.

Mentoring baut hierbei auf drei Elementen auf: dem sogenannten Tandem, den Seminaren für Mentees und der Bildung eines Netzwerkes. Kernelement ist das Tandem aus einer Führungskraft als Mentorin oder Mentor und einer bzw. einem Mentee. Die Mentorin bzw. der Mentor berät, motiviert und profitiert selbst vom übergreifenden Austausch. Die Mentees erhalten wichtige Hinweise zu beruflichen Perspektiven und relevante Impulse für ihre persönliche Entwicklung. Sie können frei von dienstlichen oder karriererelevanten Abhängigkeiten förderliche Strategien zum dienstlichen Vorankommen erörtern. Seminare ermöglichen darüber hinaus den Mentees nicht nur eigene Kompetenzen zu schulen, sondern sich auch in neuen Themengebieten fortzubilden. Durch Netzwerkveranstaltungen soll zudem ein gegenseitiger Austausch zwischen allen Teilnehmenden des Pilotprojektes ermöglicht werden.

Im Rahmen des Vortrags werden sowohl Ziele als auch Ablauf, Struktur und Seminarprogramm des Pilotprojektes dargestellt.

Referentinnen / Referenten

- Wissenschaftliche Direktorin Sina Glock, Bildungszentrum der Bundeswehr

ÖE10

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 13:30-14:00 Uhr
Raum: 404

„Requirements Engineering“ und „Systems Engineering“

Bei der Planung und Realisierung von Projekten sind neben den Projektmanagementmethoden auch Methoden benachbarter Bereiche von zentraler Bedeutung.

Die Methoden des „Requirements Engineering“ und des „Systems Engineering“ werden dabei in der Beschaffung der Bundeswehr in den letzten Jahren immer häufiger und in tiefergehender Qualität verwendet.

Das Bildungszentrum der Bundeswehr ist dabei vor allem der Partner des Rüstungsmanagements der die Grundlagen der Methoden ausbildet und als kompetenter Ansprechpartner für die Bundeswehr mit anpasst und weiterentwickelt. Das „Requirements Engineering“ umfasst die Anforderungserhebung wie das Anforderungsmanagement in Projekten aller Art. Die Methoden lassen sich nicht nur auf Rüstungsprojekte anwenden, sondern stehen als Baukasten jedem Projekt, von der Einführung organisatorischer Änderungen bis zu Infrastrukturprojekten zur Verfügung. Mit den Änderungen in der Organisation und der Abläufe der Beschaffung von Ausrüstung, Informationstechnik und deren Nutzung wurden auch neue Werkzeuge und Methoden in die Prozesse der Ämter und zwischen den Ämtern eingeführt.

Das Bildungszentrum der Bundeswehr stellt in diesem Zusammenhang die neuen Methoden vor und zeigt deren Verwendbarkeit in verschiedenen Aufgabenbereichen.

Referentinnen / Referenten

- Wissenschaftlicher Direktor Stephan Kötter, Bildungszentrum der Bundeswehr

ÖE11

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

ÖE12

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE**Termin:** Mittwoch, 14.9.2016 · 13:30-14:00 Uhr**Raum:** 108

Die Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr im Bereich Konfliktmanagement mittels erfahrungsorientierter Lernmethoden (EOL)

Im Workshop wird es mit einer Methode aus dem Bereich des erfahrungsorientierten Lernens möglich, selbst zu erleben, wie diese Methode motivierend, anregend und teamfördernd eingesetzt werden kann, um fachliche Inhalte zu vermitteln. Es wird ein Einblick in die Stufen der Mediation als nachhaltige und gewaltfreie Konfliktlösungsmethode gegeben. Diese Unterrichtssequenz wird in der modularen Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr im abschließenden Modul: „Positives Konfliktmanagement“ seit 2010 eingesetzt. Das Konzept der modularen Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr wird im Workshop vorgestellt. Gelungenes Konfliktmanagement ist ein Beitrag zum Diversity Management, zur Gleichstellung und zu einer positiven Arbeitsatmosphäre im jeweiligen Arbeitsbereich.

Literatur:

- Rolf Arnold und Hans-Joachim Müller, Handlungsorientierte Didaktik. In: Rolf Arnold, Sigrid Nolda / Ekkehard Nuissl (Hg.), Wörterbuch der Erwachsenenbildung, 2. Auflage, Klinkhardt / UTB Verlag Stuttgart 2010.
- Rudi Ballreich und Friedrich Glasl, Mediation in Bewegung, Concadora Verlag Stuttgart 2007.
- Bernd Heckmair, 20 erlebnisorientierte Lernprojekte, Beltz 3. Auflage 2008.
- Gerhard G. Hösl, Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung, 3. Auflage, Kösel-Verlag München 2006.

Referentinnen / Referenten

- Oberregierungsrätin Cordelia Leeder,
Cornelia Wantzlöben,
Bildungszentrum der Bundeswehr

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 15:15-16:15 Uhr**Raum:** 404

MobilElearning in der Bundespolizei: Kompetenzentwicklung in informellen Lernumgebungen

Effiziente Lehre und effektive Lernformen müssen sich in einer Zeit, in der Informationen schnell, direkt und kompakt ausgetauscht werden, sowohl an die Bedürfnisse der Lernenden als auch an die der Institutionen anpassen können. Sozialer Wandel auf der Mesoebene spiegelt sich letztlich auch in der veränderten Lernlandschaft der bildungsbeauftragten Institute und Behörden wider: Informelles Lernen nimmt in der Fort- und Weiterbildung einen überproportional großen Raum ein. Die Zunahme asynchroner Lern- und Kommunikationsmodelle zeigt eindrücklich, auf welche Weise die digitale Dynamik auch den Bildungsbereich erreicht hat.

Der Umsetzung neuer bildungsspezifischer Herausforderungen in der gewandelten Wissens- und Bildungsgesellschaft hat sich auch die Bundespolizei verschrieben: Nicht zuletzt aufgrund der zusätzlichen Neueinstellung von 3000 Polizeivollzugskräften in den Jahren 2016-2018 soll sich die Aus- und Fortbildung verstärkt im Modus des blended learning abspielen. Präsenzunterricht und reale Lehrgruppen bleiben zwar unbedingt erhalten – nicht nur softskills wie z.B. soziale Kompetenz, emotionale Intelligenz oder corporate identity lassen sich in face-to-face-Veranstaltungen am besten vermitteln – zwei digitale Wege sollen aber zusätzlich beschritten werden.

So soll die konkrete Ausgestaltung des digitalen Lernens sowohl die Aufstockung der ELearning-Module als auch die Schaffung einer polizeispezifischen Quiz- und Wiki-App umfassen. Die Besonderheit: ELearning-Module und App sollen auch auf mobilen Endgeräten lauffähig sein und somit ultimativ eigendynamisch, ortsunabhängig und on demand abgerufen werden können. Die Nutzung von Synergien und die Bündelung von Konzepten und Kompetenzen bei der Erstellung der Tools sollen mit der Zeit zusätzliche (Personal-) Kapazitäten freilegen. Dabei wird darauf geachtet, dass die Module eben keine üblichen „PDF-Katapulte“ sind, sondern interaktive Lernplattformen, die sich in die moderne multimediale Welt einfügen.

Zweifelsohne ist die technische Umsetzung eine Herausforderung, das Potential im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auf Ressourceneinsparung aber enorm und der Gewinn für die Lehre beachtlich.

Referentinnen / Referenten

- Polizeidirektor Tobias Schönherr,
Bundespolizei-Fliegergruppe
- Erster Polizeihauptkommissar Gregor Pokrandt,
Bundespolizeidirektion, Flughafen Frankfurt am Main
- Polizeihauptkommissar Rainer Noll,
Bundespolizeiaus- und fortbildungszentrum Eschwege
- Dr. Fadia Sauerwein,
Universität des Saarlandes

ÖE13

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 15:15-16:00 Uhr
Raum: 108

Der Einfluss von 4.0 auf Hochschule und Personalentwicklung

Wirtschaft 4.0, Arbeit 4.0, Hochschule 4.0 – die Digitalisierung hinterlässt nicht nur in der primär thematisierten Industrie ihre Spuren, sondern wird der Stellenwert Revolution in den verschiedensten Bereichen zugesprochen.

Von Unternehmen wird sie nicht nur als Herausforderung, sondern als Chance gesehen, denn verbunden mit diesem Wandel ändern sich wirtschaftlich geforderte Kompetenzen: neben technischen werden nun mehr soziale Fähigkeiten stärker für bspw. einen Einsatz in virtuellen Teams gefordert (vgl. Personalwirtschaft 2015; Hammermann/Stettes 2016). Zu deren Entwicklung sind sowohl Personalentwicklung als auch Hochschulen gefragt, wobei durch das Leben in einer VUKA-Welt Anforderungen neuer Lernformate, Orts- und Zeitunabhängigkeit vonseiten der Studierenden und Arbeitnehmenden zunehmen (vgl. Scheer 2015).

Für Unternehmen ist das Setzen eines Statements mit einer herausragenden Personalentwicklung als Erfolgsfaktor für Veränderungen beim Thema 4.0 genauso wichtig wie für Hochschulen, die ihren Stellenwert mit einer Neuorientierung, bspw. als Fernstudienanbieter, abwägen müssen (vgl. Wagner 2015; Scheer 2015).

Infolgedessen bietet 4.0 für das Fernstudienzentrum DISC der TU Kaiserslautern eine wichtige Entwicklungsmöglichkeit in der akademischen Weiterbildung. Ebenso geht es um die Frage, ob und inwieweit das Studienangebot von diesem Wandel betroffen ist. Gerade durch den postgradualen Fernstudiengang Personalentwicklung kann ein Kreislauf zwischen Hochschule, Wissenschaft und Wirtschaft in Bezug auf Weiterbildung am DISC entstehen.

Literatur

- Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver (2016): Qualifizierungsbedarf und Qualifizierung. Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW policy paper, 3/2016.
- Personalwirtschaft (2015): Digitalisierung der Arbeitswelt – neue Aufgaben für Personalpolitik, http://www.personalwirtschaft.de/personalentwicklung/artikel/digitalisierung_der_arbeitswelt_neue_aufgaben_fuer_personalpolitik.html, Stand: 16.02.2016.
- Scheer, August-Wilhelm (2015): Hochschule 4.0, Whitepaper Nr. 8, <https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/Hochschule-4.0-Whitepaper-Professor-Scheer.pdf>, Stand: 17.02.2016.
- Wagner, Dieter (Hrsg.) (2015): Praxishandbuch Personalmanagement. Freiburg.

Referentinnen / Referenten

- Norina Wolf,
Technische Universität Kaiserslautern

ÖE14

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG – KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 15:15-15:45 Uhr
Raum: 101/103

Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung in der Bundeswehr (QM MilAusbBw)

Mit der Teilkonzeption „Ausbildung Streitkräfte und Übungen“ vom 16.10.2014 ist durch den Generalinspekteur der Bundeswehr (GenInsp) die Einführung eines Qualitätsmanagements Militärische Ausbildung Bundeswehr (QM MilAusbBw) und die Erarbeitung streitkräftegemeinsamer Vorgaben unter Federführung der Abteilung Ausbildung Streitkräfte (Abt Ausb SK) im Kommando Streitkräftebasis angewiesen worden. Hierzu wurde durch den Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis eine Projektgruppe unter Beteiligung aller Teilstreitkräfte, militärischer und ziviler Organisationsbereiche eingerichtet.

Zu Beginn der Projektarbeit wurde zunächst eine allgemeine Lagefeststellung durchgeführt, um einen Überblick über bereits angewandte Qualitätsmanagementsysteme in zivilen aber auch militärischen Organisationen zu erhalten. Hierzu wurden zivile Unternehmen, Organisationen und Behörden, Dienststellen der Bundeswehr und verbündeter Streitkräfte am Beispiel der Niederlande, Österreich und der Schweiz untersucht.

Das Ergebnis der Lagefeststellung bildete die Grundlage für die Entscheidung, welche Methodik bzw. welches Verfahren als Orientierung für die Erstellung einer Vorschrift zur Einführung eines Qualitätsmanagements in der militärischen Ausbildung der Bundeswehr dienen soll.

In diesem Panel werden der aktuelle Sachstand und die weitere Vorgehensweise im Projekt dargestellt.

Referentinnen / Referenten

- Oberst Michael Peter Hoppen,
Oberstleutnant Uwe Fehr,
Hauptmann Lothar Sauerborn,
Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis

ÖE15

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE

ÖE16

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 16:00-16:30 Uhr
Raum: 101/103

Evaluation der Lehre an militärischen (Aus)Bildungseinrichtungen

Die Evaluation von Aus- und Weiterbildungsinhalten stellt innerhalb des Qualitätsmanagements eine besondere Herausforderung dar, da genaue Planung und sauberes wissenschaftliches Arbeiten in der Umsetzung über die Aussagekraft der erhaltenen Evaluationsergebnisse entscheiden.

Häufig als einfache Zufriedenheitsbefragung fehlinterpretiert, bilden Evaluationsdaten jedoch den Grundstock für ein Funktionieren jeglicher Qualitätsbemühungen. Das Fachgebiet hat mit Vorurteilen und Ressentiments zu kämpfen, fordert ein hohes Maß an Verständnis für statistische Methoden und somit qualifiziertes Personal. Es bedarf zusätzlicher Zeit, die der Ausbildung abgerungen werden muss sowie einer verständlichen Darstellung und Aufbereitung von Kennzahlen. Von der Formulierung der Fragen über Ort und Uhrzeit bis hin zur Befragungsmethode lauern in der Praxis eine Vielzahl von Fallstricken, die die Resultate beeinflussen. So ist es zum Beispiel möglich, durch das Austeilen von Schokolade vor der Evaluation, die Ergebnisse signifikant zu verbessern (Youmans und Jee 2007). Was zunächst amüsant erscheint, sind allerdings Faktoren, die der Verantwortliche kennen muss, um die richtigen Schlüsse aus seiner Evaluation zu ziehen.

Im Gegensatz zu zivilen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen gibt es im militärischen Bereich einige Besonderheiten, die besondere Aufmerksamkeit und Fingerspitzengefühl erfordern. So zum Beispiel können Evaluationsergebnisse beurteilungsrelevant werden, es müssen Dienst- und Zielvereinbarungen geschlossen werden oder aufgrund infrastruktureller Gegebenheiten sind nur sehr begrenzte technische Möglichkeiten zur Umsetzung von Befragungen vorhanden.

Der Referent ist als Qualitätsauditor, Datenschutzauditor und Risikomanager an der Sanitätsakademie der Bundeswehr für Konzeption und Umsetzung von Qualitätsmanagement verantwortlich und stellt praxisnah die Entwicklung eines Evaluationskonzeptes für eine militärische Ausbildungseinrichtung vor.

Literatur

- Youmans, Robert J.; Jee, Benjamin D. (2007): Fudging the Numbers: Distributing chocolate influences student evaluations of an undergraduate course. In: Teaching of Psychology 34 (4), S. 245–247.

Referentinnen / Referenten

- Hauptmann Rico U. Hübner,
Sanitätsakademie der Bundeswehr

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 17:00-18:00 Uhr
Raum: 105

Digitale Bildungsmedien in öffentlichen Einrichtungen erfolgreich einführen und verwenden

Die Verwendung von digitalen Bildungsmedien für die formale und die informelle Aus- und Weiterbildung sowie für das Lernen im Prozess der Arbeit erfolgreich in öffentlichen Einrichtungen einzuführen, erfordert eine den Anforderungen der Arbeits- bzw. Dienstleistungsprozesse entsprechende Konzeptualisierung, Entwicklung, Einführung und Unterstützung der digitalen Medien. Eine erfolgreiche Implementierung setzt dafür voraus, dass die Lerninhalte und die didaktische Struktur der Bildungsmedien den Ansprüchen der Beschäftigten entsprechen und auf einer internen Lernplattform der öffentlichen Einrichtung zur Verfügung stehen. Die Lernplattform muss dabei auch für selbst gesteuerte wie für kommunikative und kooperative Lernprozesse offen sein. Eine beratende Begleitung der Lernenden durch Lehrende oder/und Fachexperten muss darüber ebenfalls ermöglicht werden. Für die Entwicklung und Implementierung digitaler Bildungsmedien sind daher nicht nur die konkreten Anforderungen und Perspektiven der Kompetenzentwicklung unter Mitwirkung der Beschäftigten zu klären. Vielmehr ist auf dieser Grundlage und mit Blick auf die angestrebten und zu erwartenden weiteren Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten eine generelle didaktische Konzeption für den konkreten Kompetenzerwerb aller bzw. der jeweiligen Beschäftigten in der Einrichtung zu entwickeln. Auf der Grundlage dieser generellen didaktischen Konzeption ist sodann eine erfolgreiche Einführung der digitalen Bildungsmedien in öffentlichen Einrichtungen in sieben Schritten bzw. Stufen erfolgreich zu erreichen: Bestimmung der Ziele, Analyse des Bedarfs, Konzeption und Produktion der Angebote, Integration in die Prozesse, Evaluation zur Qualitätsentwicklung und Verbesserung der Angebote.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer,
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Hamburg

ÖE17

UMSETZUNG – ANWENDUNG – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 12:45-13:45 Uhr
Raum: 101/103

Kompetenzorientierte Ausbildung – Potenziale der Technologiegestützten Ausbildung im Heer

Als verantwortlicher Gruppenleiter im Ausbildungskommando für die lehrgangsgebundene Individualausbildung im Heer geht der Vortragende der Frage auf den Grund: Wie muss eine lernförderliche Arbeitsorganisation zukünftig gestaltet sein, um arbeitsintegriertes Lernen zu ermöglichen? Im Vordergrund stehen dabei die Leitfragen „Bilden wir das Richtige aus?“ und „Bilden wir es richtig aus?“

Geänderte Einsatzforderungen auch im Heer machen neue Wege im Personalmanagement der Bundeswehr erforderlich und werden auch in der militärischen Aus-, Fort- und Weiterbildung abgebildet. Ziel der lehrgangsgebundenen Individualausbildung im Heer ist es, Soldaten und Soldatinnen optimal auf das erfolgreiche Bestehen auch in neuen, teils unbekanntenen Situationen vorzubereiten und ihnen den Erwerb der dazu notwendigen Kompetenzen zu ermöglichen. Der Verfasser erläutert seine Vorstellungen zur Umsetzung der kompetenzorientierten Ausbildung im Heer, dabei steht der Change-Prozess im Mittelpunkt. Er beleuchtet seine Sicht auf Stichworte wie Umsetzung des Lernfeldkonzeptes, Beleuchtung von Schnittstellen zu Personalmanagement/Organisation, zivilberufliche Nutzbarmachung militärischer Ausbildung, neue Rolle des Ausbilders, Bewertung von Kompetenzen, Einsatz neuer Methoden und IT-Unterstützung in Methodik und Steuerung der Ausbildung.

Sein Fazit, dass moderne, zukunftsfähige Ausbildung im Heer die aufwachsenden verfügbaren Möglichkeiten der Informations-, Kommunikations- und originären Ausbildungstechnik zwingend benötigen und wo immer möglich und sinnvoll für didaktisch-methodischen Belange nutzbar gemacht werden, rundet den Vortrag ebenso wie einige beispielgebende Praxiserkenntnisse aus dem Heer ab.

Referentinnen / Referenten

- Oberst i.G. Harald Lamatsch,
Ausbildungskommando, Fachgruppe I

ÖE18

UMSETZUNG – ANWENDUNG – REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 12:45-13:45 Uhr
Raum: 404

Technologiegestützte Weiterbildung für interdisziplinäre Gruppen am Beispiel des E-Learnings im Modul „Interkulturelle Kompetenz in der Praxis“

Zunächst wird das Konzept des Moduls „Interkulturelle Kompetenz in der Praxis“ an der Universität Potsdam kurz erläutert.

Ausgangslage: heterogene interdisziplinäre Gruppen, logistische Probleme für klassische Unterrichtsformen, themenspezifische Problematik („soft skills“).

Lösung: „Blended“-Format, wobei der Kurs mit einem gemeinsamen Präsenzteil beginnt. Die E-Learning-Phase beinhaltet obligatorische synchrone Lern-Veranstaltungen, ein Kontingent von „Mentoren“-Einheiten sowie freiwillige selbstständige und eigenständig gestaltete Kommunikation zwischen den Studierenden, um spezifische Problemstellungen der jeweiligen Disziplinen angehen zu können. In der dritten Phase treffen sich alle Teilnehmer wieder persönlich und präsentieren sich gegenseitig die jeweiligen Ergebnisse. Ein qualitatives Feedback in dieser Präsenzphase und ein vereinbartes virtuelles Nacharbeiten sichern den Transfer des Wissens in die Praxis und fortlaufenden interdisziplinäre Interaktion.

Studierende lernen sowohl problemfokussiert zu arbeiten als auch interdisziplinär zu denken. Durch hohen Grad der Selbstständigkeit und Praxisorientierung eignet sich dieses Lernformat für „Service-Learning“. Das Kennenlernen von verschiedenen technischen Mitteln und der modernen IT-Lösungen im Lernprozess können dann im beruflichen Kontext für virtuelle Kommunikation eingesetzt werden.

Fazit: Mit diesem Lernformat lassen sich kognitive, affektive und psychomotorische Lernziele gleichzeitig, ausbalanciert und gruppenspezifisch erreichen.

Fragestellung: Lässt sich dieses Lernformat auf interkulturelle Weiterbildung bei der Bundeswehr modifizierend übertragen? Das wird anhand der Thesen der Vortragenden, welche sowohl an der Universität Potsdam, als auch an der Führungsakademie der Bundeswehr interkulturelle Kompetenz unterrichtet, erläutert und mit den Teilnehmern der Konferenz diskutiert.

Literatur (Auswahl)

- Ebner G., Gruber M. (Hrsg.) „Interkulturalität als Instrumentarium für Einsatz und Führung“, Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, 2014
- Hofstede G., Hofstede G.J. „Lokales Denken, globales Handeln“, 2005
- Wahl, D. „Lernumgebungen erfolgreich gestalten“, 2005

Referentinnen / Referenten

- Irina Slot,
Interkulturelle Kompetenz für Wirtschaft und Wissenschaft

ÖE19

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

ÖE20

UMSETZUNG – ANWENDUNG –
REFLEXION

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 12:45-13:45 Uhr
Raum: 108

Forschungsbasiertes Lernen mit selbsterstellten Lernapps

Forschendes Lernen und Lehren sind insbesondere in Settings geeignet, in denen die Studierenden vorhandenes Wissen vertiefen oder sich einen eigenen Zugang zu neuem Wissen verschaffen können. Diese Lehr-Lern-Strategie ermöglicht einen nachhaltigen Wissenserwerb und ist durch eine intensive Betreuung von Dozierenden begleitet. Ganz im Sinne kollaborativer Lerntheorien lassen sich mit Apps verschiedene höherwertige Kompetenzen entwickeln (Cheong et al. 2012).

Die Fraunhofer Gesellschaft hat in Zusammenarbeit mit Ziemann, IT Software im Rahmen des BMBF Programms „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschulen“ die Software iAcademy (www.iacademy.mobi) entwickelt. iAcademy besteht aus drei Teilen: einer mobilen Lernplattform für Tablets (Android und iOS), einer Autorensoftware für die Erstellung der Lerninhalte und einem Web-Portal für Download und Administration der Kursdateien. Die Autorensoftware der iAcademy wurde Studierenden zur Verfügung gestellt, die damit eigene Lernapps erstellen und so forschend Lernen konnten. Es wurden sechs Studierende unterschiedlichster Fachrichtungen anhand eines standardisierten Fragebogens in einstündigen Interviews zum Anwendungsbereich und Nutzen der von ihnen selbst erstellten Lernapps befragt. Die Interviews zeigen auf, dass sich Lernapps für ein breites Spektrum von Studiengängen, wie Biologie, BWL, Kunst/Design, Ingenieurwissenschaften, Jura, Medizin, Musik, Physik oder Sprachwissenschaften, eignen (Poxleitner & Arnold 2014).

Literatur:

- Cheong, C., Bruno, V. & Cheong, F. (2012). Designing a Mobile-app-based Collaborative Learning System, *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice* (11), 97-119.
- Poxleitner, E. & Arnold, M.: Forschungsbasiertes Lernen mit selbsterstellten Lernapps, *Teaching Trends 2014. Offen für neue Wege: Digitale Medien in der Hochschule*, Waxmann, S. 83-98.

Referentinnen / Referenten

- Eva Poxleitner,
Fraunhofer Academy

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 14:15-15:45 Uhr
Raum: 401/402

Workshop zur Nutzung der Potentiale Technologiegestützter Ausbildung im „World Café TA“

Zeitgemäße und zukunftsorientierte Technologiegestützte Ausbildung unter Einsatz Moderner Ausbildungstechnik (MAT) ist von besonderer Bedeutung für die kompetenzorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung im Heer.

Lernen zu lernen, E-Learning, digitale Transformation im Heer sind dabei nur drei Schlagworte.

Bei der Gestaltung von Lernprozessen im Rahmen von Ausbildungen und Trainings bietet insbesondere die Einbindung von E-Learning-Elementen, Simulationsanteilen und Wissensmanagementsystemen mehr räumliche Flexibilität, Möglichkeiten der Kommunikation und eine erhöhte Interaktion der Lernenden untereinander.

Der Interaktive Workshop zur Nutzung der Potentiale TA im „World Café“-Stil bietet Ihnen die Möglichkeit, Erfahrungen bei der Nutzung von TA, FA, MAT und digitalen Produkten in allen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Unterstützung des Kompetenzerwerbs in der Bundeswehr auszutauschen. Dabei steht unser Leitsatz: „Nicht MAT macht die Ausbildung besser, sondern der Ausbilder, der MAT richtig nutzt“ im Mittelpunkt.

Nach einem kurzen Impulsvortrag zur Lage der TA im Heer als Einstieg, sollen im „World Café TA“ unter Einbindung aller TSK, OrgBer und interessierter Fachexperten und Besucher, in offenen und immer wieder wechselnden Diskussionsrunden, Fragen zu Sachstand und Potential sowie Ideen zur Fortentwicklung TA beleuchtet werden.

In einer abschließenden „Vernissage“ werden die Diskussionsergebnisse zusammengefasst und priorisiert. Die wichtigsten Themencluster werden damit für alle sichtbar und können als Impulse für die weitere Fortentwicklung TA genutzt werden.

Dieser Interaktive Workshop wird zwar am Ende des (Aus)Bildungskongresses 2016 durchgeführt, ist jedoch nicht als Abschluss der Diskussion zur Nutzung der Potentiale TA in der kompetenzorientierten Ausbildung anzusehen, sondern Aufforderung zur Fortsetzung.

Referentinnen / Referenten

- Oberstleutnant Henry Hölzner,
Oberstleutnant Knut-Ingo Güldner,
Oberstleutnant Bernd Krätschmer,
Oberleutnant Thomas Schiller,
Ausbildungskommando, Fachgruppe II

ÖE21

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 14:45-15:45 Uhr
Raum: 108

Von der Personalentwicklung zum Kompetenzmanagement – Das Projekt Next Education der Deutschen Bahn AG

Die Arbeitswelt wird sich mit der Entwicklung humanoider Computer, die menschenähnlich agieren, Problemstellungen erfassen, analysieren, bewerten und lösen können, in den kommenden Jahren dramatisch verändern. Wie beispielsweise die Hannovermesse 2015 mit dem Leitthema „Industrie 4.0“ gezeigt hat, ist diese Zukunft sehr nahe. Die Maschinen passen sich zunehmend den Menschen an – und nicht umgekehrt.

Die Entwicklung zum Social Business, das soziale Medien und Praktiken in die laufenden Aktivitäten der Unternehmen integriert, und des Internet beeinflussen die Arbeitssysteme in den Unternehmen zunehmend. Detaillierte Vorgaben und ständige Kontrolle verlieren an Bedeutung, dagegen wird Selbstorganisation und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zum kollaborativen Lernen gefordert. Die wichtigste Aufgabe des zukünftigen Human Resource Managements wird deshalb das Kompetenz- und Wissensmanagement sein. Dies hat weitgehende Folgen für die Personalentwicklung in den Unternehmen, die sich zum Kompetenzmanagement wandeln muss, weil sie sonst ihre Rolle verliert. Die Kernaufgabe der Personalentwicklung besteht zukünftig darin, bedarfsgerechte Ermöglichungsrahmen für die selbstorganisierte Kompetenzentwicklung aller Mitarbeiter am Arbeitsplatz und im Netz zu schaffen und laufend zu optimieren.

Im betrieblichen Bildungsbereich findet ein Paradigmenwechsel statt, von der Fiktion der „Wissensvermittlung“ zur selbstorganisierten Kompetenzentwicklung im Netz. Am Beispiel des Projektes Next Education der Deutsche Bahn AG, das der Referent maßgeblich begleitet hat, zeigt er beispielhaft diesen Veränderungsprozess zum Social Workplace Learning auf und stellt Lernarrangements vor, die Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit und im Netz ermöglichen. Der Autor gilt als profiliertes Experte für virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Werner Sauter, Blended Solutions GmbH
- Andreas Eckelt, Deutsche Bahn Training, Learning & Consulting

ÖE22

GRUNDLAGEN – ENTWICKLUNG –
KONZEPTE

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 • 14:45-15:45 Uhr
Raum: 403

Auswirkungen kultureller Rahmenbedingungen auf das innere Gefüge der Bundeswehr

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden gesellschaftspolitischen Veränderungen ist die Entwicklung von interkultureller Kompetenz (IkK) von großer Bedeutung. Mit Blick auf die demographische Entwicklung und die Aussetzung der Wehrpflicht gilt es zunehmend, ziviles und militärisches Personal unterschiedlichster Biographien in der Bundeswehr zu integrieren. IkK ist in diesem Sinne nicht nur eine für die Auftragsbefüllung notwendige querschnittliche Qualifikation. Sie hat wegen des grundsätzlichen inkludierenden Selbstverständnisses der Bundeswehr identitätsstiftenden Charakter. Die Herausforderung besteht darin, die Vielfalt in einer Gruppe nicht durch Anpassung der Einzelnen zu minimieren, sondern diese Vielfalt zu akzeptieren, zu begrüßen und für das gemeinsame Ziel zu nutzen. Es geht vor allem darum, den Menschen als Individuum an- und ernst zu nehmen, seine Potentiale zu erkennen und sie entsprechend einzusetzen.

Das Trainingsboard als zukunftsfähiges Ausbildungsmedium für die Streitkräfte im Rahmen des individuellen Kompetenzerwerbs

Trainingsboards unterstützen den Kompetenzerwerb, indem sich Lernende sich selbst Wissen erarbeiten. Nicht Trainer, sondern Teams von 3 - 5 Personen dominieren und gestalten durch Interaktivität die Ausbildung selbst. Die aktive Auseinandersetzung mit einem Thema durch Wechsel von Informationen und Aufgaben ist typisch.

Das Trainingsboard „Wir.“ als Beitrag zur Bildung im Diversity Management

Das Trainingsboard „Wir. Vielfalt in der Bundeswehr“ unterstützt exemplarisch die Entwicklung der Individualkompetenz durch eine Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu den Grundlagen des Umgangs mit Vielfalt in der Bundeswehr.

Im Rahmen des Panels wird die Methode Trainingsboard vorgestellt.

Literatur

- MAYER, Claude-Hélène; VANDERHEIDEN, Elisabeth (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Öffnung. Göttingen 2014.
- THOMAS, Alexander; KINAST, Eva-Ulrike; SCHROLL-MACHL, Sylvia (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder, Göttingen 2003.
- THOMAS, A. (2001): Interkulturelle Kompetenz. Eine Schlüsselqualifikation für Fach- und Führungskräfte der Bundeswehr. In: Puzicha et al.: Psychologie für Einsatz und Notfall. Bonn.

Referentinnen / Referenten

- Oberregierungsrat Hartmut Stiffel, Oberstleutnant Michael Brendel, Zentrum Innere Führung

Angelstein - Ladwig

Angelstein	Pablo	Deutscher.Soldat. e.V.	Referent ÖE 4
Ayan	Prof. 'in Dr. Türkan	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit	Referentin W 9, W 12
Bachmann	Sophie	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 14
Bartoschek	Dr. Lale	Bundesministerium der Verteidigung, Leiterin Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion	Keynote
Becker	Bodo W.	Bundesamt für Verfassungsschutz	Referent ÖE 1
Beckmann	Prof. Dr. Klaus	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent ÖE 5, W 20
Bender	Prof. 'in Dr. Christiane	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Keynote, Referentin W 8
Brandt	Peter A.	ML Consulting Schulung, Service & Support GmbH	Referent ÖE 6
Brendel	Michael	Zentrum Innere Führung	Referent ÖE 22
Bromberger	Dr. Norbert	Qualitus GmbH	Referent W 11
Conein	Dr. Stephanie	Bundesinstitut für Berufsbildung	Referentin W 19
Corbe	Marian	Civil-Military Cooperation Centre of Excellence	Referent W 20
Cramer-Larsen	Lars	Civil-Military Cooperation Centre of Excellence	Referent W 20
Delitz	Christoph	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 2
Domsch	Prof. Dr. Michel E.	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W 13
Ebbers	Prof. 'in Dr. Ilona	Europa-Universität Flensburg	Keynote
Eckelt	Andreas	Deutsche Bahn Training, Learning & Consulting	Referent ÖE 21
Ertl	Prof. Dr. Bernhard	Universität der Bundeswehr München	Referent W 6
Fehr	Uwe	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 14
Felfe	Prof. Dr. Jörg	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W 14
Fornefeld	Ralf	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr	Referent ÖE 3
Fuchs	Kevin	Hochschule Karlsruhe	Referent W 2
Gawlik-Kobylińska	Dr. Małgorzata	National Defence University of Warsaw	Referentin W 10
Glock	Sina	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referentin ÖE 9
Gonon	Prof. Dr. Philipp	Universität Zürich	Keynote, Referent W 5
Grotlüschen	Prof. 'in Dr. Anke	Universität Hamburg	Referentin W 21
Grundmann	Henning	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Referent ÖE 4
Güldner	Knut-Ingo	Ausbildungskommando, Fachgruppe II	Referent ÖE 20
Härtel	Michael	Bundesinstitut für Berufsbildung	Referent W 11
Hartmann	Dr. Volker	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W 15
Hartung	Silvia	Universität der Bundeswehr München	Referentin W 6
Hassel	Olaf	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referent ÖE 8
Heinemann	Lena	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 22
Heinemann	Ronny	Universität Hamburg	Referent W 21
Henning	Prof. Dr. Peter A.	Hochschule Karlsruhe	Referent W 2
Hölzner	Henry	Ausbildungskommando, Fachgruppe II	Referent ÖE 20
Hoppen	Michael Peter	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 14
Hübner	Rico U.	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent ÖE 15
Hundt	Tina	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 8
Jugel	Thomas	Planungsamt der Bundeswehr, Amtschef	Keynote
Kaminski	Peter	Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr	Referent ÖE 7
Karagkasidis	Alexandros	Universität der Bundeswehr München	Referent W 16
Katenkamp	Dr. Olaf	Technische Universität Dortmund	Referent W 7
Katzky	Dr. Uwe	szenaris GmbH	Referent ÖE 6, ÖE 7
Keller	Eckart	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 7
Kessler	Stefan	Universität Zürich	Referent W 5
Klamar	Alexander	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W 14
Kornau	Dr. Angela	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 8
Kötter	Stephan	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referent ÖE 10
Krätschmer	Bernd	Ausbildungskommando, Fachgruppe II	Referent ÖE 20
Kremer	Ulrich	Offizierschule der Luftwaffe	Referent W 6
Krick	Annika	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 14
Ladwig	Prof. 'in Dr. Désirée H.	Fachhochschule Lübeck	Referentin W 13

Lamatsch - Zimmer

Lamatsch	Harald	Ausbildungskommando, Fachgruppe I	Referent ÖE 17
Leeder	Cordelia	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referentin ÖE 11
Maciejewski	Dr. Paweł	National Defence University of Warsaw	Referent W 10
Meywerk	Prof. Dr. Martin	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent ÖE 5
Mihali	Lucia	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit	Referentin W 12
Müller	Dr. Eva	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit	Referentin W 9
Naegele	Laura	Universität Vechta	Referentin W 7
Nehring	Jürgen	Führungsakademie der Bundeswehr	Referent ÖE 3
Noll	Rainer	Bundespolizei- und fortbildungszentrum Eschwege	Referent ÖE 12
Pokrandt	Gregor	Bundespolizeidirektion, Flughafen Frankfurt am Main	Referent ÖE 12
Poxleitner	Eva	Fraunhofer Academy	Referentin ÖE 19
Rastetter	Prof. 'in Dr. Daniela	Universität Hamburg	Referentin W 8
Rauner	Prof. Dr. Dr. h.c. Felix	Universität Bremen	Keynote
Rebbe	Daniel	Universität Bielefeld	Referent W 17
Redlich	Dr. Tobias	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent ÖE 5
Reifferscheid	Christoph	Bildungszentrum der Bundeswehr, Präsident	Keynote
Rödel	Dr. Bodo	Bundesinstitut für Berufsbildung	Referent W 1
Röhrborn	Kevin	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W 15, W 16
Roller	Wolfgang	Fraunhofer IOSB	Referent W 2
Röttger	Dr. Stefan	Streitkräfteamt, Abteilung Personelle Grundsatzforderungen, Gruppe Wehrpsychologie	Referent W 18
Rühle	Joachim	Bundesministerium der Verteidigung, Abteilungsleiter Personal	Eröffnung
Sauerborn	Lothar	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 14
Sauerwein	Dr. Fadia	Universität des Saarlandes	Referentin ÖE 12
Sauter	Prof. Dr. Werner	Blended Solutions GmbH	Referent ÖE 21
Schaus	Dr. Adolf	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referent ÖE 8
Schiller	Thomas	Ausbildungskommando, Fachgruppe II	Referent ÖE 20
Schneiderei	Dr. Lars	Sanitätsakademie der Bundeswehr	Referent W 15
Schönherr	Tobias	Bundespolizei-Fliegergruppe	Referent ÖE 12
Schwarz	Henrik	Bundesinstitut für Berufsbildung	Referent W 19
Seidel	Prof. Dr. rer. nat. Wilfried	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, Präsident	Begrüßung
Senger	PD Dr. Ulrike	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin ÖE 5
Sieben	Prof. 'in Dr. Barbara	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 8, ÖE 5
Slot	Irina	Interkulturelle Kompetenz für Wirtschaft und Wissenschaft	Referentin ÖE 18
Spindler	Walter	Ausbildungskommando, Kommandeur	Keynote
Sporket	Prof. Dr. Mirko	Fachhochschule Münster	Referent W 7
Stiffel	Hartmut	Zentrum Innere Führung	Referent ÖE 22
Streicher	Alexander	Fraunhofer IOSB	Referent W 2
Thielmann	Rolf	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis	Referent ÖE 6
Traut	Michael	Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter	Keynote
Vogel	Prof. Dr. Thomas	Pädagogische Hochschule Heidelberg	Referent W 17
von Heimendahl	Klaus	Bundesministerium der Verteidigung, Stellvertretender Abteilungsleiter Führung Streitkräfte und Unterabteilungsleiter Führung Streitkräfte I	Keynote
Wantzlöben	Cornelia	Bildungszentrum der Bundeswehr	Referentin ÖE 11
Wéber	Júlia	Universität Kassel	Referentin W 17
Weise	Detlev	exploii GmbH	Referent ÖE 1
Wienberg	Dr. Jana	Universität Hamburg	Referentin W 21
Wilbers	Prof. Dr. Karl	Universität Erlangen-Nürnberg	Referent W 11
Witt	Hansjörg	Führungsakademie der Bundeswehr	Referent ÖE 3
Wolf	Norina	Technische Universität Kaiserslautern	Referentin ÖE 13
Wolter	Dr. Lisa-Charlotte	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referentin W 22
Wulfert	Dr. Chris-Henrik	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg	Referent ÖE 5
Zander	Dr. Stefan	Forschungszentrum Informatik FZI	Referent W 2
Zimmer	Prof. Dr. Gerhard M.	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg	Referent W 3, W 4, ÖE 16

Die Nr. 1 in digitaler Bildung
Schule | Hochschule | Beruf



www.learntec.de

24. – 26. Januar 2017
Messe Karlsruhe

LEARNTEC



Aussteller von A-Z

Die Fachmesse ist täglich von 9:00 bis 18:00 Uhr (am 15.9. bis 17:00 Uhr) geöffnet.



Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H)

Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg

Wer hoch hinaus will,
sollte sich für
das richtige Fundament
entscheiden.

DAS Studium: HSU
Studieren auf höchstem Niveau



Die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg bildet seit über 40 Jahren Fach und Führungskräfte für die Bundeswehr und mittelbar für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aus. Alle Studiengänge sind akkreditiert und entsprechen nationalen und internationalen Vorgaben.

Forschung

Die Forschungsbedingungen und die hohe wissenschaftliche Leistungsfähigkeit an der Universität sind beispielhaft. Die Universität ist mit anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Industrie in der Metropolregion eng verbunden. Sie ist Teil des „Luftfahrtclusters Hamburg“, Partnerin im Forschungscluster „Biokatalyse 2021“ und im Forschungsverbund „Erneuerbare Energien Hamburg“ aktiv. Im Bereich der Werkstoffforschung ist die Universität, zusammen mit dem Helmholtz-Zentrum Geesthacht, weltweit führend. Gemeinschaftsprofessuren gibt es außerdem mit dem GIGA German Institute of Global and Area Studies und dem Institut für Weltwirtschaft Kiel.

Studium

Mit ihren Intensivstudiengängen und den herausragenden Studienbedingungen stellt die Universität eine Besonderheit im deutschen Hochschulsystem dar. Die Lehrform in Trimestern und die guten Rahmenbedingungen – u. a. der sehr gute akademische Betreuungsschlüssel sowie die Ausstattung – ermöglichen, dass der Bachelor bereits nach 2 1/4 Jahren und der Master nach weiteren 1 3/4 Jahren erfolgreich abgeschlossen werden können. In den vier Fakultäten der Universität werden neun Bachelor- und 16 Master-Studiengänge angeboten. Ab Oktober 2016 wird erstmalig ein englischsprachiger ingenieurwissenschaftlicher Bachelor-Studiengang mit Schwerpunkt „Defence Systems“ angeboten. Dieser in seiner Ausrichtung einzigartige Studiengang soll der zunehmenden Internationalisierung und dem Erfordernis einer engeren Zusammenarbeit der europäischen Länder in Sicherheitsfragen gerecht werden. Im Rahmen der erweiterten Öffnung können – bei freien Kapazitäten und gegen Kostenerstattung – u. a. auch ausschließ-

ende SoldatInnen zur Vorbereitung auf einen Zivilberuf, MitarbeiterInnen von Bundesressorts, zivile Nachwuchskräfte für die Bundeswehr und MitarbeiterInnen von Unternehmen an der Universität studieren.

Wissenschaftliche Weiterbildung

Das Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) nimmt den Bildungsauftrag des lebenslangen Lernens wahr. Seit 2014 bietet die Universität den akkreditierten Weiterbildungsmaster „Militärische Führung und Internationale Sicherheit“ (M-MFIS) in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie der Bundeswehr Hamburg an. Die Weiterbildungsstudiengänge „Civil-Military Interaction“ (M-CMI) in Kooperation mit dem NATO Civil-Military Cooperation Center of Excellence, „Fach- und Führungskräfteentwicklung von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ (M-IngFF) und „Wertschöpfungs- und Wissensmanagement“ (M-IngWW, die Weiterbildungsmaster „Führung in der Medizin“ (M-FIM) und „Leading Diversity“ (M-LeaD) befinden sich im Akkreditierungsprozess.

Helmut-Schmidt-Universität/
Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

Ansprechpartner:

Forschung: Dr. Jens Urny
Fon: 040/6541-2213 | jens.urny@hsu-hh.de

Studium: Astrid Strüßmann

Fon: 040/6541-3855

astrid.struessmann@hsu-hh.de

https://zivil.hsu-hh.de

Weiterbildung: PD Dr. Ulrike Senger

Fon: 040/6541-3093 | sengeru@hsu-hh.de

Wir qualifizieren unsere Studierenden durch akademische Bildung für militärische und zivile Führungsverwendungen. Seit mehr als 40 Jahren decken wir zu großen Teilen den Fachkräftebedarf des Trägers. Auf der Basis exzellenter Grundlagenforschung und zukunftsweisender angewandter Forschung sind wir Impulsgeber für die Bundeswehr. Der Idee des lebenslangen Lernens verpflichtet, entwickeln wir hochwertige Weiterbildungsangebote für den öffentlichen Sektor. In der Vernetzung mit Wissenschaftseinrichtungen im In- und Ausland hat sich die Universität als international orientierte Wissenschaftspartnerin etabliert.

Stand 1-3

Bildungszentrum der Bundeswehr

Nur „GEMEINSAM“ sind wir innovativ

Das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) gehört zum Organisationsbereich Personal des Bundesministeriums der Verteidigung. Als Bundesoberbehörde mit Hauptsitz in Mannheim steuert und koordiniert es den Bildungs- und Qualifizierungsprozess der Bundeswehr unterhalb der ministeriellen Ebene.

Das bedeutet: Das BiZBw deckt die gesamte Bandbreite zivilberuflicher Bildung und Qualifizierung für das zivile und militärische Personal in der Bundeswehr ab.

Es ist die zentrale Fortbildungsstätte der Bundeswehr, wenn es um die Vermittlung wirtschaftlicher, sozialer, juristischer und technischer Fachkompetenzen geht.

Hier werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen sowohl für den technischen als auch für den nichttechnischen Dienst aus-, fort- und weitergebildet.

Das BiZBw stellt bundeswehrgemeinsame Bildungsangebote für alle Angehörigen der Bundeswehr – zivil wie militärisch – bereit. Es bietet vom Schulabschluss über berufsbildende und qualifizierende Lehrgänge bis hin zum Studium Bildungsabschlüsse für einen attraktiven und individuellen Bildungsweg an.

Zudem berät das BiZBw alle Teilstreitkräfte/ Organisationsbereiche der Bundeswehr in Angelegenheiten der Bildung, Qualifizierung und zivilberuflichen Anerkennung von in der Bundeswehr erworbenen Kompetenzen. Als zentraler Ansprechpartner nimmt das BiZBw in diesem Rahmen die gebündelte Interessenvertretung



Foto: Jani Pushparajah-Hoof

der Bundeswehr gegenüber externen Trägern und den für die Ordnung der Berufsbildung zuständigen Instanzen wahr.

Das BiZBw hat die Dienst- und Fachaufsicht über die nachgeordneten Bundeswehrfachschulen und Auslandsschulen der Bundeswehr.

Es ist durch seine Standorte in Mannheim, Berlin-Grünau, Bonn, Hamburg, Nienburg und Oberammergau sowie die zehn Bundeswehrfachschulen bundesweit und über die sieben Auslandsschulen der Bundeswehr international aufgestellt. Zudem ist das BiZBw über zahlreiche Kooperationen mit Bildungsträgern aus Wirtschaft und Öffentlichkeit eng vernetzt.

Das BiZBw präsentiert sich auf dem diesjährigen (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr mit einem Stand auf dem Roten Platz, einer Keynote und vier Panelbeiträgen im Tagungsprogramm. Dozenten des BiZBw stellen in Panelbeiträgen neue Methoden für die Planung und Realisierung von Projekten sowie erfahrungsorientierte Lernmethoden im Bereich des Konfliktmanagements vor. Des Weiteren informieren sie über moderne Ausbildungstechnologie und Fernausbildung. Ein Panelbeitrag befasst sich mit dem für die Bundeswehr neu konzipierten Pilotprojekt Mentoring. Die Keynote des Präsidenten BiZBw, Christoph Reifferscheid, thematisiert die veränderten Anforderungen an Aus-/Fort- und Weiterbildung in Folge der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt (Industrie 4.0).

Das Bildungszentrum der Bundeswehr ist eine obere Bundesbehörde mit Sitz in Mannheim. Es verantwortet die Aus-, Fort- und Weiterbildung insbesondere für den Bereich der Bundeswehrverwaltung. Im Netzwerk mit Bildungsinstitutionen innerhalb und außerhalb der Bundeswehr bietet es bundeswehrgemeinsame sowie übergreifende Bildungsmaßnahmen an und entwickelt Lösungen für die zivilberufliche Anerkennung der in der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen.



**Bildungszentrum
der Bundeswehr**

Bildungszentrum der Bundeswehr
Seckenheimer Landstraße 12
68163 Mannheim
Ansprechpartner: Olga Mertin
Fon: (0621) 4295-2103
E-Mail: bizbwpressestelle@bundeswehr.org
www.bildungszentrum.bundeswehr.de

Stand Roter Platz

Streitkräfte der Bundeswehr

Mit Kompetenz nach vorn: Ausbildung neu denken

„Also lautet ein Beschluß, daß der Mensch was lernen muß.“ Lebenslanges Lernen war Anno 1863, als Wilhelm Busch seine Spitzbubengeschichten dichtete, natürlich noch kein Thema. Der Lehrer Lämpel sorgte für Frontalunterricht á la Nürnberger Trichter und war verständlicherweise ein Quell des Ärgers für Max und Moritz. Heute zeichnen sich attraktive Lehrmethoden dadurch aus, dass man die Auszubildenden in das Lerngeschehen einbindet. In einer sich stetig ändernden Welt ist ständiges Lernen geradezu überlebensnotwendig. Dem Anspruch an das Individuum steht aber noch allzu oft ein Lernumfeld gegenüber, das ein wenig aus der Zeit gefallen zu sein scheint. Gerade wenn es darum geht, die Erfahrungen und Begabungen der Lernenden von Anfang an zu nutzen, springt die Aus-, Fort- und Weiterbildung oft zu kurz.

In der Bundeswehr bedingt die Einsatzorientierung der Ausbildung ein erhöhtes Maß an Handlungskompetenz: Unbekannte Problemstellungen müssen unter Druck gemeistert werden, oft tragen die Handelnden Verantwortung nicht nur für sich selbst, Erfolg oder Misserfolg haben Außenwirkung. In den Fokus der neueren Bildungsforschung rückt somit verstärkt die Frage, wie man vorhandene Kompetenzen besser nutzen, bzw. zusätzliche Kompetenzen vermitteln kann.

Die Anerkennung vorhandener Kompetenzen, das Schaffen von Möglichkeiten, diese zusätzlich zum reinen Aneignen von Fachwissen zu



verbessern sowie die Fähigkeit zur Vermittlung zusätzlicher, geforderter Kompetenzen, kennzeichnet heute attraktive Arbeitgeber. Die Bundeswehr steht mit ihrem Anspruch, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und weiter zu qualifizieren, einer großen Herausforderung gegenüber: Kompetenzorientiert auszubilden bedeutet, Ausbildung neu zu denken. Ausbildungseinrichtungen müssen evtl. ganze Lehrgänge neu konzipieren, Ausbilder die Herausforderungen einer handlungsorientierten Didaktik und Methodik verstehen, umsetzen und verinnerlichen.

Auf der Suche nach Beispielen kompetenzorientierter Ausbildung wird man bei den Wurzeln dieses Kongresses fündig: Fernausbildung wurde von Anfang an kompetenzorientiert konzipiert, und ein erheblicher Anteil der Ausbildung zum Teletutor der Bundeswehr vermittelt die notwendige Methoden- und Fachkompetenz. Darauf aufbauend bietet die in 2014 begonnene

Ausstattung von Ausbildungseinrichtungen der Bw mit moderner IT die Möglichkeit, Kompetenz- und Handlungsorientierung verstärkt in die Präsenzausbildung einfließen zu lassen.

Diese tiefgreifenden Veränderungen, sind wahrlich ein „dickes Brett“, und die Einführung eines Qualitätsmanagements (QM), welches die Prozessqualität und ihre ständige Optimierung anhand der Leitfragen „Bilden wir das Richtige aus?“ und „Bilden wir (es) richtig aus?“ sicherstellen soll, nur folgerichtig. QM soll letztlich die Klammer um die vielfältigen Veränderungen in der Ausbildungslandschaft der Bundeswehr bilden.

Wie die Herausforderung, Ausbildung neu zu denken bereits vielfältig angegangen wird, präsentieren wir Ihnen an den Ständen der Bundeswehr auf dem „Roten Platz“ und dem neu erschlossenen Messeteil mit seiner Präsentationsfläche „Arena“.



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.

Kommando Streitkräftebasis
Abt Ausb SK / UAbt AusbMgmt
Referat Technologiestützte Ausbildung
Fontainengraben 150 | Hardthöhe, Geb. 36
53109 Bonn | Fon: 0228 55042870
E-Mail: kdoskbausbskausbmgmttechgestausb@bundeswehr.org
<http://ausbildung.bundeswehr.org>

Die Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis nimmt in Zusammenarbeit mit allen militärischen / zivilen Organisationsbereichen die fachliche Verantwortung für die konzeptionelle und planerische Weiterentwicklung der Technologiestützten Ausbildung in der Bundeswehr wahr. Das wesentliche Koordinationselement ist dabei die Arbeitsgruppe „Technologiestützte Ausbildung auf Kommandoebene“.

Roter Platz, 11-24, 56-57

AUSSTELLER DER STREITKRÄFTEBASIS

**Kommando Streitkräftebasis**

Das Referat Technologiegestützte Ausbildung der Abteilung Ausbildung Streitkräfte präsentiert aktuelle Entwicklungen aus dem Bereich der Web Based Trainings (WBT) wie das Merkblatt Flüchtlingshilfe und das Modul Cyber Hygiene Awareness. Diese WBT-Module wurden innerhalb kürzester Zeit auf direkte Weisung des BMVg erarbeitet und online gestellt, um den dringenden Bedarf zur flächendeckenden Ausbildung eines besonders großen Personenkreises in kürzester Zeit decken zu können. Zudem werden mit „EtherPad“ und Framadate“ neue Funktionalitäten der integrierten Technologiegestützten Ausbildungsplattform der Bundeswehr (iTAPBw) gezeigt. Bei Interesse steht das Standpersonal auch für Fragen zur mittlerweile fest in die Ausbildungslandschaft der ROA a.d.W.- Ausbildung integrierten (aber noch immer im Pilotstatus befindlichen) iTAPBw-Internet, die in den vergangenen beiden Jahren vorgestellt wurde, zur Verfügung. **Stand Roter Platz**

**Führungsakademie der Bundeswehr**

Die Führungsakademie der Bundeswehr präsentiert neben allgemeinen Informationen zur Akademie und dem Lehrgangsangebot im Rahmen der Aus, Fort- und Weiterbildung für deutsche, internationale aber auch zivile Lehrgangsteilnehmer am Dienstag einen „Digitalen Lagetisch“. Ebenfalls am Dienstag wird ein Panel zu Thema „Cyber- und Informationsraum“ – Umsetzung in die Lehre an Führungsakademie der Bundeswehr“ durchgeführt. **Stand 56-57**

**Zentrum Innere Führung**

Das Zentrum Innere Führung (ZInFü) wendet Coaching bereits seit vielen Jahren erfolgreich zum Teambuilding und zur Förderung der Führungskompetenz in militärischen Verbänden an. Aktuell erweitert sich dieses Angebot auf die Unterstützung des Spitzenpersonals der Bundeswehr im Rahmen des „Spitzenpersonalcoachings“. Erfahren Sie zudem, wie die Aktionsteams des ZInFüBw mit ihren Aktionsprogrammen Angehörigen der Bundeswehr ermöglichen, sich in ihren Einheiten und Dienststellen mit Inhalten der Themenfelder „Legitimation“ oder „Führungskultur“ auseinandersetzen zu können. **Stand 18-19**

**Logistikschule der Bundeswehr**

Die Logistikschule (LogSBw) präsentiert neben der Ausbildungseinrichtung selbst das Thema Wissensmanagement und die Umsetzung im Dienstbetrieb. Zusätzlich wird das Thema „Ausbildung Fachlagerist“ dargestellt, welches beispielhaft aufzeigt, wie im Rahmen der Attraktivitätssteigerung Mannschaftsdienstgrade, die dienstlich in einer vergleichbaren Tätigkeit in der Logistik eingesetzt werden, neben ihrer Ausbildung für den Dienstposten auch einen zivil anerkannte Ausbildungsabschluss erwerben. **Stand 11-12**

**Fachschule der Bundeswehr für Informationstechnik**

Die Fachschule der Bundeswehr für Informationstechnik (FSBwIT) bildet die Offiziersanwärter des militärfachlichen Dienstes zum staatlich geprüften Techniker aus und soll

künftig dem neuen militärischen Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum (CIR) zugeordnet werden. In der Aus-, Weiter- und Fortbildung gewinnt die Kompetenzorientierung immer mehr an Bedeutung. Kern der Ausbildung zum staatlich geprüften Elektrotechniker und der Ausbildung zum staatlich geprüften Informatiktechniker ist die Handlungsorientierung.

Am Stand der FSBwIT werden verschiedene Projektarbeiten aus der Ausbildung zum staatlich geprüften Elektrotechniker bzw. staatlich geprüften Informatiktechniker vorgestellt, die einen kleinen Einblick geben. **Stand 20**

**Kommando Streitkräftebasis – Team Kompetenzorientierte Ausbildung**

Die Arbeitswelt verändert sich, auch die in der Bundeswehr. Digitalisierte Verfahren, projektorientierte Prozesse, kurzfristige Einsätze in unterschiedlichsten Regionen und vieles mehr bestimmen mittlerweile unseren Dienstag. Um kompetent die gestellten Aufgaben meistern zu können ist der bloße Wissenserwerb in der Ausbildung nicht ausreichend. Die Bundeswehr hat daher begonnen, ihre Didaktik und Methodik auf die Kompetenzorientierung umzustellen. Das dafür verantwortliche Team der Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kdo SKB stellt sich und das Projekt vor und freut sich auf Ihre Fragen und Anregungen. **Stand 21**

**Streitkräfteamt Wiki-Service der Bundeswehr**

Der Wiki-Service Bw präsentiert seine Wissensmanagement-Plattform, in der seit 2009 unter dem Motto „Gemeinsam mehr Wissen“ über 180.000 Artikel nach dem Wikipedia-Prinzip entstanden. Neben der Bw-eigenen Enzyklopädie „BeWiki“ nutzen mehr als 500 Projekte und Dienststellen die Plattform zur Onlinezusammenarbeit, dienststellen- und TSK-übergreifend. **Stand 14**

AUSSTELLER DES HEERES

**Ausbildungskommando des Heeres mit Ausbildungszentrum Technik Landsysteme**

Moderne Ausbildungsmethodik/-didaktik verzahnt mit Moderner Ausbildungstechnik zeigen dieses Jahr für das Heer das Ausbildungskommando (AusbKdo), das Ausbildungszentrum Technische Landsysteme (AusbZ TLS) sowie Autoren des Heeres. Aktuelle Entwicklungen im Heer, wie z.B. Bereitstellung von Digitalen Inhalten, Einsatz von Whiteboards, mobilen Endgeräten (Tablet, Smartphone, e-Book Reader usw.), Augmented Reality sowie Nutzung von mobilen Apps werden präsentiert.

Das Ausbildungszentrum Technik Landsysteme wird die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens in einer Community im Rahmen der Fernausbildung verbunden mit einem modernen Support, auch in täglichen Vorträgen in der Arena, demonstrieren.

Die Autoren des Heeres zeigen in praktischen Vorführungen, wie Lernprogramme, digitale Unterrichtshilfen und 3D-Grafiken erstellt werden. Die Besucher können die Digitalen Ausbildungshilfsmittel selbst ausprobieren. **Stand 15-17**

AUSSTELLER DER LUFTWAFFE



Ausbildungszentrum Abbildende Aufklärung der Luftwaffe

Das Ausbildungszentrum Abbildende Aufklärung der Luftwaffe (AZAALw) ist die zentrale Ausbildungseinrichtung der Bundeswehr für den Luftbilddienst. Dort werden Fotografen, Bild/Bilddatenbearbeiter und Luftbildauswerter ausgebildet. Zweck der abbildenden Aufklärung ist es, militärisch relevante Information über ein Interessengebiet durch Aufnahme und Auswertung von Luft- und Satellitenbildern zu gewinnen. Der Erkennungsassistent RecceMan® unterstützt als interaktives Werkzeug den Bildauswerter bei der Erkennung von Objekten. Das Lernspiel SIMBAS (Simulationsbasierte Bildauswertung) dient zum Training der Bildauswertehandlung und dem Erlangen von Kenntnissen über den Recce-Cycle sowie die Nutzung geeigneter Sensoren. Das Lernspiel verwendet dabei die Ansätze des Game Based Learning und dient der Unterstützung des Ausbildungsprozesses für die Bildauswertung.

Stand Roter Platz



Marineunteroffizierschule

Als Ausbildungseinrichtung der Marine präsentiert sich in diesem Jahr die Marineunteroffizierschule (MUS) mit Vertretern aus der aktiven Lehre, dem Bereich Technologiegestützter Ausbildung und aus dem Bereich Konzeption der Ausbildung mit Beispielen aus dem täglichen Lehrbetrieb:

- Facetten des Pilottrainings „Kompetenzorientierte Ausbildung“ aus dem Lehrgang Bootsmann Grundlagen
- Vernetzung digitaler Unterrichtshilfen an den Beispielen Resource Space, WisePortal
- Fernausbildung für Reservisten im Wandel eines streitkräftegemeinsamen Ausbildungskonzepts
- Wegweiser elektronischer Leistungsnachweise

Stand Roter Platz und 22

AUSSTELLER DES ZENTRALEN SANITÄTSDIENSTES DER BUNDESWEHR



Sanitätsakademie der Bundeswehr

Die Sanitätsakademie der Bundeswehr (SanAkBw) präsentiert sein Serious-Games-Projekt als spielfähige Variante, das bekannte SanNetz als Betreuungsplattform für ihre Offiziersanwärter und die Anwendung von Simulationen in der praktischen Sanitätsausbildung mit Live-Übertragung. Im Fokus des sanitätsdienstlichen Messe- und Tagungsauftritts stehen die Digitalisierung der Ausbildung und das Qualitätsmanagement Ausbildung. **Stand Roter Platz**

AUSSTELLER DES ORGANISATIONSBEREICHS AUSRÜSTUNG, INFORMATIONSTECHNIK UND NUTZUNG



IT-Zentrum der Bundeswehr

Das IT-Zentrum der Bundeswehr (IT-ZentrumBw) präsentiert sich mit den Themen Bereitstellung von Simulationsumgebungen / nationale und multinationale Vernetzung. Der Bereich Simulationsumgebungen unterstützt die Bundeswehr bei simulationsgestützten Untersuchungen, Ausbildungen und Übungen. Hierzu werden unterschiedliche nationale und internationale Standorte miteinander vernetzt. Reale und virtuelle Simulationssysteme werden auf dieser Basis verbunden und ermöglichen eine standortunabhängige Ausbildung. Auf dem Stand werden diese Fähigkeiten anhand von Live-Vorführungen demonstriert.

Stand Roter Platz



Technisches Ausbildungszentrum der Luftwaffe Süd

Das Technische Ausbildungszentrum der Luftwaffe Süd (TAusbZLw Süd) zeigt zwei verschiedene Trainer: Der Handlungstrainer Tornado Cockpit in der aktuellsten Ausbaustufe dient als Verfahrenstrainer für die Führerräume Waffensystem Tornado, zur Orientierung im Cockpit, zur Durchführung der Schalterkontrolle gemäß Checkliste und zum Erlernen der ersten Anzeigenprüfungen im Cockpit. Der 2D-Trainer für die Waffensysteme Eurofighter und Tornado umfasst u.a. den Kraftstofftrainer beide Waffensysteme sowie einen Environmental Control System (Abzapflufanlagen)-Trainer und einen Secondary Power System-Trainer für den Eurofighter. **Stand Roter Platz**



Unteroffizierschule der Luftwaffe

Vernetztes Arbeiten mit einem Lernmanagementsystem, bildet an der Unteroffizierschule der Luftwaffe (USLw) die Grundlage für zeit- und ortsunabhängiges Lernen, eigenverantwortlich oder im Team. Die USLw stellt am Beispiel selbstprogrammierter Apps die hauseigene Fachexpertise zu dieser Thematik und den Einsatz in der Ausbildung vor. Im Rahmen der politischen Bildung wurde das Jahr 2016 unter das Motto „USLw Themenjahr 2016 - GegenGewalt / Für mehr Zivilcourage“ gestellt. Ganz im Sinne des Leitbildes des „Staatsbürgers in Uniform“ werden hierbei nicht nur die Betrachtungsbereiche des Militärs, sondern auch die anderen Bereiche, in denen Gewalt vorherrschen kann, thematisiert. Am Stand werden einige der durch das militärische und zivile Stammpersonal und den Lehrgangsteilnehmern entwickelten Projekte vorgestellt.

Stand 23-24

AUSSTELLER DER MARINE



Marinekommando

Die Marine stellt mit dem Dezernat Technologiegestützte Ausbildung Marine (TAM) des Marinekommandos aktuelle Entwicklungen und Produkte aus den Bereichen Moderne Ausbildungstechnik, Computerunterstützte Ausbildung und Digitale Inhalte vor. **Stand Roter Platz**



Arbeitsgruppe IT-Security Awareness

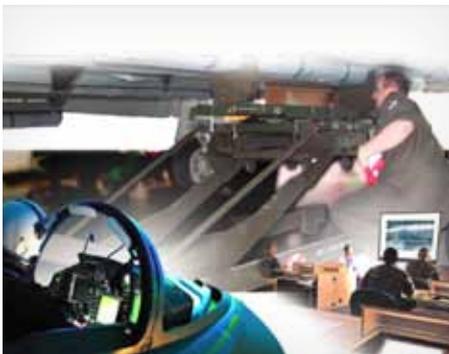
Die AG IT-Security Awareness erarbeitet im Auftrag des IT-Sicherheitsbeauftragten der Bundeswehr seit 2011 zentrale IT-Security Awareness-/Sensibilisierungsmaßnahmen. Im Rahmen der Sensibilisierungskampagne PIA (Durch Partnerschaft sicher: IT-Security Awareness) unterstützt die AG die Durchführung lokaler Sensibilisierungsmaßnahmen und erarbeitet Ausbildungshilfsmittel für IT-Sicherheitsbeauftragte. Die AG führt jährlich den IT-Security Awareness Tag der Bundeswehr als Weiterbildungsveranstaltung für Multiplikatoren und Führungskräfte durch. Des Weiteren hat die AG maßgeblich das Modul „Awareness“ in dem, durch die Verteidigungsministerin Frau Dr. von der Leyen angewiesenen „Cyber Führerschein“, erarbeitet. Diese Ergebnisse und Ausbildungshilfsmittel zur Sensibilisierung werden am Stand der AG IT-Security Awareness vorgestellt. **Stand Roter Platz**

Airbus Defence and Space

Bedarfe verstehen, Lösungen entwickeln, Herausforderungen erkennen – Partnerschaft für operationelle Spitzenleistungen

Airbus Defence and Space, mit seinem Geschäftsbereich Military Aircraft, bietet als kompetenter Partner ganzheitliche Training-Services an. Dies reicht von der Identifizierung der aktuellen Kundenbedarfe, über die Entwicklung von kundenspezifischen Lösungen bzw. Bereitstellung von konkreten Dienstleistungen, bis hin zur gemeinsamen Herausarbeitung zukünftiger Herausforderungen, zusammen mit unseren Kunden. Die diesjährige Präsentation zeigt ein übergeordnetes Grundlagenkonzept für die partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Die Trainingslösungen von Airbus Defence and Space umfassen hierbei:



Groundcrew Training

Ab initio bis Freeplay Simulation inklusive komplexer Fehlersimulation. Softwarelösungen zur eigenständigen Erstellung von Verfahrens- und Handlungstrainern.

Aircrew Training

Ab initio bis Fullmission Training mit einem kompetenzbasierten Ansatz (z.B. Mission-Readiness Training). Dabei können sowohl firmeneigene als auch fremde A/C Plattformen integriert werden.

Missions- und Taktiktraining

Bedarfsgerechtes Training sowohl plattform-spezifisch als auch generisch. Vernetzungsfähigkeit mit anderen Simulatoren zur realistischen Abbildung von Einsatzszenarien.

Training-Services und -Management

Das Leistungsspektrum umfasst u.a. Waffensystem-Erstschulungen, Ausbildung von Piloten, Wartungs- und Instandsetzungspersonal, Operateuren und Spezialkräften, Human-Factor Training durchgeführt von der firmeneigenen, EASA-zertifizierten Trainingsakademie.

Eine Kombination von einzelnen Trainingslösungen und Services erlaubt ein optimiertes Training – abgestimmt auf den jeweiligen Bedarf. Gemeinsam mit dem Kunden lassen sich so unterschiedliche Servicemodelle realisieren, die ihn dazu befähigen, operationelle Spitzenleistungen zu erreichen.



Über Airbus Defence and Space (www.airbusdefenceandspace.com)

Airbus Defence and Space, eine Division des Airbus-Konzerns, ist das führende Verteidigungs- und Raumfahrtunternehmen in Europa und das zweitgrößte Raumfahrtunternehmen der Welt. Zu den Geschäftsaktivitäten zählen die Bereiche Raumfahrt, Militärflugzeuge und zugehörige Systeme und Dienstleistungen. Mit mehr als 38.000 Mitarbeitern erzielte die Division in 2015 einen Jahresumsatz von über 13 Mrd. €.



AIRBUS DEFENCE AND SPACE
Rechliner Straße | 85077 MANCHING
Ansprechpartner: Herr Unterreiner
Fon: 08459 81-80883 | Fax: -80881
E-Mail: training-solutions@airbus.com
www.airbusdefenceandspace.com

Stand 32-33

benntec Systemtechnik GmbH

Kompetenzorientierte Ausbildung – aus einer Hand

Die benntec Systemtechnik GmbH bietet individuelle Lern- und Trainingslösungen für eine kompetenzorientierte und moderne Ausbildung zur optimalen Vorbereitung auf den Einsatz

Das Lernen und die Ansprüche der heutigen Lerner haben sich gewandelt. Weg von der reinen Wissensvermittlung, hin zum orts- und zeitungebundenen Kompetenzerwerb. Wo vorher nur „träges“ Wissen erworben wurde, das heißt theoretisches Wissen, welches nur schwer auf die wechselnden Anforderungen des Alltags transferiert werden kann, verhelfen innovative Projekte wie die Multiplayersimulation zur Brandbekämpfung an Bord von Schiffen oder das ASTERION-System den Lernenden nun zu Handlungskompetenz. Mit modernen eLearning-Lösungen wird nicht nur Wissen vermittelt, sondern Kompetenzen erworben.

Gemeinsam mit der Rheinmetall Defence Electronics GmbH hat benntec es mit dem ASTERION-System geschafft, CBT-Ausbildungstechnologie mit modernen Simulationslösungen zu kombinieren. Highlight des Systems ist die Feedback-Funktion, die den Lerner aus der Simulation heraus in den wissensvermittelnden Teil des CBT zurückführt, um gezielt seine individuellen Wissenslücken zu schließen.

Als langjähriger Partner der Bundeswehr, unter anderem in den Bereichen Marine, Sanitätsdienst, Luftwaffe, Heer und Streitkräftebasis, blicken benntec und Rheinmetall auf viele solcher gemeinsamen und innovativen Projekte zurück.

Aber auch aktuelle Trends finden in kundenspezifischen Lern-Konzepten Berücksich-



tigung. Mit der Q&A Lern-App können ganz einfach eigene Fragen und Antworten in eine App importiert werden. Diese Art des Lernens eignet sich beispielsweise zur Vor- und Nachbereitung von Unterricht. Mit individuellen Erklärvideos können Lernende für Themen sensibilisiert werden, komplexe Sachverhalte können einfach erklärt und Lernprogramme aufgelockert werden. Auch Einsatzmöglichkeiten und Potenziale des kollaborativen Ler-

nens mit neuen Technologien stehen im Fokus aktueller Betrachtungen, genauso wie der Einsatz der xAPI (TinCan) um informelles Lernen in der Organisation sichtbar zu machen.

Wir freuen uns auf Ihre individuellen Themen und stehen Ihnen für alle Fragen und spannende Diskussionen, nicht nur auf dem (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr, jederzeit gern zur Verfügung.

benntec.
Systemtechnik GmbH

benntec Systemtechnik GmbH
Walter-Geerdes-Straße 10-12 | 28307 Bremen
Ansprechpartner: Dr. Volker Köhler
Geschäftsbereichsleiter eLearning, New Media,
Simulation
Fon +49 421 43849 0
info@benntec.de
www.benntec.de

benntec Systemtechnik GmbH aus Bremen bietet Ihnen innovative Lösungen auf den Gebieten eLearning, New Media und Simulation.

Als Ihr professioneller Partner für eLearning & New Media ist benntec spezialisiert auf die Entwicklung von individuellen Lern- und Trainingslösungen und Simulationen im technischen Umfeld. benntec berät Kunden aus den Bereichen Heer, Marine und Luftwaffe sowie Querschnittsbereichen kompetent und aus langjähriger Erfahrung heraus, analysiert den Schulungsbedarf individuell und entwickelt darauf basierend zielgerechte technologiegestützte Aus- und Weiterbildungskonzepte/-systeme. Am Standort Rostock bündelt das Unternehmen sein maritimes Knowhow. MarineSoft steht hier seit 1990 für Expertenlösungen im maritimen Umfeld.

Stand 30

Berlitz Deutschland GmbH

Fremdsprachen, interkulturelle Trainings und Business Seminare: Berlitz hat Ihre Weiterbildung im Blick.

Was vor über 135 Jahren als reines Fremdsprachentraining unter dem Namen Berlitz begann, hat sich zu einem differenzierten Weiterbildungsanbieter für die internationale Arbeitswelt entwickelt. Die Berlitz Kompetenzfelder im Überblick:

Sprachkompetenz – Aktive Vermittlung von Fremdsprachen

Die Bedeutung fremdsprachlicher Kompetenzen hat in nahezu allen Berufen zugenommen. Die aktive Kommunikation sowie der Abbau von Sprachhemmungen stehen im Mittelpunkt der direkten Berlitz Methode.



Berlitz: Lernen wann und wo Sie wollen.

Interkulturelle Kompetenz – Feingefühl für andere Kulturen

Das Wissen um die ländertypische Kultur, deren Werte, Sitten und Gebräuche rücken mehr denn je in den Mittelpunkt eines verständnisvollen Miteinanders. Im globalen Tätigkeitsfeld gehört es zum guten Ton, nicht nur die Sprache des Ziellandes zu beherrschen, sondern auch auf die kulturellen Gepflogenheiten seines Gegenübers eingestellt zu sein.

Management-/Führungskompetenz – Mehr Effizienz und Motivation

Über berufliche Fachkenntnisse hinaus werden von vielen Mitarbeitern inzwischen auch strategische Kompetenz, kommunikative Fähigkeiten und Teamkompetenz erwartet. Hier setzen die Berlitz Seminare an: Ein Expertenteam im In- und Ausland schult die Teilnehmer in ihrer Management- und Führungskompetenz.

Trainingsformate nach individuellen Anforderungen

Flexible Trainingsformate bieten Teilnehmern verschiedene Möglichkeiten der zeit- und ortsunabhängigen Weiterbildung, wie z.B. Trainings im virtuellen Klassenraum, im Online Live Seminar oder via Telefoneinheiten. Ob klassischer Präsenzunterricht, online oder eine Kombination aus Präsenzunterricht und Online-Modulen – die Bedürfnisse der Teilnehmer stehen im Mittelpunkt.

Wirksames Weiterbildungs-Reporting

Das modulare Trainingskonzept von Berlitz und die breite Auswahl an unterschiedlichen For-



Foto: Lindemann

Ihre Ansprechpartnerin bei Berlitz Hamburg: Karen Lindemann, Assistant Center Director

maten machen es möglich, für jeden Kunden ein maßgeschneidertes Weiterbildungspaket aus den drei Kompetenzfeldern zu schnüren. Mit Unterstützung des Berlitz Bildungscontrolling ermitteln wir zudem den betriebswirtschaftlichen Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen.

Bundesweit für Sie da

Mit über 50 Standorten in Deutschland, einem bundesweiten Beraterteam und langjähriger Erfahrung im Firmenkundenbereich unterstützen wir Personalverantwortliche bei der Umsetzung ihrer Weiterbildungsprogramme – von der Planung über die Organisation bis hin zur Evaluation.

Weitere Informationen telefonisch unter 040-3208 268 0, per E-Mail an hamburg@berlitz.de und auf www.berlitz.de.

Gründungsjahr: 1878

Hauptsitz Berlitz Deutschland: Frankfurt am Main

Standorte: weltweit mit mehr als 550 Centern in über 70 Ländern vertreten, in Deutschland gibt es mehr als 50 Center zwischen Flensburg und Rosenheim.

Mitarbeiter: ca. 2.000 in Deutschland

Kompetenzfelder: Sprachtrainings, interkulturelle Trainings, Management-/Führungsseminare, E-Learning Programme (u.a. Virtual Classroom, CyberTeachers, Online Live Seminare), Kids + Teens Sprachcamps und Ferienkurse

Stand 28

Berlitz

Speak with Confidence

Berlitz Deutschland GmbH
Karen Lindemann
Kurze Mühren 2
20095 Hamburg
Tel. +49 (0) 40/3208 268 0
Fax +49 (0) 40/3208 268 68
karen.lindemann@berlitz.de
www.berlitz.de

Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)

Beratung – Qualifizierung – Eingliederung

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) begleitet die Soldatinnen und Soldaten vom Beginn ihrer militärischen Dienstzeit bis zur Wiedereingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt.

Vier, acht, zwölf oder mehr Jahre bei der Bundeswehr – im Anschluss bekommen die Soldatinnen und Soldaten die Chance, sich auf ihre Karriere nach der Bundeswehr vorzubereiten. Damit sie den Übergang von der militärischen Dienstzeit in die zivile Arbeitswelt so erfolgreich wie möglich meistern, steht der Berufsförderungsdienst als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFD befinden sich in der Regel direkt vor Ort in den Kasernen und beraten und betreuen die Soldaten bereits während ihrer Dienstzeit.

Der Soldat hat die Möglichkeit, schon während der Dienstzeit über den BFD an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wie z. B. an Berufsorientierungsseminaren, Sprach- und Computerkursen. Sogar der dienstzeitbegleitende Erwerb bestimmter Berufsschulabschlüsse ist möglich.

Am Ende und nach der Dienstzeit steht der Start in die zivile Karriere

kurz bevor. Die Soldaten können sich jetzt uneingeschränkt auf ihre individuelle Fort- und Weiterbildung konzentrieren und auf den Wechsel in den zivilen Arbeitsmarkt vorbereiten. Neben der Auffrischung vorhandener Schulkenntnisse haben die Soldaten beispielsweise die Chance, einen höheren Schulabschluss zu erwerben, einen (weiteren) Beruf zu erlernen, sich in einem erlernten Berufsfeld im Sinne eines Aufstieges oder einer

Spezialisierung fortzubilden (z.B. zum Meister oder Techniker) oder ein (Fach-)Hochschulstudium zu absolvieren.

Zur Unterstützung der Soldaten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeits-, Umschulungs- und/oder Praktikumsplatz verfügt der BFD über eine bundesweite Stellenbörse. Die Suche nach geeigneten Stellen sowie die persönliche Betreuung und Vermittlung erfolgt

durch den Job-Service des BFD. Die persönliche Kontaktaufnahme zu einem potentiellen Arbeitgeber ist häufig der Schlüssel zu einem Arbeitsplatz. Hierzu richtet der BFD bundesweit Job- und Bildungsmessen aus. Neben Arbeitgebern werden Vertreter der Kammern und Verbände sowie Bildungsträger eingeladen. Darüber hinaus stellt sich der BFD mit seinem Leistungsangebot auf zahlreichen Messen der militärischen Nachwuchsgewinnung vor.

Die nächste Job- und Bildungsmesse findet am 29. September 2016 in der Reichspräsident-Ebert-Kaserne in Hamburg von 09.00 bis 13.00 Uhr unter folgendem Motto statt:

„Karriere 2.0 – Neu durchstarten in der Metropolregion Hamburg“

Willkommen sind Besucher aller Dienstgradgruppen, Qualifikationen und Fachrichtungen – vom Schulabsolventen bis zum Ingenieur –, die in persönlichen Gesprächen Kontakt mit renommierten Arbeitgebern, Behörden und Bildungsträgern aus der Metropolregion Hamburg aufnehmen wollen, die ihrerseits ein großes Interesse an Bewerbern aus dem Bereich der Bundeswehr haben.



Standorte der Berufsförderungsdienste (Quelle: Bundeswehr)



Ansprechpartner für die Bundesländer Schleswig Holstein und die Freie und Hansestadt Hamburg:
 Karrierecenter der Bundeswehr Kiel
 -Berufsförderungsdienst-
 Rostocker Str. 2 · 24106 Kiel
 Telefon extern: +49 (0)431 384 7961
 Telefax extern: +49 (0)431 384 87 5419
 Telefon intern: 90 7400 7961
 E-Mail: KarrCBwKielBFD@bundeswehr.org

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) besteht bundesweit aus 16 Dezernaten mit insgesamt 86 Standortteams, die den Karrierecentern der Bundeswehr zugeordnet sind. Die Kontaktdaten des für Sie zuständigen Berufsförderungsdienstes und weitere Informationen zur Berufsförderung erhalten Sie auf

www.bfd.bundeswehr.de

Stand 54

BWI Leistungsverbund

Lernen 4.0



Digitalisierung, Vernetzung und Flexibilität sind wichtige Merkmale, die mit „Arbeiten 4.0“ in Verbindung gebracht werden. Zugleich sind es Bestandteile, die zukünftig auch die Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern effizienter gestalten können. Beim (Aus)Bildungskongress 2016 stellt die BWI mögliche Szenarien für das Lernen der Zukunft vor.

Seit 2007 gewährleistet die BWI die Ausbildung der SASPF-Nutzer für die Bundeswehr. Die langjährige Expertise und das Know-how der

Ausbildungsexperten in der BWI sollen in der Bundeswehr noch stärker zum Tragen kommen, wenn der IT-Dienstleister ab 2017 zu einer Inhouse-Gesellschaft des Bundes wird. So ist an den Aufbau einer gemeinsamen Wissens- und Kompetenzbasis von Bundeswehr und BWI zu denken. Gemeinsame Ausbildungsmodelle und geeignete Personalwerdegänge/-verwendungen sollen entwickelt und umgesetzt werden.

Beim (Aus)Bildungskongress zeigt die BWI, wie sich die IT-Ausbildung der Bundeswehr mit ihrer

Unterstützung in den kommenden Jahren konkret weiterentwickeln kann und wie aktuelle Trends der Ausbildung dabei berücksichtigt werden. Etwa am Beispiel der Inübunghaltung für Einsatzpersonal. Diese könnte fortan dreigleisig erfolgen: durch ein Trainingscenter in der BWI, durch eine webbasierte Ausbildungsplattform für alle Bundeswehrmitarbeiter und durch den Einsatz von mobilen Endgeräten in der Ausbildung.

Darüber hinaus nimmt die BWI an ihrem Messestand Lösungen aus dem Bereich des „Cognitive Learnings“ in den Blick. Kognitive Lernsysteme sind in der Lage, den Lernfortschritt eines Absolventen zu beobachten und durch dialogische Sequenzen zu erfragen. Auf diese Weise „lernt“ das System den aktuellen Wissensstand des Fortzubildenden selbstständig und stellt daraufhin automatisch den vielversprechendsten Mix an audiovisuellen, theoretischen oder praxisorientierten Lernmitteln bereit. Daneben ermitteln kognitive Systeme, welche didaktischen Methoden sich am besten eignen, um das jeweilige Lernziel zu erreichen. Das kognitive Lernen könnte damit auch in der Bundeswehr zu einer optimalen Unterstützung des Lernenden werden und effektiv dabei helfen, die jeweiligen Lernziele zu erreichen.

Alle Besucher des (Aus)Bildungskongresses sind herzlich eingeladen am Messestand 29 der BWI vorbeizuschauen und in den Dialog über diese und weitere Trends in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu treten.

BWI Leistungsverbund

Der BWI Leistungsverbund ist der strategische Partner für die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) der Bundeswehr. Zusammen mit der Bundeswehr sowie den Partnern Siemens und IBM realisiert er das IT-Projekt HERKULES. Der aus mehreren Gesellschaften bestehende Leistungsverbund modernisiert die nichtmilitärische IuK und gewährleistet den Betrieb der gesamten Infrastruktur von den Rechenzentren über WAN und LAN bis hin zur IT-Plattform und der Telefonie. Zusätzlich unterstützt er die Bundeswehr bei der Realisierung von SASPF, indem er den Rollout der SAP-Anwendung garantiert und die Nutzer ausbildet.

Stand 29



BWI Leistungsverbund
Auf dem Steinbüchel 22, 53340 Meckenheim

Ansprechpartner: Derk Wagenaar
BWI Systeme GmbH,
Leiter SD AP SASPF Ausbildung
Fon: 02225/988-4662
E-Mail: Derk.Wagenaar@bwi-systeme.de
www.bwi-it.de

CBTL GmbH

EVOLUTION³

State of the Art E-Learning

Die CBTL GmbH zeigt mit innovativen Tools, dass effizientes und nachhaltiges E-Learning für alle Formate durchaus machbar ist. Hochwertige Lerninhalte lassen sich trotz einfacher Handhabung in einem teambasierten Produktionsprozess realisieren. Mit dem wegweisenden Ansatz unserer Knowledge-Management-Suite *EVOLUTION³* und *Fast-Train* entstehen hier sogar Vorteile durch eine besondere Nachhaltigkeit und deutlich erhöhte Innovationskraft.



Die Lösung für optimierten Wissenstransfer

Komplexe Organisationen wie die Bundeswehr stehen vor einer besonderen Herausforderung: Wertvolles Fachwissen und Lerninhalte kommen aufgrund von Insellösungen oft nicht der gesamten Struktur zugute. Dabei sind die technischen Rahmenbedingungen für einen bestmöglichen Wissenstransfer eigentlich vorhanden. Mit dem preisgekrönten Autorentool *EVOLUTION³* sowie dem integrierten neuen Rapid-Tool *Fast-Train* eröffnet die CBTL GmbH

hier ein faszinierendes Spektrum an zukunfts-fähigen Möglichkeiten.

Optimale Nachhaltigkeit

Besonders das leicht anzuwendende *Fast-Train* bietet eine Reihe unschlagbarer Vorteile – insbesondere, da im Hintergrund die umfassenden Möglichkeiten von *EVOLUTION³* zur Verfügung stehen. Größter Vorteil: Das Erstellen von Lerninhalten mit *Fast-Train* ist ähnlich einfach wie

die Arbeit mit gängigen Office-Programmen. Trotzdem können die erstellten Inhalte später durch erfahrene Autoren mit *EVOLUTION³* weiter ausgebaut werden. Vorhandenes Wissen kann so erfasst und sukzessive erweitert werden. Didaktische oder technische Innovationen kommen mithin der gesamten Organisation zu Gute.

Optimiertes Wissensmanagement

Gerade mit *Fast-Train* können Lerninhalte effizient und schnell für unterschiedlichste Lernziele in verschiedenen Endformaten und für mobile wie auch stationäre Endgeräte erstellt werden. So ist es möglich, mit geringstem Aufwand bei höchstmöglicher Qualität das Wissen vom Fachmann über den Produktionsweg zum Lerner zu bringen. Kurzum: CBTL GmbH bietet nichts weniger als die teambasierte und dezentrale Technologie zur Ausschöpfung des gesamten Innovationspotentials der Bundeswehr sowie aller angeschlossener Dienstleister.



CBTL GmbH
Herr Björn Preußner
Head of Products and Markets
Stuttgarter Str. 2 | D-80807 München
Fon: 089/3589346-51
Mobil: 0171/3324469
Fax: 089/3589346-9
E-Mail: b.preusser@cbtl.de



Als führendes E-Learning-Unternehmen mit Hauptsitz in München ermöglicht die CBTL GmbH seit 1999 Aus- und Weiterbildungskonzepte auf höchstem Niveau. Neben dem inhouse entwickelten, preisgekrönten Autorentool *EVOLUTION³* setzt auch das Rapid-Tool *Fast-Train* neue Maßstäbe für die gesamte Branche. Darüber hinaus stehen auch die Entwicklung von Lerninhalten im Kundenauftrag und der Wissenstransfer in der *CBTL-Academy* im Fokus des Unternehmens. Dank erfahrener E-Learning-Experten, Techniker und Mediengestalter versteht sich CBTL als verlässlicher und erfahrener Partner an der Seite ihrer Kunden.

Stand 27

CompuGroup

Der INMEDEA Simulator im Bundeswehr San-Netz

Erweiterung um das eLearning Modul „Virtuelle Radiologie“ und Fallsimulationen zum Themenschwerpunkt „Posttraumatische Belastungsstörungen“

Seit 2009 setzt das Sanitätswesen der Bundeswehr in der Aus- und Fortbildung seiner zukünftigen Sanitätsoffiziere auf die webbasierte eLearning Plattform INMEDEA Simulator der CompuGroup Medical Deutschland AG, Geschäftsbereich TELEMED. Über die bestehende Intranet-Plattform der Bundeswehr „San-Netz.de“, können alle Angehörige des Sanitätswesens auf die virtuellen Kliniken des INMEDEA Simulators von jedem Internet-PC weltweit zugreifen.

Basierend auf der positiven Resonanz und steigender Bedeutung von mobilen Aus- und Fortbildungsangeboten im Sanitätswesen hat die Bundeswehr das INMEDEA Angebot im San-Netz um das eLearning Modul Radiologie sowie um neue Fallsimulationen zum Thema Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) erweitert. Beide Themenbereiche spielen in der einsatzrelevanten Ausbildung des Sanitätswesens eine wichtige Rolle.

Die Zahl traumatisierter Soldaten ist durch Einsätze in Krisengebieten wie Afghanistan oder dem Kosovo in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. Betroffene leiden oft noch Jahre später an den traumatischen Erlebnissen. Angehende Ärzte sind häufig nicht ausreichend auf die Behandlung von PTBS Patienten vorbereitet. Das Traumazentrum der Bundeswehr in Berlin setzt daher in der Ausbildung künftig verstärkt auf den Einsatz von Simulationstechniken wie dem INMEDEA-Simulator. Mittels

simulierter Abläufe und Szenarien, basierend auf realen Kasuistiken, sollen Sanitätsoffiziere künftig die Anamnese, Diagnose und Therapie von PTBS Patienten virtuell erlernen.

Weiter spielen radiologische Befunde bei Auslandseinsätzen eine wichtige Rolle. Feldlazarette sind auf Schnelligkeit und Präzision optimiert. Gilt es doch nicht selten Schwerverwundete umgehend behandeln zu können. Hier setzt die Bundeswehr ebenfalls verstärkt auf eLearning. Daher wurde in Kooperation mit der radiologischen Abteilung des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg eine Themensammlung radiologischer Fachinhalte für Einsteiger als eLearning Modul im Inmedea-Simulator realisiert.

Zu den wichtigsten Anwendern des INMEDEA Simulators gehören neben der Sanitätsakademie der Bundeswehr auch zahlreiche Medizinische Fakultäten der Universitäten, wie z.B. in Münster, Leipzig, Erlangen, Essen, Freiburg und Göttingen, welche den Simulator als Bestandteil der Lehre einsetzen.

International ist der INMEDEA Simulator ebenfalls im Einsatz.



Die Produkte und Dienstleistungen der CompuGroup Medical Deutschland AG stehen für intelligente und übergreifende Kommunikations- und Vernetzungslösungen und verbinden Ärzte aller Fachrichtungen, Krankenhäuser, Apotheken, soziale Einrichtungen und Kostenträger. Mit Instrumenten für eine effiziente Vertrags- und Versorgungssteuerung und Softwarelösungen zur Optimierung von Verwaltungsprozessen eröffnen sich zudem neue Wege zu erheblichen Einsparungspotenzialen.

Das gemeinsame Merkmal aller Produkte im Portfolio der CompuGroup Medical Deutschland AG ist die sektorenübergreifende, sichere und datenschutzkonforme Kommunikation. Mit diesen Technologien ist eine Vernetzung der Teilnehmer des deutschen Gesundheitswesens schon heute möglich.

Die CompuGroup Medical Deutschland AG ist eine Tochtergesellschaft der CompuGroup Medical AG, einem weltweit führenden eHealth Unternehmen. Die CGM Deutschland richtet ihre Kerntätigkeiten auf die Konzeption und Entwicklung effizienzsteigernder Produkte, Dienstleistungen und Technologien für das gesamte deutsche Gesundheitswesen. Und dies mit großem Erfolg!

Nahezu jeder zweite Arzt in Deutschland arbeitet bereits täglich mit den sicheren Medizinischen Informations-Technologien der CGM Deutschland im perfekten Zusammenspiel mit den marktführenden Arzt- und Zahnarztinformationssystemen wie ALBIS, CGM M1 PRO, DATA VITAL, MEDISTAR, TURBOMED, CHREMASOFT und CGM Z1.

Die CompuGroup Medical Deutschland AG bietet aber auch für die Bereiche MVZ, Soziale Einrichtungen, Labore sowie Fach- und Rehakliniken perfekte Lösungen für effizientes und sicheres eHealth-Management.

Stand 5



CompuGroup Medical Deutschland AG
Geschäftsbereich TELEMED
Maria Trost 21 | 56070 Koblenz
Ansprechpartner: Sören Kreckel
Telefon: 0261-8000-2004
E-Mail: vertrieb@telemed.de
Internet: www.cgm.com
www.inmedea-simulator.net

Deutscher BundeswehrVerband e.V.

Wer viel gibt, kann viel verlangen!

Aufgabe des Verbandes ist es, die allgemeinen, ideellen, sozialen und beruflichen Interessen seiner Mitglieder sowie ihrer Familienangehörigen und Hinterbliebenen unter Wahrung seiner Unabhängigkeit wahrzunehmen. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet. Er ist die Spitzenorganisation für den Bereich der äußeren Sicherheit nach §§ 35a Soldatengesetz und § 118 Bundesbeamtengesetz. Der Verband nimmt für seine Mitglieder die Befugnisse der Gewerkschaften nach dem Personalvertretungsrecht sowie dem Soldatenbeteiligungsgesetz wahr. Hierzu arbeitet er unter Beachtung der geltenden Gesetze eng und vertrauensvoll mit den Personalvertretungen sowie den zuständigen Vorgesetzten zum Wohle der Soldaten sowie zivilen Mitarbeitern und zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststellen zusammen. Zur Durchsetzung von Verbandsforderungen werden Streiks für Soldaten abgelehnt.

Der Verband setzt sich tatkräftig ein für die Grundsätze der Inneren Führung und die Durchsetzung des Leitbildes des Staatsbürgers in Uniform. Er wirkt in seiner gesamten Tätigkeit darauf hin, dass die Grundrechte der Angehörigen der Bundeswehr und ihrer Familien geachtet werden und jede Benachteiligung wegen Rasse, Herkunft, Geschlecht oder aus anderen gesetzlich verbotenen Anlässen unterbleibt oder entsprechend den geltenden Gesetzen abgestellt wird.

Wir bewegen etwas für unsere Mitglieder: In die Gesetze zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr wurden grundlegende Forderungen des DBwV aufgenommen. Dies

bedeutet einen der größten Erfolge in der Geschichte des Verbandes und bringt wesentliche soziale Verbesserungen für die Angehörigen der Streitkräfte. Dank der Arbeit des DBwV sind eine umfassende Einsatzversorgung und der Anspruch Versehrtter auf Weiterbeschäftigung gesetzlich festgeschrieben. Überdies hat die Interessenvertretung im Zuge der Dienstrechtsreform unter anderem erreicht, dass Soldatinnen und Soldaten im Einsatz mehr Auslandsverwendungszuschlag pro Tag (in der höchsten Stufe) erhalten. Weitere Beispiele sind der stete Ausbau der Beteiligungsrechte, die Öffnung der Streitkräfte für Frauen, die Verbesserung der Rechtsstellung bei Auslandseinsätzen und erhebliche Verbesserungen beim Bundeswehr-Reformbegleitgesetz.

Das im DBwV ausgeübte Koalitionsrecht von Soldaten ist außerhalb Deutschlands immer noch die Ausnahme. In einigen Ländern, auch in NATO-Mitgliedsländern, ist das Koalitionsrecht für Soldaten gar verboten. In der 1972 gegründeten Europäischen Organisation der Militärverbände (EUROMIL) sind – neben dem BundeswehrVerband – 39 Verbände aus 24 europäischen Staaten vertreten. Zudem ist der DBwV auch Mitglied bei CESI, der



Schlagkräftige
Bundeswehr
2020plus



Europäischen Union der unabhängigen Gewerkschaften. CESI repräsentiert mehrere Millionen Mitarbeiter und Beschäftigte aus ganz Europa.

Die vier Landesverbände (LV) des DBwV bestehen aus 27 Bezirken. Die Basis des Landesverbandes bilden Standortkameradschaften, Truppenkameradschaften, Kameradschaften ehemaliger Soldaten / Reservisten / Hinterbliebener und selbständige Truppenkameradschaften. In den DBwV-Bundes- und Landesgeschäftsstellen betreuen über 200 hauptamtliche Mitarbeiter, die in rund 1000 Kameradschaften organisierten Mitglieder.

Der DBwV arbeitet national und international eng mit politischen Institutionen, Partnern und Organisationen zusammen. Zu diesen gehören: Parlament, Regierung und Parteien, Gewerkschaften, Verbände sowie Stiftungen.



Deutscher BundeswehrVerband e.V.
Landesverband Nord
Waschpohl 5-7 | 24534 Neumünster
Fon: 04321 / 42006 | Fax: 04321 / 44233
Ansprechpartner: OTL Andreas Brandes
E-Mail: nord@dbwv.de
www.dbwv.de

ES GEHT UM IHREN BERUF! Wir vertreten Ihre Interessen – wir sichern Ihre Rechte.
ES GEHT UM IHRE SICHERHEIT! Wir bieten kostenlosen Rechtsschutz in allen arbeitsrechtlichen und sozialen Angelegenheiten des Dienst-/Arbeitsverhältnisses und eine obligatorische Diensthaftpflichtversicherung.
ES GEHT UM RAT UND HILFE! Wir beraten Sie unentgeltlich – wir helfen in Notlagen
ES GEHT UM IHRE SOZIALE ABSICHERUNG! Wir kämpfen für gerechte Besoldung und Versorgung.
ES GEHT UM SERVICE! Wir bieten Mitgliedern besondere finanzielle Vorteile durch spezielle Angebote der Förderungsgesellschaft.

Stand 53

Deutsches Patent- und Markenamt

In die Zukunft mit dem Deutschen Patent- und Markenamt



Wir sind das Kompetenzzentrum des Bundes auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes in Deutschland, erteilen Patente, tragen Marken, Gebrauchsmuster und Designs ein. Mit mehr als 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an drei Standorten (München, Jena und Berlin) sind wir das größte nationale Patent- und Markenamt in Europa und weltweit das fünftgrößte nationale Patentamt. Das Deutsche Patent- und Markenamt (DPMA) gehört zum Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz.

Kompetent – sicher – freundlich

Wenn dieses Profil auf Sie zutrifft, passen Sie zum DPMA. Wir bieten besonders qualifizierten

Ingenieuren und Naturwissenschaftlern einen krisensicheren, familienfreundlichen Arbeitsplatz als Patentprüferin und Patentprüfer. Selbstverständlich mit flexiblen Arbeitszeiten. Bei uns arbeiten Sie interdisziplinär und technisch-naturwissenschaftlich auf Tuchfühlung mit den neuesten Innovationen. Sie entscheiden unabhängig und eigenverantwortlich über die Patentierbarkeit einer Erfindung. Kenntnisse über den aktuellen Stand der Technik erhalten unsere Patentprüferinnen und Patentprüfer auch auf Messen, Kongressen und Fachveranstaltungen im In- und Ausland. Sie treffen Kolleginnen und Kollegen aus anderen nationalen Patentämtern, denn wir pflegen intensive Kooperationen zu nationalen und internationalen

Einrichtungen und Organisationen zum Schutz des geistigen Eigentums. Und weil für Ihre Arbeit Sprachkenntnisse wichtig sind, bieten wir Ihnen auch Sprachkurse für Englisch, Französisch, Japanisch und Chinesisch an.

Profiliert – qualifiziert – engagiert

Sie haben hohe Ansprüche an uns? Wir auch. Denn ein in Deutschland erteiltes Patent steht für Qualität und technischen Fortschritt. Und deshalb suchen wir für die Patentprüfung nur die Besten. Künftige Patentprüferinnen und angehende Patentprüfer durchlaufen im DPMA eine dreijährige Qualifizierung mit Lehrveranstaltungen, Gruppen- und Einzelschulungen. Juristische und patentrechtliche Fachkenntnisse werden durch ein intensives Kursprogramm vermittelt und spezielle IT-Seminare machen Sie fit für die Arbeit in unseren elektronischen Datenbanken. Nach mehrjähriger Berufserfahrung und bei besonderer Eignung bieten sich Ihnen mit der Übernahme von Führungsfunktionen weitere Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des DPMA.

Weil wir dabei immer auch anerkennen, dass die Menschen im 21. Jahrhundert Engagement im Beruf und Engagement in der Familie vereinen möchten, schaffen wir die Verbindung: Telearbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle sowie eine hauseigene Kinderkrippe helfen ebenso wie die im DPMA gelebte Chancengleichheit, berufliche und familiäre Vorstellungen – seien es nun Pflichten oder Wünsche – in Einklang zu bringen.

Bei uns haben Sie eine Zukunft.

Das Deutsche Patent- und Markenamt, das Kompetenzzentrum des Bundes auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes in Deutschland, beschäftigt an seinem Standort in München derzeit ca. 800 Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler der unterschiedlichsten Fachrichtungen. Sie möchten Teil dieses Teams werden? Wir freuen uns auf interessante Gespräche mit Ihnen.



Deutsches
Patent- und Markenamt



Deutsches Patent- und Markenamt
Zweibrückenstraße 12 · 80331 München

Ansprechpartnerin: Petra Würtz
Fon: 089/2195-2314
E-Mail: petra.wuertz@dpma.de
www.dpma.de

Stand 31

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG / Mastersolution AG (Gemeinschaftsstand)

Fernausbildung aus einer Hand

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG und die Mastersolution AG ergänzen ihre Angebote zu einer ganzheitlichen Fernausbildungslösung. Diehl BGT Defence ist eines der führenden Unternehmen im verteidigungstechnischen Sektor und deckt mit Produkten und Dienstleistungen aus dem Bereich Interaktives Training Ausbildungsbedarf in den Streitkräften ab. Schwerpunkte sind dabei computerbasierte Ausbildungsprogramme für die Computer Unterstützte Ausbildung sowie die Fernausbildung. Die Mastersolution AG legt auch in diesem Jahr, neben dem bewährten Standardprodukt für Klassenraum Management MASTERSOLUTION SUITE, wieder ihren Schwerpunkt auf die Softwarelösungen MASTERSOLUTION VMS sowie MASTERSOLUTION VCS.

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG realisiert in erster Linie moderne CUA- und FA-Lernprogramme im operationellen, taktischen und technischen Umfeld für die Streitkräfte sowie in anderen Inhaltsbereichen für industrielle Kunden. Die Programme sind so realisiert,

dass es dem Lehrer möglich ist, die einzelnen Ausbildungsinhalte, entsprechend den Eindrücken aus den Präsenzphasen, individuell an den Ausbildungsbedarf des jeweiligen Lerners anzupassen. Damit wird Lehrern und Lernern ein Ausbildungshilfsmittel an die Hand gegeben, das nicht nur den didaktischen, sondern auch den technischen Grundsätzen modularer Fernausbildung entspricht.

Die Mastersolution AG präsentiert das mobile 3D Filmstudio MASTERSOLUTION SHOW zur Realisierung professioneller Erklärvideos, virtueller 3D Präsentationen und animierter Filmsequenzen. Die Filmproduktion ist ohne technische Vorkenntnisse möglich und liefert Videos in HD-Qualität. Darüber hinaus stellt MASTERSOLUTION das Video Management System MASTERSOLUTION [VMS] vor, mit dem Medieninhalte, Videos, Aufzeichnungen und Live-Sendungen zentral und bequem verwaltet, beliebig verteilt oder ausgewählten Nutzern individuell zur Verfügung gestellt werden. Mit

dem Virtual Communication System MASTERSOLUTION [VCS] werden Informationen und Wissen via internetbasierten Live-Schulungen, Webinaren und Online-Konferenzen, vollkommen unabhängig vom Ort, ausgetauscht. Ein modularer Aufbau, eine skalierbare Teilnehmeranzahl sowie die intuitive Bedienung garantieren multimediale Live-Kommunikation in einer neuen Dimension. Ganz gleich ob Virtueller Klassenraum, Online-Meetings oder Webinare – die Anwender gestalten ihre individuelle Kommunikation in Echtzeit.

Neben der softwaretechnischen Unterstützung von CUA und Fernausbildung, konzipiert Diehl auch multimediale Klassenräume für den Bereich CUA, Computergestützte Sprachausbildung und Fernlernen und stattet diese nicht nur mit entsprechender Computerhardware oder zusätzlich mit Videokonferenzanlagen, interaktiven Whiteboards oder Mobiliar etc. aus, sondern deckt die gesamte Palette der Dienstleistungen in diesem Bereich ab.



Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG
Ausbildung / Interaktive Systeme
Fischbachstr. 16 | 90552 Röthenbach/Peg.
Fon: 0911/957-3068 | Fax: -3010
Ansprechpartner: Hans-Werner Wilken
Fon: 0911/957-3058
Hans-Werner.Wilken@diehl-bgt-defence.de
www.diehl-bgt-defence.de

Leistungsspektrum und Erfahrung von Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG

- Analyse, Beratung, Konzeption, Realisation, Evaluation, Service aus einer Hand
- Inhaltentwicklung für netzbasierte Lernprogramme unter Beachtung der AICC/SCORM Standards (Fernausbildungslernprogramme) zum Einsatz in Lernmanagementsystemen mittels unterschiedlicher Autorensysteme
- Ausstattung von Hörsälen für die Fernausbildung und den Bereich der Computer unterstützten Ausbildung / Sprachausbildung
- Erstellung von Gesamtausbildungskonzepten



Mastersolution AG
Postplatz 12 | 08523 Plauen
Fon: 03741/42313-0 | Fax: 03741/42313-19
Ansprechpartner: Enrico Korb
Fon: 03741/42313-0
E-Mail: enrico.korb@mastersolution.ag
www.mastersolution.ag

Die Mastersolution AG konzentriert sich auf die Entwicklung und den Vertrieb von Software für Kommunikation & Lernen. Neuestes Produkt des Unternehmens ist das mobile 3D Filmstudio MASTERSOLUTION SHOW zur Realisierung professioneller Erklärvideos, virtueller 3D Präsentationen und animierter Filmsequenzen. Darüber hinaus schätzen Unternehmen und Schulen die innovativen Produkte für Klassenraum Management und IT Asset Management sowie das Virtual Communication System [VCS] für internetbasierte Live-Schulungen, Webinare und Online-Konferenzen, das Lern Management System [LMS] als Lernplattform, Wissensdatenbank und Trainingsportal, das Video Management System [VMS] für Videportal, Mediendistribution und Videoredaktion sowie das Simulation and Authoring System [SAS] mit Simulationswerkzeug, Autorensystem und Wissensmanagement.

Stand 10

Christiani Akademie

Praxisnah, lebendig, berufsbegleitend – Weiterbildung mit der Christiani Akademie



Weiterbildung und Fernunterricht sind fest mit dem Namen Christiani verbunden. Aus der ältesten Fernschule Deutschlands (gegründet 1931) hat sich eine moderne Akademie für die berufliche Qualifizierung entwickelt. Christiani bietet heute eine breite Palette an Weiterbildungskursen an – beispielsweise in den Fachbereichen SPS-Technik, Hydraulik, Automatisierung, CNC-Technik oder den Abschluss zum Industriemeister Metall.

Als Pionier in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zählt das Technische Institut Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG heute zu den wichtigsten Anbietern von Lehrmitteln für Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe. Christiani begleitet Menschen beim lebenslangen Lernen in jedem Alter. Von diesem breiten Know-how profitieren Schüler, Studierende und Auszubildende ebenso wie Mitarbeiter, die sich weiterbilden wollen. Und gerade für Unternehmen bietet die betriebliche Weiterbildung ideale Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Bildungsprofi für Technik

Die Christiani Akademie hat sich als Teil des Technischen Instituts Dr.-Ing. Paul Christiani auf die technische Weiterbildung in den Bereichen Metall und Elektro spezialisiert. Sie ist nach ISO 9001:2008 zertifiziert. Alle Fernlehrgänge sind von der staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) geprüft und zugelassen. Jahrzehntelange Erfahrung in der Bildungsbranche und die enge Zusammenarbeit mit führenden Unternehmen aus Industrie und Handwerk geben den Teilnehmern die Sicherheit, dass sie mit den Bildungsangeboten der Christiani Akademie absolut praxisnah lernen und sämtliche Lehrmittel didaktisch hervorragend aufbereitet sind.

Professionell ausbilden – Ausbilderqualifizierung

Die Qualifikation des Ausbildungspersonals ist ein aktuelles Thema in allen Unternehmen. Denn dem Ausbildungspersonal kommt die äußerst wichtige Aufgabe zu, dem Fachkräftemangel bereits in der Ausbildungsphase entgegen-

zuwirken. Die Christiani Akademie deckt aufbauend auf der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) das gesamte Spektrum der Ausbilderqualifizierung ab. Ziel der Fernlehrgänge ist es, die Teilnehmer auf die Fortbildungsabschlüsse „Lernprozessbegleiter/in“, „Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in“ und „Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in“ der DBA bzw. IHK vorzubereiten. Das einzigartige Methodenkonzept aus Selbstlernen und Voneinanderlernen wird durch Präsenzveranstaltungen, Online-Sprechstunden und professionelle Lernbegleitung gewährleistet.

Die Christiani Akademie kann mittlerweile auf mehr als eine Million zufriedener Lehrgangsteilnehmer zurückblicken.



Technisches Institut für Aus- und Weiterbildung Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Christiani ist einer der Pioniere in der beruflichen Weiterbildung. 1931 als erste Fernschule Deutschlands gegründet, entwickelte sich das Unternehmen bis zum heutigen Tag stetig weiter. Christiani steht für eine qualitativ hochwertige und praxisnahe Aus- und Weiterbildung. Durch langjähriges Know-how und ein umfassendes Komplettangebot rund um die Berufsbildung sind wir der anerkannte Partner in Industrie, im Handwerk, bei Berufsschulen und bei technisch interessierten Privatkunden. Mehr als 70.000 Kunden, Betriebe wie auch international agierende Konzerne, vertrauen seit Jahren auf die Christiani-Qualität.

Stand 4

Christiani

**Technisches Institut für
Aus- und Weiterbildung**

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG
Hermann-Hesse-Weg 2 · 78464 Konstanz
Tel.: +49 (0) 7531 / 5801-26
www.christiani.de
Ansprechpartner: Herr Rüdiger Klinge
E-Mail: klinge@christiani.de · Mobil: 0151 25124056

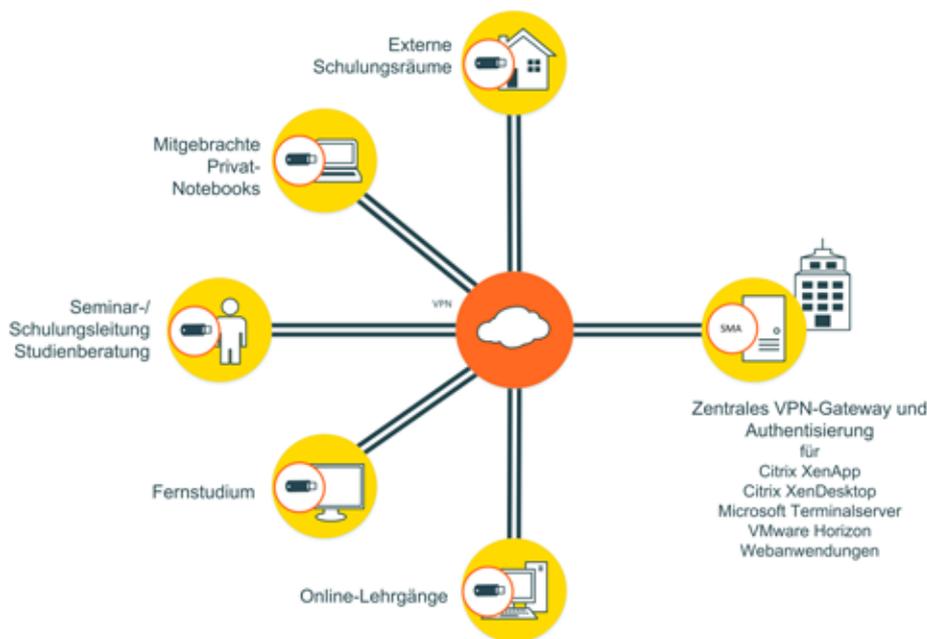
ECOS TECHNOLOGY GMBH

Innovative Lösungen für die Weiterbildung bei der Bundeswehr – Hochsicherer Fernzugriff von jedem PC

Modernes Lernen ist digital: Die Vermittlung von Ausbildungsinhalten oder die Nutzung von Weiterbildungsangeboten sind heute nicht mehr zwangsläufig mit einer Präsenz vor Ort verbunden. Wir haben uns beispielsweise daran gewöhnt, Wissen durch Webinare oder im Rahmen von Online-Schulungen zu vermitteln. Über das Internet sind ortsunabhängig auch Online-Workshops und andere E-Learning-Szenarien realisierbar, zu denen sich Teilnehmer einfach mit ihren eigenen Endgeräten einloggen.

Immer dann, wenn es dabei zu einem Zugriff auf wichtige, kritische oder personenbezogene Daten, Anwendungen und Systeme kommt, wie z.B. VS-NFD Lerninhalte, sollte die Sicherheit der verwendeten Technik sehr genau hinterfragt werden.

Der deutsche Hersteller ECOS TECHNOLOGY GMBH entwickelt IT-Lösungen für den hochsicheren Remote Access. Dabei geht es vor allem darum, unabhängig vom verwendeten PC auf Webanwendungen oder VDI Umgebungen zuzugreifen. Die Produkte von ECOS ermöglichen dies einfach, kostengünstig und hochsicher. Gleichzeitig erfolgt der Remote-Access vollkommen abgeschottet von der auf dem PC oder Notebook installierten Software. Selbst wenn dieser also mit Viren, Trojanern oder sonstiger Schadsoftware verseucht ist, besteht keinerlei Gefahr für die Systeme, Daten und Anwendungen, auf die per Internet zugegriffen wird.



Mit dem ECOS SECURE BOOT STICK steht die benötigte Lösung für den Anwender komplett zur Verfügung und ermöglicht eine komfortable Nutzung auf beliebigen Rechnern. Gleichzeitig fungiert der Stick als Zwei-Faktor-Authentisierung und dient damit auch als zusätzliche Sicherheits-Barriere.

Für den Zugriff wird nicht nur der Stick, sondern auch das zugehörige Passwort benötigt. Selbst bei Verlust einer dieser Komponenten ist eine missbräuchliche Nutzung durch Unberechtigte ausgeschlossen.

Technisch setzt ECOS auf eine hochgradig verschlüsselte Verbindung mittels eines speziell gehärteten und abgesicherten ECOS SECURE

LINUX-Betriebssystem. Über dieses wird der jeweilige PC bei angestecktem Stick automatisch gebootet – vollkommen unabhängig davon, welches Betriebssystem dort eigentlich installiert ist.

Zu den Kunden der ECOS zählen bereits Bundes-, Landes-, Kommunalbehörden und öffentliche Einrichtungen sowie namhafte Unternehmen aus der freien Wirtschaft.

Besuchen Sie uns auf unserem Stand und lassen Sie sich über alle Details sowie die vielfältigen Einsatzszenarien der IT-Security-Lösungen für den Schulungsbereich der Bundeswehr informieren.

ECOS TECHNOLOGY GMBH
Sant-Ambrogio-Ring 13a | 55276 Oppenheim
Ansprechpartner: René Rühl
Key Account Manager – Government
Tel.: 06133 939-260
www.ecos.de

Die ECOS TECHNOLOGY GMBH hat sich auf IT-Lösungen für den hochsicheren Remote Access spezialisiert. Anwender in Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen sowie berechnete externe Mitarbeiter, Lieferanten oder Kunden können damit von einem beliebigen Rechner mit Internetanschluss aus auf zentrale Daten und Anwendungen im Firmennetzwerk zugreifen.

Stand 8

EF Education Deutschland GmbH

Sprachreisen: Fremdsprachen lernen und Auszeit nach der Bundeswehr

Die Eingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt stellt viele Soldaten nach ihrer militärischen Dienstzeit vor eine grosse Herausforderung. Was ist notwendig, um den Schritt erfolgreich zu bewältigen? Neben fachlichem Know-How erwarten Unternehmen vor allem auch Fremdsprachenkenntnisse. EF Education First (EF) hilft den Soldaten dabei, die Sprachkenntnisse schnell zu verbessern und bietet ihnen gleichzeitig die Möglichkeit, sich im Ausland eine wohlverdiente Auszeit zu gönnen.

EF wurde 1965 von dem schwedischen Studenten Bertil Hult gegründet. Er war davon überzeugt, dass man eine Sprache am besten dort lernt, wo sie gesprochen wird und organisierte kurzerhand die ersten Sprachreisen nach England. Inzwischen verfügt EF über 44 eigene Sprachschulen weltweit und kann auf 50 Jahre Erfahrung zurückblicken. Auf Wunsch übernimmt EF die komplette Organisation der Sprachreise: vom Sprachkurs über Flüge und Unterkunft bis hin zu Versicherungen.

Gezielt Sprachen lernen

Viele der EF Sprachschulen weltweit bieten Sprachkurse speziell für Erwachsene über 25 Jahre an. Sofern die Kurse in Europa stattfinden werden sie teilweise sogar durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) gefördert. Ob Englisch, Französisch, Spanisch oder Italienisch – die Möglichkeiten zum Sprachen lernen sind vielfältig. Hat man sich für eine Sprache entschieden, fehlt nur noch der richtige



Kursort. Zur Auswahl stehen die angesagtesten Metropolen und Küstenorte – darunter Madrid, Paris, London und St. Julians auf Malta. Alle Sprachschulen sind zentral gelegen und modern ausgestattet.

Bei der Länge und Intensität der Kurse können sich die Teilnehmer ganz nach ihren individuellen Bedürfnissen richten. Besonders empfehlenswert sind Kurse in Minigruppen mit 8 bis 12 Teilnehmern, da diese eine noch höheren Lernerfolg versprechen. Zudem besteht die Möglichkeit, durch Wahlfächer wie „Konversation“, „Englisch für Verhandlungen“ oder „Präsentationstech-

niken“ individuelle Schwerpunkte zu setzen. Des Weiteren können sich die Sprachschüler gezielt in einem bestimmten Fachgebiet wie Business, Marketing oder Jura weiterbilden.

Auszeit im Ausland

Neben dem Sprachunterricht steht den Teilnehmern noch genügend Freizeit zur Verfügung, um den Kursort zu erkunden, Exkursionen in die Umgebung zu unternehmen oder einfach nur in einem Café oder am Strand zu entspannen. Gerade nach dem Militärdienst ist eine Auszeit im Ausland für viele Soldaten eine willkommene Abwechslung.

Informationen zum Sprachreiseanbieter EF Education First

EF ist der weltweit führende Veranstalter im Bereich internationale Bildung und wurde 1965 mit dem Ziel gegründet, sprachliche, kulturelle und geografische Barrieren zu überwinden. Bis heute hat EF bereits Millionen von Menschen geholfen, eine neue Sprache zu lernen. Mit einem Netzwerk von 500 Schulen und Büros weltweit ist EF auf Sprachtrainings, Bildungsreisen, akademische Abschlüsse und Kulturaustausch spezialisiert.

In Deutschland ist EF mit Büros in Düsseldorf, München, Stuttgart, Berlin und Hamburg vertreten.



EF Education (Deutschland) GmbH
Stephanie Hülkenberg
Königsallee 92a
40212 Düsseldorf
Tel: +49 211 688 57 212
Fax +49 (0) 211 688 57 101
Stephanie.Huelkenberg@ef.com
www.ef.de

Stand 34

Eleven-O-Six Racing Team e.V.

Das Racing Team der Helmut-Schmidt-Universität

„Fortschritt gibt es nicht ohne Veränderung. Wer sein Denken nicht ändern kann, kann gar nichts ändern.“ – George Bernard Shaw

Treu nach diesem Motto fand Ende letzten Jahres für das Eleven-O-Six Racing Team die Jahreshauptversammlung statt, bei der ein neuer Vorstand gewählt wurde, neue Mitglieder aufgenommen und alte Mitglieder verabschiedet wurden. Ebenfalls haben wir uns dazu entschieden ein neues Fahrzeug zu konstruieren, nicht mit einem Elektro- sondern mit einem Verbrennungsmotor. Dieses alt bewährte Konzept gewährleistet, dass wir die Stärken unseres Teams ausspielen und in der kommenden Saison wieder Vollgas geben können. Durch den Wechsel zu einem Verbrennungsmotor erschließen sich für uns daher mehr Möglichkeiten einen erfolgreichen

Wagen zu konstruieren. Allerdings muss dabei nicht nur der Motor sondern das ganze Fahrzeug neu konstruiert werden, was einen hohen Zeitaufwand darstellt.

Die Saison 2016 verlief verhältnismäßig ruhig, da die gesamte Energie des Teams in die Entwicklung und den Bau des neuen Fahrzeugs investiert wird, welches voraussichtlich zur Saison 2017 fertiggestellt wird. Dennoch sind wenige wichtige Punkte zu nennen:

Das Eleven-O-Six Racing Team hat wie im Vorjahr wieder an dem E-Race in Neumünster teilgenommen. Die Teilnahme am E-Race stellt für uns immer einen wichtigen Abschnitt in der Saison dar. Dieses Mal sind wir mit einem älteren Modell angetreten. Trotz kleinerer technischer Schwierigkeiten und Probleme hat das Team sich wieder gut präsentieren können.



Foto: Prototypenmuseum



Im März fand in Hamburg die Ausbildungs- und Studienmesse „Einstieg“ statt. Dort waren wir ebenfalls mit einem Stand zu finden und hatten so die Chance Kontakte zu knüpfen und viele Interessierte in den Bann des Motorsports zu ziehen.

In der kommenden studienfreien Zeit werden unsere Techniker all ihre Freizeit in unseren neuen Wagen stecken. Die Vorkehrungen wurden bereits getroffen und wir erwarten deutliche Fortschritte in unserem Projekt. Das bietet viele Möglichkeiten und die Chance den Wagen schnellstmöglich fertigzustellen, denn aufgrund des Studiums bleibt nicht immer nebenbei die Zeit am Wagen weiterzuarbeiten.

Wir bedanken uns recht herzlich bei all unseren Sponsoren, Freunden und Familien die uns in allen Angelegenheiten tatkräftig unterstützen. Wir arbeiten stets daran unsere Leistung weiter zu steigern, das wäre ohne diese Unterstützung nicht möglich. Ohne Sie wären wir nicht da wo wir momentan stehen, vielen Dank!



Eleven-O-Six Racing Team e.V.
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
E-Mail: eos_racing_team@hsu-hh.de
www.hsu-racing.de

Der „Eleven-O-Six Racing Team e.V.“ wurde im November 2006 gegründet. Der Verein verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke und hat es sich zur Aufgabe gemacht Wissenschaft und Forschung im Bereich der Ingenieurwissenschaften, die Interdisziplinarität zwischen den Fachbereichen sowie den automobilen Rennsport an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg zu fördern.

Mit über 20 engagierten Mitgliedern erfreuen wir uns heute an der Möglichkeit an zahlreichen Veranstaltungen wie internationalen (Technik)Messen, Workshops und Rennen im Rahmen der Formula Student teilnehmen zu dürfen. Die Mitglieder des Eleven 06 Racing Teams studieren an verschiedenen Fakultäten. Den Großteil stellen Studenten der Ingenieurwissenschaften dar. Daneben sind Studenten der Wirtschafts- und Geisteswissenschaften vertreten. Die Interdisziplinarität und vor allem die Verbindung von Theorie und Praxis durch dieses Projekt fördern den Erfolg dieses Projekts. Wir freuen uns über Ihren Besuch an unserem Stand.

Stand 1-3

eurosimte GmbH

simulate. train. succeed.

eurosimtecs Kernkompetenz umfasst Simulationslösungen und 3D-Visualisierungen für eine effiziente, flexible und kostengünstige Aus- und Fortbildung, sowie die Einsatzvorbereitung militärischer als auch ziviler Kunden.

simulate. train. succeed

Auf der generischen 3D-Simulationsplattform VBS3 (Virtual Battlespace 3) aufbauend, bietet eurosimte strategisch unterstützende Programm-erweiterungen (z.B. C³I-TS, VB-Edit) sowie auf Simulatoren zugeschnittene Lösungen (z.B. UAS-MTT, SolusAir LUNA & Mikado UAV Simulator, Artilleriesimulator BT33) an. Hier stehen vor allem militärische Kunden im Vordergrund. Sei es die Vermittlung von Grundlagenwissen, Verfahrens- und Handlungstraining oder das gemeinsame Missionstraining zur Einsatzvorbereitung – Simulationen und 3D-Visualisierung helfen Abläufe und Zusammenhänge zu verstehen und erfolgreich auszubilden. Auf diese Weise können Liveübungen optimal vorbereitet und zugleich Ressourcen in Form von Bearbeitungszeit, Personal, sowie Materialien eingespart werden.

Als Teil der Einsatzvorbereitung können Missionen und einzelne Szenarien in frei nachbaubaren Operationsgebieten virtuell geplant und auch mehrfach geübt werden, um damit einen erfolgreichen Operationsverlauf zu gewährleisten.

Unsere Simulationslösungen bieten Flexibilität, verschiedenste Einsatzorte und Bedingungen, sowie komplexe Situationen in der zweiten und dritten Dimension. Der realitätsnahe Blick ins Gelände kann nachgestellt und geübt werden, zugleich lassen sich Ausbildungsergebnisse auswerten.

So wird eine wesentliche Steigerung des Ausbildungserfolges erreicht und ein wichtiger Beitrag zur realistischen und effektiveren Einsatzvorbereitung bei geringerem Kostenaufwand geleistet.

Die Bundeswehrlizenz

Die SuTBw (Simulations- und Testumgebung der Bundeswehr) hat im Dezember 2014 VBS3 und ergänzende Produkte, u.a. der eurosimte GmbH, als virtuelle Simulationslösung für die Bundeswehr ausgewählt und beschafft. VBS3 hat hierbei durch seine Vielfältigkeit, die vielen verfügbaren Inhalte, seine Verbreitung in der NATO und seine offene Architektur überzeugt.

Neben der Beschaffung von VBS3-Lizenzen und ergänzenden Produkten wurde für alle beschafften Produkte in deutscher Sprache ein Service- und Supportvertrag abgeschlossen, welcher auch einen Vor-Ort-Service sowie die Lizenzverwaltung beinhaltet.

**Support unter: 0700 90 211 211
oder vbs-support@eurosimte.de**

Virtual Reality

Zusammen mit dem Kooperationspartner Useye, hat die eurosimte GmbH erste gemeinsame Erfolge als „VRresearch“ in der Virtual Reality Marktforschung erreicht. Durch eine Kombination von realitätsgetreuer 3D-Grafiken, sowie Virtual Reality Technologie und zusätzlichem Eyetracking wird die Kundenforschung zu einer mobilen, flexibel anpassbaren und leicht auszuwertenden Aktivität.



Als Full-Service-Provider und Systemintegrator liefert die eurosimte GmbH aus Düsseldorf schlüsselfertige Simulations-, Schulungs- und IT-Systeme, die durch neueste Technologien und realitätsgetreue 3D Simulation bestehen.

Darüber hinaus bietet die eurosimte Services & Support sowie Trainings- und Schulungsleistungen. Unsere virtuellen 3D Simulationssysteme und Produkte ermöglichen optimierte, sowie motivierende Ausbildung und deren Erfolg.

Wir helfen dabei, Soldaten optimal auf das vorzubereiten, worauf es ankommt: den Einsatz. Ihr Erfolg ist unser Ziel.

Stand 35-36



eurosimte GmbH
Mündelheimer Weg 37 | 40472 Düsseldorf
Fon.: + 49 (0) 211 / 30 18 56 - 0
Fax.: + 49 (0) 211 / 30 18 56 - 29
E-Mail: info@eurosimte.de
www.eurosimte.de

Fraunhofer-Institut für Kommunikation, Informationsverarbeitung und Ergonomie
FKIE Abteilung Human Factors (HF)

Innovative Medien für die zukünftige Ausbildung

Die Abteilung Human Factors befasst sich mit der Schlüsselkomponente sämtlicher militärischer Systeme: Den einzelnen Soldaten und Soldatinnen im Einsatz. Sie treffen unter den schwierigen Einsatzbedingungen vor Ort sicher und zuverlässig weitreichende Entscheidungen, agieren unter großer Gefahr und sollen durch hochkomplexe wehrtechnische Systeme unterstützt werden. Hierzu erforschen, entwickeln und untersuchen wir innovative Verfahren und mobile Technologien: Damit der Mensch im Mittelpunkt bleibt. Die Forschungsarbeiten der Abteilung HF betrachten deshalb zunächst die soldatischen Leistungsfähigkeit sowie relevanter Eigenschaften und Fähigkeiten des Soldaten. Diese „menschlichen Faktoren“ definieren wesentliche Richtwerte bei der Gestaltung zukünftiger wehrtechnischer Technologien und Systeme. Durch eine moderne, technologiegestützte (Aus-)Bildung können Kompetenzen und Leistungsfähigkeit der Soldaten ferner gesteigert werden. Aus technischer Perspektive werden hier innovative Verfahren des Serious Gamings, der Virtuellen Realität und schließlich tragbare, mobil einsetzbare IT-Systeme oder Wearables betrachtet, die eine Einbindung der abgessenen Soldaten in den Informationsverbund der Bundeswehr ermöglichen.

Aktuelle und zukünftige Missionen erfordern hochgradig ausgebildete und kompetente



Soldaten. Die zukünftige (Aus-)Bildung wird noch umfassender und berücksichtigt pädagogische Grundlagen, Verfahren und Technologien. Handlungskompetenz und selbstgesteuertes Lernen des handlungssicheren, aktiven und motivierten Soldaten rücken in den Mittelpunkt. Neue Simulationsverfahren wie Virtual Reality und Serious Gaming besitzen hohes Potenzial zur Unterstützung der kompetenzorientierten Ausbildung. Im Ort- und Häuserkampf erfordert die Ausbildung heute zwingend einen Zugang zu Übungsanlagen, die jedoch kapazitiv beschränkt und eingeschränkt modifizierbar sind. Virtuelle Realität ist diesen Beschränkungen nicht

unterworfen. Außerdem unterstützt sie eine kompetenzorientierte Ausbildung und individuell anpassbares Lernen. Verfügbare Technologien und Verfahren bieten vielfältige Möglichkeiten zur Schaffung individueller Lernumgebungen.

Vorgelegt wird der Einsatz einer kommerziellen VR-Brille, welche zur (Aus-)Bildung von Soldaten in urbanen Szenaren wie Häuserkampf eingesetzt werden kann. Dabei werden im Zusammenspiel mit weiteren Ausbildungsmitteln kritische Situationen nachgebildet und realistisch dargestellt. So können Soldaten auch auf dieses schwierige Umfeld zielgerichtet vorbereitet werden.

Fraunhofer
FKIE

Fraunhofer FKIE | Abteilung HF
Zanderstr. 5 | 53177 Bonn
Ansprechpartner:
Dr. Thomas Alexander
Tel.: 0228/50212-432
thomas.alexander@fkie.fraunhofer.de
Martin Westhoven
Tel.: 0228/50212-495
martin.westhoven@fkie.fraunhofer.de
www.fkie.fraunhofer.de

Das Fraunhofer-Institut für Kommunikation, Informationsverarbeitung und Ergonomie FKIE stellt sich den aktuellen wissenschaftlich-technologischen Herausforderungen in sicherheitsbezogenen Fragestellungen im zivilen und wehrtechnischen Bereich. Das FKIE ist mit seinen 400 Mitarbeitern an den Standorten Wachtberg und Bonn ein führendes Institut für anwendungsorientierte Forschung und praxisnahe Innovation in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Stand 39

goldsteps consulting GmbH & Co. KG

Wir passen die Fortbildung dem Soldaten an und nicht den Soldaten der Fortbildung – So geht Personalberatung heute!

In Zeiten wachsender Dynamik in Geschäftsprozessen wird es zunehmend wichtiger sich den raschen Gegebenheiten anzupassen und auf die Bedürfnisse von Kunden oder die internen Anforderungen einzugehen. Bei derartigen Anforderungen ist in erster Linie die wichtigste Ressource, der Mitarbeiter, gefordert. An diesem Puls der Zeit setzt unser ganzheitliches Ausbildungs- und Vermittlungskonzept an. So ist es einem noch völlig Ungelernten möglich, mit unserer Maßnahme, einen IHK-Berufsabschluss als Fachinformatiker zu erlangen. Sollte dieser bereits vorhanden sein, ist eine Weiterqualifikation mit anerkannten Herstellerzertifikaten möglich. Es sind schon einige Jahre praktische Erfahrungen in dem Beruf gesammelt worden? Dann verbessern Sie Ihre Chancen mit einem höheren beruflichen Abschluss, dem IT-Professional. Sie haben bereits ein Studium

im Bereich der Informatik abgeschlossen oder sind IT Professional und möchten in diesem Bereich auf Ihr fundiertes Wissen aufbauen? Dann lassen Sie sich bei uns zum ITIL-Expert zertifizieren und werden Sie Profi im Service Management. Der erste Schritt ist der Berufseinstieg, doch ihm folgen noch viele weitere Schritte des Lernens. So denken wir diesen Schritt weiter um die wichtigste Ressource, die Mitarbeiter, auf jeder Stufe der beruflichen Bildung weiter zu qualifizieren. Unser rundum Angebot beginnt bei Qualifikationen von Berufseinsteigern und schließt den Kreis bis zu studierten

Mitarbeitern. Dabei ist uns die Qualität der Weiterbildung stets das wichtigste Anliegen. Diese gewährleisten wir durch eine sinnvolle und anerkannte Weiterbildung, die auf die Teilnehmer zugeschnitten ist.



10 Gründe für die goldsteps consulting GmbH & Co. KG

1. Kompetenz von Anfang an – Fachkundige Beratung durch das Karriere Team vor der Ausbildung
2. Betreuung im Vorfeld – Professionelle Aufbereitung
3. Individuelle Vermittlung – Deutschlandweite Vermittlung in Unternehmen
4. Flexibler Einstieg – Start ist jeden Monat möglich
5. Praxisorientierte Trainings – Zielgruppenorientierte Kurse unter Gleichgesinnten
6. Professionelles Dozententeam – Training durch projekterfahrene Dozenten
7. Betreuung – Wir stehen Ihnen vor, während und nach der Ausbildung als Karriereberater zur Seite
8. Mit Sicherheit zum Abschluss – Nahezu 100% Bestheerquote
9. Akkreditierung – Weitgehende Partnerschaften mit namenhaften Firmen, Herstellern und Organisationen
10. Erfahrung – seit 1991

Mit einem hochmotivierten Team werden Leistungen in den drei Bereichen:

Recruiting, Qualifizierung und Personalentwicklung angeboten, die eine ganzheitliche Betreuung des Kunden von der Erstberatung über die persönliche Entwicklung bieten. Durch zahlreiche Zertifizierungen und Akkreditierungen kann die goldsteps Fortbildungen wie den IT Professional oder Fachinformatiker aber auch ITIL Expert oder Prince II anbieten. Des Weiteren sind wir als Recruiter für namenhafte Unternehmen in ganz Deutschland tätig.

Die goldsteps consulting GmbH&Co. KG ist ein bundesweit agierendes IT-Beratungsunternehmen mit Sitz in Bielefeld. Das Unternehmen gehört zur acocon Gruppe und beschäftigt 22 Mitarbeiter.



goldsteps consulting GmbH & Co. KG
August-Schroeder-Str.4,
33602 Bielefeld
Tel. 0521-32901310
info@goldsteps.de
www.goldsteps.de

Stand 52

GRADAN GmbH – Gesellschaft für Unternehmensentwicklung

Professionelle Bildungskompetenz mit der richtigen Strategie

DIN ISO 29990 – für mehr Qualität in der Bildung

Ein Unternehmen, das eine Zertifizierung nach der DIN ISO 29990 anstrebt, verschreibt sich selbst einem hohen Qualitätsanspruch, den es an seine potenziellen Kunden kommunizieren kann. Damit bedeutet eine Zertifizierung nach DIN ISO 29990 ein Mehrwert sowohl für die Kunden als auch für das betreffende Unternehmen.

Die DIN ISO 29990 richtet sich insbesondere an Unternehmen, die neben ihrem eigentlichen Arbeitsgebiet selbst aus- oder weiterbilden, an auf Aus- und Weiterbildungen spezialisierte Bildungsdienstleister, an Privatschulen, Hochschulen und einzelne Dozenten. Die Norm ist dabei branchenübergreifend konzipiert.

Der Dipl. Betriebswirt Daniel Graf hat eine Studie verfasst, in der er untersuchte, welche Anforderungen sich für ein Unternehmen der Aus- und Weiterbildungsbranche ergeben, und wie diese umgesetzt werden können. Dies soll

zum einen ein besseres Verständnis für das Ziel der Norm bringen und zum anderen den Unternehmen aufzeigen, an welchen Stellen es Verbesserungspotenzial gibt.

Vorteile der DIN ISO 29990

- ▶ verbesserte Dienstleistungsqualität
- ▶ Wettbewerbsvorteil erhalten
- ▶ Verbesserungspotenziale aufdecken
- ▶ strategische und operative Geschäftsabläufe optimieren

Erstes Projekt zur DIN ISO 29990 auch bei der Bundeswehr umgesetzt

Daniel Graf, Deutschlands führender Experte im Bereich der DIN ISO 29990, hat bereits auch ein erstes Bildungskompetenz-Projekt mit der Bundeswehr umgesetzt. Er übernahm in diesem Jahr die Ausbildung von Offizieren des Kommandos Streitkräftebasis (SKB) in Umfang und Anwendung der DIN ISO 29990 in Vorbereitung der Erstellung einer Bereichsvorschrift.



Daniel Graf, Geschäftsführer GRADAN GmbH, Dozent an der Staatlichen Studienakademie Dresden (Bereich Qualitäts- und Umweltmanagement), Deutschlands führender Experte zur DIN ISO 29990

Auf dieses Referenzprojekt ist der Geschäftsführer der GRADAN GmbH besonders stolz, der gleichzeitig auch als Vorstandsvorsitzender des ISO / TC 232 – Learning services die internationale Standardisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung vorantreibt. Durch diese Funktion und die Tätigkeit als Stellv. Obmann des Deutschen Instituts für Normung (DIN) im Normenausschuss „Bildungsdienstleistungen“ gestaltet Daniel Graf diese Standards aktiv mit, die er dann als Unternehmer bereits in mehr als 200 Kundenprojekten (DIN ISO 29990 und DIN ISO 9001) nachhaltig umgesetzt hat. Auf Basis der Managementberatung der GRADAN GmbH konnten bisher alle anschließenden Zertifizierungen erfolgreich abgeschlossen werden. Sie finden uns **gemeinsam mit dem TÜV Nord am Stand 44**. Wir freuen uns darauf, Sie persönlich über die Umsetzung der DIN ISO 29990 zu informieren.



GRADAN 
UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

GRADAN GmbH
Geschäftsführer
Dipl. Betriebswirt Daniel Graf
Könneritzstr. 7
01067 Dresden

Tel.: 0171 4060447
E-Mail: graf@gradan.eu
www.gradan.eu

GRADAN GmbH – Gesellschaft für Unternehmensentwicklung

Die GRADAN GmbH ist eine auf strategische Entwicklung spezialisierte Unternehmensberatung mit hochqualifizierten Mitarbeitern. Dabei reicht unsere Kompetenz von kaufmännischen Aspekten, Personalentscheidungen und marketingrelevanten Fragen über Finanzen bis hin zur Qualitätspolitik in Ihrem Unternehmen.

Zu unseren Kunden gehören kleine und mittelständische Unternehmen sowie Existenzgründer. Als marktführender Experte für das Managementsystem DIN ISO 29990 profitieren insbesondere Bildungsdienstleister von unserer Expertise. Davon konnte sich in 2016 auch die Bundeswehr in einem ersten Projekt überzeugen.

Stand 44

Internationale Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH

Duales Studium an der Internationalen Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH (iba) in Hamburg



Herzlich willkommen am Studienort Hamburg der iba.

Sie möchten nicht einfach „nur“ studieren, sondern auch gleich in der Praxis zeigen, was in Ihnen steckt? Dann ist die iba die richtige Wahl. Deutschlands größte staatlich anerkannte private Berufsakademie ermöglicht mit ihrem Modell der geteilten Woche gleichzeitig eine theoretische Ausbildung und praktische Erfahrung im Betrieb. Dabei absolvieren die Studierenden jede Woche jeweils 20 Stunden im Studium und 20 Stunden im Unternehmen.

Ihr Studium an der iba bereitet Sie durch seine spezifischen Rahmenbedingungen ganz intensiv und praxisbezogen auf weiterführende Aufgaben in Unternehmen vor. Die sehr persönliche

Studienatmosphäre führt zu einem starken Zusammenhalt und viel Spaß.

Das Studienangebot ist sehr vielfältig. Die iba profitiert in großem Maße von der Erfahrung der Unternehmensgruppe, die seit vielen Jahren im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig ist. Wir kennen den Arbeitsmarkt. Die Kernexpertise der iba liegt im Bereich Betriebswirtschaftslehre, IT- und Ingenieurwesen sowie Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe.

Am Studienort Hamburg der iba werden folgende Studiengänge angeboten:

Betriebswirtschaftslehre

6-semesterig, 7-semesterig mit interkultureller Qualifikation
Bachelorstudiengang (B.A.)

mit den Fachrichtungen:

- Hotel- und Tourismusmanagement
- Marketingkommunikation/ Public Relations
- Sportmanagement
- Event-, Messe- und Kongressmanagement
- Industrie und Handel
- Gastronomiemanagement
- Personalwirtschaft/ -dienstleistungen
- Gesundheitsmanagement
- Kultur- und Medienmanagement
- Banken und Versicherungen
- Steuer- und Prüfungswesen
- Immobilienwirtschaft (im Akkreditierungsverfahren)

Sozialpädagogik & Management
Bachelorstudiengang (B.A.)



Duales Studium deutschlandweit

Die Internationale Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH (iba) hat ihren Sitz in Darmstadt. Sie ist eine private hessische Berufsakademie auf der Grundlage des hessischen Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Berufsakademien. Die einzelnen Studienorte der iba sind unselbstständig und unterstehen der Aufsicht des hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK).

Die Studierenden können den theoretischen Teil des Studiums an folgenden 11 Studienorten absolvieren: Bochum, Darmstadt, Erfurt, Freiburg, Hamburg, Heidelberg, Kassel, Köln, Leipzig, München, Nürnberg.

Stand 38

iba Internationale
Berufsakademie
University of Cooperative Education **2006 10 Jahre 2016**

Internationale Berufsakademie der F+U
Unternehmensgruppe gGmbH Studienort Hamburg
Hammerbrookstr. 90 · D-20097 Hamburg
Web: www.iba-nord.com
Web: www.internationale-ba.com
Ansprechpartnerin: Ulrike Lütjelüschsen
Studien- und Firmenkundenberaterin
Tel: +49 40 63 60 38-22
Mail: ulrike.luetjelueschen@internationale-ba.com

IUBH Fernstudium

Neustart nach der Bundeswehr

Wer sich schon während seiner Zeit bei der Bundeswehr auf die Karriere danach vorbereiten möchte, braucht ein Studium, das zeitlich und örtlich völlig flexibel ist – so wie das der IUBH: Alle 16 Fernstudienprogramme der staatlich anerkannten Hochschule können in verschiedenen Zeitmodellen von überall auf der Welt absolviert werden – und ab Herbst wird es sogar möglich sein, Prüfungen von Zuhause aus zu schreiben.

Hauptfeldwebel und Badminton-Nationalspieler Dieter Domke hat dieses Konzept überzeugt – seit 5 Semestern studiert er berufsbegleitend BWL an der IUBH:

Warum hast du dich für dieses Studium entschieden?

Nach meiner Bundeswehr- und Sport-Karriere möchte ich in der freien Wirtschaft arbeiten. Da ist für mich eine fundierte betriebswirtschaftliche Ausbildung unumgänglich.

Weshalb kam für dich ein Fernstudium in Frage?

Ich habe zunächst mit einem normalen Präsenzstudium begonnen. Das heißt automatisch feste Vorlesungszeiten an einem festgelegten Ort. Wegen meiner täglichen

Trainingszeiten von fünf bis sechs Stunden und dem vielen Reisen zu Wettkämpfen hatte ich aber ständig Probleme mit den Klausurterminen, den fehlenden Unterlagen und den verpassten Vorlesungen. Ich stellte fest: Für mich kommt nur ein Fernstudium in Frage.

Warum an der IUBH?

Nachdem mein erster Studienversuch an meinem vollen Terminkalender gescheitert war, war mir vor allem eines im Studium wichtig: Flexibilität. Die IUBH bietet da wirklich sehr viele Vorteile für Berufstätige und Sportler. Das hat mich überzeugt:

- Alle notwendigen Studienunterlagen – Vorlesungen, Podcasts, Skripte etc. – sind online verfügbar. Deshalb kann ich sie jetzt überall hin mitnehmen.



Foto: Privat

- Mein Tempo im Studium kann ich je nach Job- und familiärer Situation völlig selbst bestimmen.
- Prüfungen kann ich weltweit schreiben.

Wie klappt es, Job, Familie und Studium miteinander zu vereinen?

Durch das viele Training und Reisen fällt es mir schon schwer, Familie und Job gleichermaßen gerecht zu werden. Aber an der IUBH kann ich auch unterwegs mit dem iPad an Vorlesungen teilnehmen oder eine Klausur im Ausland schreiben. Das macht es leichter, das Studium in den regulären Alltag mit unterzubringen.

Würdest du dein Studium weiterempfehlen?

Speziell für Personen, die beruflich oder privat sehr eingeschränkt sind, bietet die IUBH eine hervorragende Möglichkeit, um sich beruflich weitere Türen zu öffnen. Für meine Bedürfnisse und Ziele war die Studienwahl also genau richtig.



IUBH 
International University
of Applied Sciences
Internationale Hochschule
Fernstudium

IUBH Fernstudium
Zenostr. 6 | 83435 Bad Reichenhall
Ansprechpartner: Anna Malton
a.malton@iubh-fernstudium.de
Telefon: +49 (0) 8651/90234-70
www.iubh-fernstudium.de

Das Studienangebot des IUBH Fernstudiums bietet deutsch- und englischsprachige Bachelor-, Master- und MBA-Programme mit über 30 Spezialisierungen für verschiedenste Branchen und Aufgabenbereiche. Alle Studienprogramme sind staatlich akkreditiert, zertifiziert und haben zahlreiche Auszeichnungen erhalten, z.B. durch das CHE Hochschulranking oder die Premiumsiegel der FIBAA.

Die IUBH setzt auf maximale Flexibilität: Studierende können zwischen einem Voll- oder Teilzeitstudium wählen, der Studienstart ist jederzeit möglich und der Lehrstoff ist mit dem iPad, das jeder zum Studienstart erhält, von überall abrufbar. Prüfungszentren stehen weltweit zur Verfügung. Ab Herbst 2016 bietet die IUBH auch Online-Klausuren an, die von überall geschrieben werden können.

Stand 7

ML Gruppe

ML - Ihr Bildungsdienstleister Nr. 1!

ML ist der führende **Fullservice-Dienstleister** für individuelle Trainingsprojekte und gezieltes Consulting. ML steht bereit für projektbezogene Unterstützung und als dauerhafter Outsourcing-Partner. National und international. Im kleinen, großen und größten Maßstab.

Mehr als **350 feste und freie Mitarbeiter** sichern eine optimale Betreuung, eine perfekte Organisation und einen nachhaltigen Wissenstransfer in vielfältigen Trainingsformen. Mit einem breiten Themenspektrum, einem hohen Qualitätsstandard und dem Schwerpunkt auf Individualität ist ML **seit 1989** der leistungsstarke Partner für Industrieunternehmen und öffentliche Auftraggeber in den folgenden Geschäftsfeldern:

IT-Consulting | IT-Training | IT-Support | ERP-Systems, speziell SAP | Softwareentwicklung

PERSONAL

Bildungsmanagement | Bewerbermanagement | Wissensmanagement | Lernsysteme | Talentmanagement | Kompetenzmanagement | Change-management | Service-Excellence | Compliance | Soft-Skills | Awareness

SICHERHEIT

Informationssicherheit | IT-Sicherheit | Datenschutz | Infrastruktur- und Gebäudesicherheit | Personenschutz

LOGISTIK

Logistik Prozesse | Logistikdaten-Management | Anlagenbetrieb | Logistiksystem-Unterstützung | Wartung und Instandsetzung

GESUNDHEIT

Arbeitssicherheit | Risikobewertung | Unfallverhütung | Burn-out Prävention | Corporate Fitness | Work-Life-Balance

Liebe Messebesucher, die ML Gruppe freut sich auf Ihren Besuch an unserem Stand und interessante Gespräche zu den Themen:

- Personalentwicklung (Aus-, Fort- und Weiterbildung)
- Bildungsberatung
- Bildungscontrolling
- Kompetenzmanagement
- Kompetenzerfassung
- Organisationsentwicklung
- Wissensmanagement
- Content/digitale Ausbildungsmittel
- Lernplattformen/Virtuelle Klassenzimmer

Darüber hinaus möchten wir alle Kongressteilnehmer am Mittwoch zu unserem traditionellen „Kölschen Abend“ einladen. Ihr ML Team

Stand 48-49



ML Gruppe
Max-Planck-Str. 39
50858 Köln
Fon: 02234/9203-112
Fax: 02234/9203-9226
Ansprechpartner: Herr Peter Brandt
info@mlgruppe.de
www.mlgruppe.de

NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL

BERUFSBEGLEITENDES MASTERSTUDIUM IM HAMBURGER „DOCKLAND“

Studieren mit Elfblick und mehr – heißt es an der NORDAKADEMIE Graduate School. Die Hochschule hat ihren Standort im Hamburger Dockland direkt an der Elbe. Die NORDAKADEMIE Graduate School ist die Hamburger Dependence der NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft und wendet sich mit ihrem Studienangebot ausschließlich an Hochschulabsolventen („Graduierte“), die sich berufsbegleitend weiterbilden wollen. Neben neun 24-monatigen Masterstudiengängen bietet die Hochschule Weiterbildungsmodule sowie Zertifikatskurse und ab Herbst 2016 ein berufsbegleitendes Promotionsprogramm an.

Für seine in allen Kernbereichen exzellente Studienqualität wurde dem MBA-Studiengang im Rahmen der Reakkreditierung im Herbst 2008 als erstem Studiengang im deutschsprachigen Raum für fünf Jahre das Premiumsiegel von der Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) verliehen. „Das MBA-Programm der NORDAKADEMIE bot mir

eine maßgeschneiderte Möglichkeit, Management-Wissen auf hohem Niveau zu gewinnen und gleichzeitig meine berufliche Entwicklung weiter voranzutreiben. Die Anforderungen des Studiums waren sehr hoch, jedoch hat es mir der exzellente Service der Hochschule ermöglicht, die Doppelbelastung von Studium und Beruf erfolgreich zu bewältigen“, meint Stephan Götttsche, Geschäftsführer der GRUNFOS Pumpenfabrik GmbH und Absolvent des MBA-Studienganges.

Die seit 2012 entwickelten Masterstudiengänge orientieren sich in ihrer Struktur an dem MBA-Studiengang, allerdings ohne explizite internationale Ausrichtung.

Das Angebot an Masterstudiengängen:

- ▶ Master of Business Administration (MBA)
- ▶ General Management (M.A.)
- ▶ Marketing and Sales Management (M.A.)
- ▶ Financial Management and Accounting (M.Sc.)
- ▶ Wirtschaftsinformatik/IT-Management (M.Sc.)



- ▶ Wirtschaftsingenieurwesen (M.Sc.)
- ▶ Logistik (M.Sc.)
- ▶ Wirtschaftspsychologie (M.Sc.)
- ▶ Wirtschaftsrecht (LL.M.) – Start: Oktober 2016

Alle Masterstudiengänge ermöglichen eine individuelle Schwerpunktsetzung durch einen großen Wahlpflichtfächerpool. Beim integrierten Praxisprojekt mit konkreter Aufgabenstellung aus einem Unternehmen wird in interdisziplinären Teams gearbeitet. Ein besonderes Highlight sind die International Weeks in Russland, China und beim MBA-Studiengang auch in Amerika. In den Studiengebühren ist ein persönliches iPad mit vielen Lehrmaterialien inbegriffen.

Mit rund 400 Studierenden in den berufsbegleitenden Masterstudiengängen hat die NORDAKADEMIE Graduate School eine Spitzenposition unter den privaten Hochschulen mit Präsenzstudiengängen in Hamburg und Schleswig-Holstein erreicht.



NORDAKADEMIE
GRADUATE SCHOOL

NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL

Van-der-Smissen-Straße 9
22767 Hamburg
+49 (0)40 554387-300
master-office@nordakademie.de
www.nordakademie-gs.de

Die NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft ist eine von namhaften Unternehmen und dem Arbeitgeberverband NORDMETALL getragene private Hochschule. Hauptsitz der Hochschule ist Elmshorn, Rechtsform ist eine gemeinnützige Aktiengesellschaft. Mit rd. 1800 Studierenden gehört die NORDAKADEMIE zu den größten privaten Hochschulen mit Präsenzstudiengängen in Deutschland. Die Hochschule kooperiert mit rd. 300 Unternehmen bei vier dualen Bachelorstudiengängen und verfügt damit über hervorragende Kontakte zur Wirtschaft. 2012 wurde sie als eine der ersten Hochschulen in Deutschland systemakkreditiert.

2013 wurde mit der NORDAKADEMIE Graduate School eine Dependence in Hamburg eröffnet, die sich auf die postgraduale Weiterbildung von Hochschulabsolventen konzentriert.

Stand 50

Serious Games Solutions

Ziviler Katastrophenschutz und militärisches Training – Anwendungen für moderne Game Based Learning Plattformen



Innovative Technologien aus den Bereichen Game Based Learning und Simulation bieten für das Training von Einsatzkräften sowie für die Planung, den Betrieb und den Schutz von Infrastruktureinrichtungen neue Möglichkeiten. In unserer modernen Welt sind die alltäglichen Abläufe komplex und kompliziert organisiert. Die Versorgung mit Lebensmitteln, Wasser und Strom, die Steuerung von Verkehrsströmen auf der Straße, der Schiene und in der Luft sind mit modernsten Technologien verbunden. Auch im Ernstfall müssen diese Infrastrukturen funktionsfähig bleiben. Fallen sie auf Grund von natürlichen oder kriegerischen Einwirkungen oder eines terroristischen Anschlags aus, entstehen Versorgungsengpässe. „Kritische Infra-

strukturen“ stehen im Fokus. Doch die Seltenheit solcher Ereignisse erschwert das Training. Reale Übungen sind kaum durchführbar. Moderne Simulations- und Visualisierungstechnologien gewinnen daher für die Ausbildung und das Training von Einsatz- und Sicherheitskräften zunehmend an Bedeutung und Verbreitung.

Mit Hilfe von 3D-Simulationen können realistische Szenarien aufgebaut werden, in denen sich Führungskräfte des Militärs, der Feuerwehr, des Rettungsdienstes, der Katastrophenschutz-einheiten und der Polizei einen vollständigen Überblick über die Lage verschaffen und die verantwortungsvollen Aufgaben bei der Bewältigung von komplexen Großschadenlagen analytisch

vorbereiten können. Diese Simulationen in der virtuellen Umgebung sind dabei gefahrlos, kostensparend und lassen das Begehen von Fehlern sowie deren Analyse zu.

An unserem Stand 47 erwartet Sie ein umfassender Einblick in die Möglichkeiten dieser Technologien. Serious Games Solutions arbeitet gegenwärtig an der Entwicklung des Produkts EMERGENCY PROFESSIONAL, das der Einsatzkräfteschulung im Zeitalter einer immer stärkeren Nutzung von Internet und mobilen Endgeräten innovative Impulse gibt und zur Steigerung der Effizienz in Ausbildung, Training und Analyse beiträgt (www.emergency-professional.de).

„Serious Games Solutions“ entwickelt Serious Games bereits seit 1993 und konnte sich als ein Marktführer in diesem stark wachsenden Bereich positionieren. Einen Schwerpunkt bildet die Entwicklung von Produkten für die Schulung in Katastrophenschutz und Feuerwehrwesen sowie im Notärztttraining. Zu den Kunden und Kooperationspartnern gehören z.B. die Siemens AG, BASF AG, das Deutsche Institut für Katastrophenmedizin, die Charité in Berlin oder die Universität Bonn.

SERIOUS GAMES SOLUTIONS
The Gamification Experts

EMERGENCY
PROFESSIONAL

Serious Games Solutions
August-Bebel-Straße 27
14482 Potsdam
Ansprechpartner: Ralph Stock
Fon +49.331.231896.80
ralph.stock@serious-games-solutions.de
www.serious-games-solutions.de

Stand 47

steep GmbH

Von Mechatronik bis Simulation – steep Training

Für die Zukunft gut gerüstet durch eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung. Der Geschäftsbereich Training der steep GmbH entwickelt seit mehr als 40 Jahren individuelle Lösungen und realisiert komplexe Projekte. Das Expertenteam übernimmt dabei die Generalverantwortung von der Konzeption über die Durchführung bis hin zur Evaluation des Trainings. Das Schulungsangebot umfasst u.a. technische Schulungen, Systemtraining, Vertriebs- und Servicetraining sowie Kommunikationstraining für Führungspersonal. Zu unseren Kunden gehören öffentliche Auftraggeber wie Bundeswehr und Agentur für Arbeit und die Industrie, z.B. Automobilhersteller. Beispiele unserer Projekte:

steep Aus- und Weiterbildungszentrum Hamburg

Das Aus- und Weiterbildungszentrum bildet durch Erstausbildung und abschlussbezogene



Qualifizierungen im Bereich Elektro und Metall stark nachgefragte Fachkräfte aus. Mit kompetenten Lösungen tragen wir unseren Teil zur Fachkräftestrategie bei.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW)

steep führt für den Berufsförderungsdienstes (BFD) Ausbildungsmaßnahmen für angehende Berufs- und Zeitsoldaten durch. Bis heute haben mehr als 1000 Soldaten über steep einen industriellen Berufsabschluss (IHK) in IT-Berufen, als Kaufleute und als Kfz-Mechatroniker erworben.

Bundeswehrfachschulen

Die steep GmbH unterstützt seit dem 1.6.2015 mit über 60 Lehrkräften die Bundeswehrfachschulen zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs. Unterrichtet wird für die Sekundarstufen I bzw. II, z.B. in Deutsch, Englisch und Wirtschaftswissenschaften. An 10 Standorten können bundesweit anerkannte Bildungsabschlüsse wie Mittlere Reife oder Fachhochschulreife sowie berufsbildende Lehrgänge wie „Staatlich anerkannter Erzieher“ erworben werden.

Military Training

Unser Geschäftsbereich Military Training umfasst die logistische

Betreuung von Systemen und die Ausbildung an diesen unter Abstützung auf ehemalige Soldaten und Zivilhandwerker der Bundeswehr. Mit diesem Expertenpool ist es uns möglich, professionelle Lösungen für Ausbildungshilfen nach den Ausbildungsstandards des Deutschen Heeres anzubieten.



In-Field Simulation and Training System

Das „In-Field Simulation and Training“ System ermöglicht Hochleistungs-3D-Application-Streaming auf hoch- und höchstmobilen Endgeräten. Es basiert auf einem umfassenden 3D-Simulationsframework und ermöglicht Anwendungen wie realitätsnahe 3D-Visualisierung, 3D-Simulation in virtuellen Testumgebungen, interaktiv didaktisch aufbereitetes Training und Assistenzsysteme auf der Basis realer Einsatzinformationen.



steep GmbH
Justus-von-Liebig-Str. 18
53123 Bonn
Ansprechpartner: Hans-Dieter Körner
Leiter Geschäftsbereich Training
Fon: +49 228 6681 337
eMail: Hans-Dieter.Koerner@steep.de
www.steep.de

Die steep GmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Bonn und mehr als 30 weiteren Standorten in Deutschland. Die Kompetenzen der Bereiche reichen von prozessoptimierender Beratung und IT-Unterstützung über Leistungen wie Systemintegration, Schulung und Dokumentation bis hin zur Gestaltung kompletter Dienstleistungsfelder und bilden gemeinsam ein einzigartiges Fundament für die Entwicklung maßgeschneiderter Lösungsmodelle.

steep Training realisiert seit mehr als 40 Jahren umfassende Projekte im Bereich Aus- und Weiterbildung, inklusive aller organisatorischen und administrativen Aufgaben.

Stand 26

szenaris GmbH

Wir gestalten digitale Welten

Die Einsatzmöglichkeiten für virtuelles Lernen werden mit der technologischen Entwicklung immer vielfältiger. Sie reichen mittlerweile in alle Bereiche des Lebens hinein. Bei szenaris fängt es mit klassischem E-Learning an: Ein Programm vermittelt beispielsweise wichtige Kenntnisse über Arbeits-/Datenschutz. In diesem Fall wird am handelsüblichen Rechner oder auch am Tablet gelernt – mit Texten, Grafiken, Animationen, Videos und einer Vielzahl von Interaktionsmöglichkeiten.

Deutlich aufwändiger sind sogenannte Virtual-Reality-Systeme: Sie ermöglichen mit Hilfe von Steuerungsgeräten, Head-Mounted-Displays (Virtual-Reality-Brillen) und 3D-Umgebungen die weitgehend freie Bewegung in einer Computervelt. Die virtuelle Realität spielt ihre Vorteile aus, wenn der Umgang mit komplexen Geräten geübt werden muss. Schiffs- und Flugzeugsimulatoren sind bekannte Anwendungsfelder, aber szenaris hat in den vergangenen Jahren neue Methoden entwickelt, mit denen die Kosten für derartige Systeme so niedrig gehalten werden können, dass sich der Einsatz auch bei nicht so verbreiteten und weniger teuren Maschinen lohnt.

Das Leistungsspektrum und die Erfahrung der szenaris GmbH umfassen insgesamt folgende Leistungen:

- ▶ Beratung, Analyse, Konzeption, Realisierung, Evaluierung, Betreuung
- ▶ Realisierung von kompletten Trainingslösungen (Hard- und Software)



- ▶ AICC- / SCORM- / xAPI-kompatible Content-Entwicklung
- ▶ Medienproduktion: Virtual Reality (VR), 2D- / 3D-Grafik und -Animation, Foto, Audio, Video
- ▶ App-Entwicklung für mobile Endgeräte (iOS, Android, Windows)
- ▶ VR-Teamtraining-Plattform
- ▶ HLA-basierte Simulationslösungen
- ▶ Rahmenvertragspartner für laufende Content-Entwicklung, Pflege- und Wartungsarbeiten
- ▶ Projektbezogene Technologieschulungen
- ▶ Internationale Projekterfahrungen

Kooperationen und Forschungsprojekte mit Hochschulen und Universitäten stellen sicher, dass sich die Lösungen der szenaris GmbH stets an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren. Geschätzt wird dies von Kunden wie

Airbus, ATLAS ELEKTRONIK GmbH, Avis Rent a Car, BCD travel, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, BOMAG GmbH, BP, Bruker Daltonik GmbH, Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung, Deutsche Bahn, Drägerwerk AG & Co. KGaA, Eppendorf AG, General Dynamics European Land Systems – Germany GmbH, Hahn Air, HANSA-FLEX, Institut für Sicherheitstechnik / Schiffssicherheit e.V., Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH, Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co. KG, LEMKEN GmbH & Co. KG, Polizeiakademie Niedersachsen, Polizei Schweden, Siemens AG, telerob Gesellschaft für Fernhandlungstechnik mbH, ThyssenKrupp Marine Systems GmbH, T-Systems International GmbH, Westerwälder Eisenwerk GmbH, Albert Ziegler GmbH.

Die in Bremen ansässige szenaris GmbH ist Ihr Partner für die Konzeption, Implementierung und Betreuung individueller, innovativer, internetbasierter Lernmedien, Simulationen und virtueller Welten. Wir erstellen E-Learning-Programme und Teamtraining-Systeme.

Diese Lernformen ermöglichen orts- und zeitunabhängiges Lernen nach den spezifischen Aufgabenstellungen der Auftraggeber. Sie erlauben individuelles Lernen der Mitarbeiter oder Teammitglieder, sind kosteneffizient und ersetzen in vielen Fällen den Einsatz von Originalsystemen.

Die szenaris GmbH ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008.

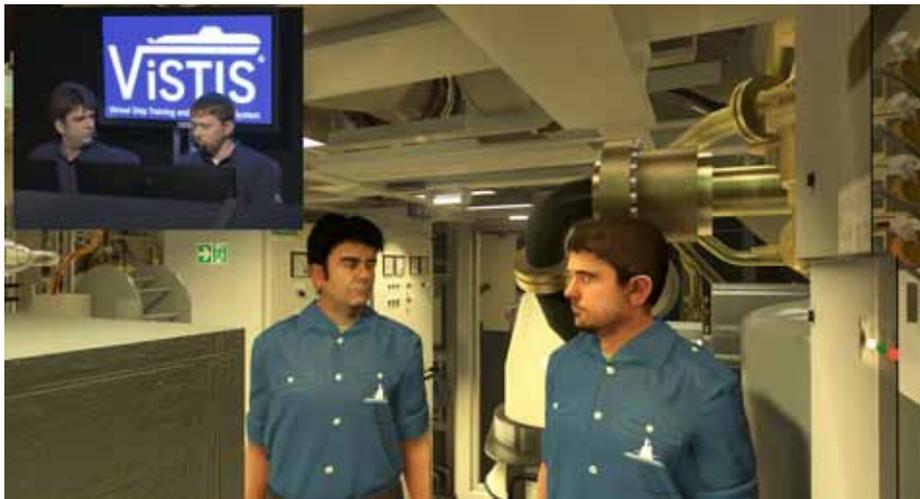


szenaris GmbH
 Otto-Lilienthal-Straße 1 | 28199 Bremen
 Ansprechpartner: Dr. Uwe Katzky
 Fon: 0421 59647-0
 Fax: 0421 59647-77
 E-Mail: uwe.katzky@szenaris.com
 www.szenaris.com

Stand 51

thyssenkrupp Marine Systems GmbH

Landbasiertes, virtuelles Training – Team Training mit virtuellem Boot von thyssenkrupp Marine System und einem U-Boot Submarine Control Simulator.



Um die operative Verfügbarkeit der Schiffe und Boote zu erhöhen und das Trainingsniveau zu steigern, hat thyssenkrupp Marine Systems mit ViSTIS® (Virtual Ship Training and Information System) als Trainingstool mit modularer Systemarchitektur eine systemintegrierende Lösung entwickelt, die bestehende Hardware, Simulationen und die virtuelle Welt verbindet. Das Konzept der Virtual White Unit. Dieses nutzt Virtual Reality Elemente und bildet damit die Hand-vor-Ort Bedienung und Sicherheitsrelevante Szenarien ab, die in den integrierten Simulatoren bisher nicht abgebildet oder trainiert werden können.

Nachdem thyssenkrupp Marine System im vergangenen Jahr dieses ganzheitliche Ausbil-

dungssystem der Virtual White Unit vorgestellt hat, wird in diesem Jahr die darin enthaltene Teamausbildung genauer vorgestellt.

Hierfür wird die weltweit erstmalig realisierte, bidirektionale Verknüpfung eines U-Boot Simulators mit kompletter mathematisch-physikalischer Simulation der Schiffstechnik und einem virtuellen U-Boot (in ViSTIS®) präsentiert. Als Simulator ist ein generischer Submarine-Control-Simulator der Fa. Rheinmetall Defence Electronics angebunden.

Dieses virtuelle Teamtraining aus Simulator und virtuellem Boot/Schiff kann in Zukunft das klassische Pier- und Seetraining – an Bord einer realen Einheit – in der Folgeausbildung erheblich reduzieren und in großen Teilen ersetzen.



thyssenkrupp

thyssenkrupp Marine Systems GmbH
 Wertstr. 112-114
 24143 Kiel
 Tel.: 0431 700 0
 Fax: 0431 700 2312
 www.thyssenkrupp-marinesystems.com

thyssenkrupp Marine Systems ist einer der führenden, global agierenden Systemanbieter für Uboote und Marineschiffe. Weltweit steht das Unternehmen für maritime Kompetenz, innovative Technologien und einen umfassenden und zuverlässigen Service. Mit Standorten in Kiel, Hamburg und Emden gehört es als Business Unit innerhalb des thyssenkrupp Konzerns zur Business Area Industrial Solutions.

Stand 45

TriCAT GmbH

Virtual 3D Classroom | Academy – Präsenz ohne Limits

Aufbruch in ein neues Bildungszeitalter das die Grenzen unserer physischen Präsenz sprengt.

Während klassische Virtual Classrooms (VCs) bereits bei vielen Unternehmen und Organisationen im Einsatz sind, drängt jetzt eine neue Generation von VCs in den Markt – Virtual 3D Classroom und Academy Lösungen. Diese umfassen den Leistungsumfang der bekannten 2D Lösungen, bieten darüber hinaus aber einen deutlichen Innovationssprung mit erheblichen Mehrwerten.

In einem 3D VC wird man mittels eines Avatars in einer virtuellen 3D Umgebung präsent, kommuniziert und handelt durch diesen Avatar. Dabei entwickelt sich sowohl räumliches als auch soziales Präsenzepfinden, zwei der wesentlichen Wahrnehmungseigenschaften unserer physischen Präsenzwelt. Ein 3D VC reicht damit erstaunlich dicht an Bildungsformate in physischer Präsenz heran. Etwas, das rein audio- und videogestützten Formaten nicht gelingt. Gleichzeitig bestehen in einem 3D VC im Gegensatz zu physischen Präsenzumgebungen keinerlei Restriktionen bzw. Limitierungen. Im Ergebnis entsteht eine präsenzfähige Umgebung mit bisher nicht gekannten didaktisch-methodischen Freiheitsgraden sowie einem Maximum an organisationaler Flexibilität.

Attraktiv, flexibel, wirtschaftlich

Kapazitätsengpässe bei Unterrichtsräumen gehören der Vergangenheit an. Ebenso wie suboptimale Ausstattung. Virtual 3D Classroom Lösungen sind rund um die Uhr verfügbar und beliebig skalierbar. Sie beinhalten die denkbar beste und vollständig integrierte Ausstattung



Virtual 3D Classroom | Academy – Präsenz ohne Limits

zur Präsentation und Interaktion mit 2D Medien (Bilder, Präsentationen, Videos) und 3D Objekten (interaktive 3D Modelle etwa von technischen Geräten). In Kombination mit Simulation und den Möglichkeiten, die Künstliche Intelligenz und autonome Agenten bieten, werden erlebnisreiche, attraktive und im hohen Maße transfer- und handlungsorientierte Lernsettings möglich – im Team oder auch als hochinteraktive Selbstlernumgebung und mit Lernzielsetzungen, die nicht bei der Wissensvermittlung enden, sondern nachhaltige Kompetenzentwicklung ermöglichen.

Zu den international führenden Innovationsträgern auf diesem Feld zählt die TriCAT GmbH. Der Spezialist für virtuelle 3D Lern- und Arbeitswelten verfügt mit mehr als zehn Jahren

Forschungs- und Entwicklungstätigkeit sowie zahlreichen realisierten Kundenprojekten über eine umfassende Beratungs- und Lösungskompetenz. So konnte TriCAT mit der Erstellung einer virtuellen 3D Ausbildungssimulationswelt zum Jahrhundertprojekt Gotthard-Basistunnel einen überzeugenden Innovationsbeitrag leisten.



Virtuelle 3D Simulationswelt Gotthard-Basistunnel

TriCAT – modernste Ausbildungstechnologie mit herausragendem didaktischen Nutzen!

Leistungsspektrum:

· Virtuelle 3D Welten · Virtual Classroom | Academy · Game Based Learning · Simulation · Teamtraining · CBT / WBT

Kompetenzfelder:

· Luftfahrt · Verteidigung und Sicherheit · Maschinen- und Anlagenbau · Health Care · Interkulturelle und Sprachtrainings · Soft Skill und Vertriebsthemen

Referenzen:

Nationale und internationale Projekte für Bundeswehr, BOS und den zivilen Markt.



TriCAT GmbH

Lise-Meitner-Str. 13 | Science Park II
89081 Ulm

Fon: +49 731 1405198-0

Fax: +49 731 1405198-99

Ansprechpartner: Markus Herkersdorf

E-Mail: markus.herkersdorf@tricat.net

www.tricat.net

Stand 9

tts GmbH

Lernen wird mobil: 360° Learning & Mobiler Performance Support

Der führende deutschsprachige E-Learning-Anbieter **tts** gibt Einblicke in die Zukunft des digitalen Lernens und stellt seine Innovationen im Bereich 360° Learning und Mobiler Performance Support vor.

Lernen mit der Virtuellen Realität

Virtual Reality (VR) hat 2016 die Marktreife erreicht und **tts** hat bereits das Thema „exploratives Lernen mit der Virtuellen Realität“ in sein Produktportfolio integriert. Benötigt werden lediglich eine günstige Cardboard-Brille, ein Smartphone und eine kundenspezifisch produzierte 360° Learning App. Die Bedienung ist extrem intuitiv, die Lernerfahrung einzigartig und die Lernergebnisse überzeugend. Mit der Cardboard-Brille vor Augen taucht der Lernende in eine perfekt simulierte, als vertraut empfundene Arbeitsumgebung ein. So wird das Lernen zu einer fast körperlichen Erfahrung. Der Lernende fühlt mit, er entdeckt die virtuelle Welt aktiv und spielerisch – und kann sich später an diese kraftvollen Eindrücke besonders gut erinnern.

Paradedisziplin des 360° Learning ist es, Zugang zu schwer erreichbaren Orten und Situationen zu vermitteln, wie zum Beispiel im Umgang mit Schusswaffen, Gefahrstoffen (ABC-Abwehrtruppe) oder Minen. 360° Learning eignet sich speziell als eine Lerneinheit im Rahmen eines Blended-Learning-Konzepts, um so die Motivation des Mitarbeiters zu erhöhen und den Lernerfolg zu steigern.



Beacons: praxisnah und innovativ

Noch einen Schritt weiter in der Digitalisierung der Wissensvermittlung geht **tts** mit dem „Mobilen Performance Support“. Hier findet das Wissen den Lernenden und nicht umgekehrt. Nutzer mit mobilen Endgeräten können so kontextbezogen und an jedem Point of Interest mit relevanten Informationen versorgt werden. Beispiel: Trifft ein(e) Soldat(in) der Instandhaltung am Fahrzeug ein, ploppt auf seinem mobilen Endgerät der Lerninhalt auf und vermittelt Wartungshinweise, Bedienungsanleitungen oder To-do-Listen.

Die unterstützende Technologie sind kleine Funksender (Bluetooth Beacons), die an den

gewünschten Orten angebracht werden. Die Beacons werden über eine App von den mobilen Endgeräten erkannt und dem Mitarbeiter wird proaktiv das Lern- und Informationsangebot angezeigt (Push-Funktion). Die Lerninhalte können vorab mit der **tt performance suite** erstellt und auf einem Server oder in der Cloud gespeichert werden. Sobald die App einen Beacon erkennt, greift sie auf diese Inhalte zu.

Lernen geht in Zukunft von überall – und die Einsatzmöglichkeiten in der Arbeitswelt 4.0 werden breiter. Probieren Sie es aus und tauchen Sie am Stand von **tts** in eine neue Lerndimension ein!

tts

knowledge
matters.

tts GmbH

Anprechpartner: Uwe Kinkel

Schneidmühlstraße 19 · 69115 Heidelberg

Fon: 02761 606999-0 · Fax: - 99

Mobil: 0173 8935500

E-Mail: uwe.kinkel@tt-s-partner.com

www.tt-s.com

tts ist Full-Service-Anbieter für Talent Management und Corporate Learning. Mit innovativen Lösungen im IT- und SAP-Umfeld unterstützen wir unsere Kunden, ihr Potential voll zu entfalten. Zuverlässigkeit, Integrität und Kompetenz bilden dabei die Basis für eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Unser Portfolio:

- ▶ Talent Management: SAP Human Capital Management & SAP SuccessFactors
- ▶ Corporate Learning: Training & E-Learning
- ▶ **tts** Software: **tt performance suite** – Autoren- und Dokumentationslösung & Performance-Unterstützung

Stand 6

TÜV NORD CERT GmbH

Kompetenzorientierte Ausbildung – und keiner weiß es?

Kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung hat in den zurückliegenden Jahren enorm an Bedeutung gewonnen. Aber woran können Interessenten erkennen, dass Sie als Bildungsanbieter sich der Verantwortung stellen und Qualifizierungen nicht im „Gießkannenformat“ sondern nach einem Kompetenzmodell anbieten und durchführen? Damit Sie sich positiv vom Wettbewerb absetzen, bietet TÜV NORD CERT Bildungsanbietern eine Zertifizierung nach DIN ISO 29990, mit der Sie Ihre Qualität unter Beweis stellen können.

Die DIN ISO 29990 ist ein branchenspezifischer Standard für Unternehmen, die Aus- und Weiterbildungen anbieten. Diese Norm stellt den Lernprozess und seine Verbesserungen in den Mittelpunkt. Die Anwendung eines zielorientierten Kompetenzmodells ist eine elementare Anforderung dieser Norm. Zielorientiert meint in diesem Zusammenhang, die Sicherung des Transfererfolges von der Theorie in die Praxis. Ferner wird der Bildungsanbieter in der Anwendung der Norm aufgefordert sich gezielt, d.h. nach einem beschriebenen Konzept, dem Spannungsfeld zwischen den Anforderungen der Lernenden, denen der Arbeitgeber und den eigenen Anforderungen zu stellen. Neben den Aspekten der direkten Lehr-Lern-Interaktion werden in der DIN ISO 29990 auch die für den maximalen Lernerfolg wichtigen Rahmenanforderungen berücksichtigt.

Eine erfolgreiche Zertifizierung sichert den Interessenten, transparente Strukturen an einer Bildungsdienstleistung, die ihnen den Zugang zum



Anbieter erleichtern. Durch gezielte Informationen vor der Bildungsdienstleistung werden die Interessenten besser in die Lage versetzt, sich für den richtigen Anbieter und das richtige Thema zu entscheiden. Abbruchquoten werden reduziert und die Zufriedenheit gesteigert.

Im Gegensatz zu anderen Normen spricht die DIN ISO 29990 die Sprache eines Bildungsanbieters. Sie ist auf dessen branchenspezifischen Herausforderungen hin konzipiert und ist die einzige Bildungsnorm mit internationaler Gültigkeit.

Wie jedes Qualitätsmanagementsystem lebt auch die DIN ISO 29990 von der Anwendung

des PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act). Mit dem konsequenten Hinterfragen der eigenen Leistungen und der stetigen Verbesserung, wird eine Entwicklung ermöglicht, die den nachhaltigen Erfolg und hohe Zufriedenheit bei den interessierten Parteien sicherstellt.



Möchten Sie über die Zertifizierung nach DIN ISO 29990 im Detail informiert werden? Dann besuchen Sie uns am Stand 44. Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

TÜV NORD CERT GmbH

TÜV NORD CERT ist Dienstleister für umfassende Prüfungen und Zertifizierungen auf Basis nationaler und internationaler Vorgaben und Normen für Produkte, Dienstleistungen und Managementsysteme. Ein breites Leistungsspektrum mit über 120 nationalen und internationalen Akkreditierungen sowie freiwilligen Prüfstandards in der Personen-, Produkt- und Systemzertifizierung zeichnen das Unternehmen aus. TÜV NORD CERT bietet neben den klassischen Zertifizierungsdienstleistungen für Managementsysteme (Qualität, Umweltschutz, Arbeitsschutz sowie integrierte Systeme etc.) und im Konsum- bzw. Investitionsgüterbereich (GS-Zeichen, Baumusterprüfung, Prüfung nach Maschinenrichtlinie, Funktionale Sicherheit, ATEX etc.) auch zahlreiche individualisierte Lösungen u. a. für Industrie, Handel und Versicherungen, Behörden, Bildungs- und Gesundheitswesen an.

Stand 44



TÜV NORD CERT GmbH
Abt.-Leiter Bildung und Personenzertifizierung
Steffen Roßberg
Große Bahnstraße 31 | 22525 Hamburg
Fon: 040 8557 2977
E-Mail: srossberg@tuev-nord.de
www.tuev-nord.de

TÜV Rheinland Akademie GmbH

Partner für IT-Sicherheit und Industrie 4.0



Die TÜV Rheinland Akademie ist Teil des Geschäftsbereichs Academy & Life Care, der seit 2015 die Leistungen von TÜV Rheinland rund um den Menschen an seinem Arbeitsplatz und in seinem beruflichen Umfeld bündelt. Die Akademie vermittelt in einem individuellen Methodenmix Kompetenzen zu Arbeits-, Daten- und Umweltschutz, Energie- und Qualitätsmanagement, IT und Gesundheitswesen, BWL, Führung, Compliance, Nachhaltigkeit u.v.a.m. Darüber hinaus bildet die Beratung zu unterschiedlichsten Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung und die Begleitung von

zu steigern. Während die Schwestergesellschaft TÜV Rheinland i-sec die Informationssicherheit von Unternehmen und Organisationen analysiert, optimiert und zertifiziert, bietet die Akademie Seminare und Lehrgänge mit anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten zu IT-Sicherheit und IT-Compliance, aber auch zu IT-Planung, IT-Controlling, IT-Sourcing, IT-Architektur und Cloud Computing. Seminare mit hohem Praxisbezug befähigen Sie, eine effektive und angemessene IT-Sicherheit systematisch in Ihrem Unternehmen aufzubauen, aufrecht zu erhalten und stetig zu optimieren. Beim Beteili-

Veränderungsprozessen einen weiteren Schwerpunkt unserer Leistungen. TÜV Rheinland bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung und ist seit Juli 2006 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen.

IT- Sicherheit

Mit Trainings und Beratungsservices zur IT- und Informationssicherheit unterstützt TÜV Rheinland seine Kunden, deren Cyber Security systematisch

gungsunternehmen der Akademie, der istis AG International School of IT Security, können Sie darüber hinaus das T.I.S.P.-Zertifikat (TeleTrust Information Security Professional) erwerben, sich zum ISMS Auditor/Lead Auditor nach ISO/IEC 27001 fortbilden oder den Masterstudiengang „Applied IT Security“ absolvieren.

Industrie 4.0

Digitale Transformation bzw. Industrie 4.0 verlangt nicht nur neue Technologien. Die digitale Disruption führt zum Absterben alter und erfordert gänzlich neue Geschäftsmodelle sowie entsprechende Führungs- und Mitarbeiterkompetenzen. Entscheidern bieten wir mit unserem Impuls-Workshop in Zusammenarbeit mit neuland.digital einen Überblick zu strategischen Optionen digitaler Geschäftsmodelle. Im Seminar „Industrie 4.0 - Chancen, Risiken, Umsetzung“ erfahren Sie, was Sie bei der Implementierung von IoT, IoS, 3D-Druck, cyber-physischen Systemen etc. beachten sollten. Mit der Weiterbildung zum „Industry 4.0 Transformation Expert (TÜV)“ erhalten Sie eine Roadmap für die digitale Verzahnung von Fertigung, Logistik, Instandhaltung und für die kennzahlenbasierte Steuerung der Umsetzungsprozesse. Unsere Personal- und Organisationsentwickler unterstützen Sie mit einem umfassenden Veränderungsmanagement, begleitenden Mitarbeiterbefragungen sowie bei der Implementierung einer innovationsfördernden Feedback-Kultur.



TÜV Rheinland Akademie GmbH
Am Grauen Stein, 51105 Köln
Ansprechpartner: Torsten Hinz
Fon: +49 221 806 3091
E-Mail: torsten.hinz@de.tuv.com
www.tuv.com/akademie

Die TÜV Rheinland Akademie GmbH vermittelt in Deutschland jährlich rund 200.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen aktuelles berufliches Know-how in Seminaren, Lehrgängen, Studiengängen, Konferenzen, Umschulungen und Fortbildungen mit anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten. Außerhalb Deutschlands ist sie in 17 Ländern vertreten, u.a. in China, Indien, Polen, Russland, Spanien und Brasilien. Sie bietet neben Präsenztrainings die Möglichkeit des E- und Mobile Learnings sowie digitale interaktive Lernmedien und Lernmanagementsysteme. Daneben unterstützt sie Unternehmen bei der Personal- und Organisationsentwicklung.

Stand 46

WALHALLA Fachverlag

Praxiswissen Bundeswehr

Seit Bestehen der Bundeswehr unterstützt der WALHALLA Fachverlag als kompetenter Partner die Soldaten mit Fachliteratur im Dienstalltag. Ob in der Ausbildung, bei Übungen oder Einsätzen im Ausland: Zahlreiche Soldaten konnten und können ihre Aufgaben mit diesen Hilfen zielsicher und auftragsgerecht erfüllen.

Digitale Informationskanäle ermöglichen es uns, unsere Inhalte noch besser nutzbar zu machen. Hervorragende Suchfunktionen im Online-Dienst, Querverweise auf weiterführende Literatur, direkt ausfüllbare Checklisten, Apps für Smartphones und Tablets und vieles andere mehr können wir für unsere Kunden entwickeln und anbieten.

Ein Blick in die Historie unterstreicht die Kontinuität der WALHALLA-Werke: Seit 60 Jahren

ist die Sammlung Deutscher Bundeswehr-Kalender das Standard-Nachschlagewerk für alle Bereiche der Bundeswehr.

Den heutigen Bedürfnissen der jungen Soldatinnen und Soldaten angepasst, bieten wir eine Vielzahl von digitalen Produkten an – vor allem Online-Dienste, E-Books und Apps – und bauen diese kontinuierlich weiter aus.

Aus dem Programm:

Lexikon militärische Führung Praxiswissen von A-Z



Eine einmalige Zusammenstellung von praxisrelevantem Wissen in einer App, die den jungen militärischen Führer hilfreich unterstützt.

Soldatengesetze



Enthält alle aktuellen Vorschriften über die Rechtsstellung der Soldaten in der Bundeswehr: Soldatengesetz, Regelungen zur Soldatenversorgung und Soldatenbeteiligung, Wehrpflicht, Wehrdisziplinar- und Beschwerderecht u.v.m.

Unsere Apps sind erhältlich für iPhone/iPad und Android. Vorschriften werden laufend aktualisiert. Wichtige Informationen jederzeit zur Hand – auch ohne Internetverbindung!

Online-Dienst Bundeswehr

Handbuch für den Kompaniechef: Flexibel und zeitsparend arbeiten mit der komfortablen Datenbank. Sie enthält Entscheidungshilfen, Muster für Dienstanweisungen, Führungsmittel u.v.m.

Newsletter Bundeswehr

Im monatlichen Newsletter informieren wir über gesetzliche Regelungen, Neuigkeiten aus dem Bundeswehralltag und Gastbeiträge von Partnern wie Dienstzeitende.de oder Soldatenbörse.de.

Social Media

Auch auf Facebook ist der Verlag mit einer eigenen Seite vertreten: Bundeswehr im Blick – aktuelle Meldungen, Tipps für den Soldaten und Veranstaltungshinweise.

www.facebook.com/walhalla.fachverlag.bundeswehr



Der WALHALLA Fachverlag gehört zur **WALHALLA Verlagsgruppe** und ist mit klassischen Loseblatt- und Buchprodukten sowie elektronischen Publikationen (CD-ROMs, Online-Diensten) führend im Bereich Öffentlicher Dienst, Beruf, Wirtschaft und Management, Soziales, Gesundheit und Bundeswehr.

Seit der Gründung am 30. August 1949 informieren Sie zahlreiche Handbücher, professionelle Fachratgeber und bewährte Loseblattwerke zu diesen und vielen weiteren finanziellen, beruflichen und familiären Themen.

Weitere Informationen unter www.WALHALLA.de



WALHALLA Fachverlag
Henrik Nitsche
Haus an der Eisernen Brücke
93042 Regensburg
Telefon: 0941 56 84 - 0
Telefax: 0941 56 84 - 111
Internet: www.WALHALLA.de
E-Mail: WALHALLA@WALHALLA.de

Stand 37

zebis – Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften

Ethische Bildung, Information und Diskurs

Soldaten benötigen ein geschärftes ethisches, rechtliches und politisches Bewusstsein und eine ausgeprägte moralische Urteilsfähigkeit, um die Folgen ihres Handelns bei Konfliktverhütung und Krisenbewältigung richtig bewerten zu können. Die sich verändernden Auslandseinsätze (kürzer, schneller, kompakter) stellen sie dabei vor besondere Herausforderungen.

Das Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften (zebis) unterstützt die Angehörigen der Streitkräfte dabei auf vielfältige Weise: mit einem Didaktik-Portal für den Lebenskundlichen Unterricht (LKU), mit hochrangig besetzten Veranstaltungen, auf denen aktuelle friedensethische Fragestellungen interdisziplinär diskutiert werden und nicht zuletzt mit dem E-Journal „Ethik & Militär“, in dem verschiedene Autoren je Ausgabe ein Schwerpunktthema aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten.

Das zebis Didaktik-Portal für den LKU

Der LKU unterstützt Soldaten bei der Entwicklung ihrer berufsethischen Kompetenz und Persönlichkeitsentwicklung und bietet ihnen einen Raum freier und vertrauensvoller Aussprache. Er wird von Militärseelsorgern erteilt, im Bedarfsfall auch von anderen qualifizierten Lehrkräften, stellt jedoch keinen Religionsunterricht dar. Das Didaktik-Portal des zebis ist eine passwortgeschützte Online-Plattform, auf der Militärseelsorger hochwertiges und aktuelles Material für den LKU finden. Das Portal und



Foto: Sebastian Backhaus

die daran angeschlossene Mediathek enthalten eine Fülle an lizenzrechtlich abgeklärten Film- und Audiodateien, Texten und PowerPoint-Präsentationen, Bildern und mehr, die den LKU stets abwechslungsreich, spannend und aktuell bereichern können.

„Ethik & Militär“ – das kostenlose E-Journal des zebis

Zurzeit zweimal im Jahr erscheint online das zweisprachige E-Journal „Ethik und Militär“ – als erstes internationales wissenschaftliches E-Journal für kontroverse Fragen der Militäréthik

und Sicherheitskultur. Soldaten, Militärseelsorgern, Wissenschaftlern, aber auch einer interessierten Öffentlichkeit ermöglicht es einen aktuellen Einblick in kritische internationale militärethische Themen. Wissenschaftler und Experten aus Ethik, Völkerrecht, Politik, Militär und mehr schreiben darin essayistische Beiträge zu brisanten Fragestellungen, sie analysieren und hinterfragen interdisziplinär aktuelle militär- und friedensethische Themen der modernen Kriegführung. „Ethik & Militär“ bzw. „Ethics and Armed Forces“ finden Sie auf den Websites www.ethikundmilitaer.de bzw. www.ethicsandarmedforces.com.



zebis
Zentrum für ethische
Bildung in den Streitkräften
Herrengraben 4, 20459 Hamburg
Ansprechpartner: Direktorin Dr. Veronika Bock
Tel. (040) 67 08 59 – 55
info@zebis.eu | www.zebis.eu

Das zebis fördert die ethische Kompetenz von Soldaten. In den Bereichen Friedens- und Militäréthik entwickelt es Weiterbildungsformate für Militärseelsorger und militärische Führungskräfte. Das zebis ist Bildungspartner der Bundeswehr in aktuellen ethischen Fragen. Mit Veranstaltungen und seinem militärethischen E-Journal unterstützt es interdisziplinär den ethischen Diskurs und eröffnet so den Dialog zwischen Gesellschaft und militärischer Lebenswelt.

Stand 55

Besucherinformationssystem (BIS)

Im Besucherinformationssystem (BIS) haben sich die Aussteller 2016 mehreren Fachthemen zugeordnet. Nutzen Sie die Übersicht, um Ihren Messebesuch zu planen.

2-Faktor Authentifizierung

ECOS TECHNOLOGY GMBH 8

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz
BWI Leistungsverbund 29

Aus-, Fort- und Weiterbildung von (Führungs-)Personal

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33
Berlitz Deutschland GmbH 28
CBTL GmbH 27
CompuGroup Medical Deutschland AG 5
Deutsches Patent- und Markenamt 31
Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG 10
Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4
ECOS TECHNOLOGY GMBH 8
EF Education (Deutschland) GmbH 34
eurosimte GmbH 35-36
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
GRADAN GmbH 44
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg 1-3
IUBH Fernstudium 7
Mastersolution AG 10
ML Gruppe 48-49
NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL 50
Serious Games Solutions 47
steep GmbH 26
Streitkräfte der Bundeswehr Roter Platz, 11-24, 56-57
szenaris GmbH 51
TriCAT GmbH 9
tts GmbH 6
TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
WALHALLA Fachverlag 37
zebis – Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften 55

Ausbildungskonzeption

szenaris GmbH 51

Ausrüstungs- und Nutzungsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Autorentool

CBTL GmbH 27

Berufsbegleitende Masterstudiengänge

NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL 50

Berufsbegleitendes Studium

IUBH Fernstudium 7

Bildungsberatung

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33
Berlitz Deutschland GmbH 28
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr 54
Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz
BWI Leistungsverbund 29
CBTL GmbH 27
Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4
EF Education (Deutschland) GmbH 34
goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52
GRADAN GmbH 44
Intern. Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH 38
IUBH Fernstudium 7
ML Gruppe 48-49
NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL 50
Serious Games Solutions 47
steep GmbH 26
szenaris GmbH 51
tts GmbH 6

Bildungscontrolling

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33
CBTL GmbH 27
GRADAN GmbH 44
ML Gruppe 48-49
Serious Games Solutions 47
tts GmbH 6

Compliance

ML Gruppe 48-49

Computer Based Training

TriCAT GmbH 9

Content / digitale Ausbildungsmittel

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33
 benntec Systemtechnik GmbH 30
 Berlitz Deutschland GmbH 28
 CBTL GmbH. 27
 CompuGroup Medical Deutschland AG 5
 Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG 10
 Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4
 eurosimtec GmbH 35-36
 IUBH Fernstudium 7
 ML Gruppe 48-49
 Serious Games Solutions 47
 steep GmbH 26
 Streitkräfte der Bundeswehr Roter Platz, 11-24, 56-57
 szenaris GmbH 51
 thyssenkrupp Marine Systems GmbH 45
 TriCAT GmbH 9
 TÜV Rheinland Akademie GmbH 46
 WALHALLA Fachverlag. 37

Content Sharing

TriCAT GmbH 9

Defence Systems

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Dienstrecht

WALHALLA Fachverlag. 37

Digitalisierung der Arbeitswelt

Bildungszentrum der Bundeswehr. Roter Platz

Diversity

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Duales Studium

Intern. Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH. 38
 IUBH Fernstudium 7

E-Coaching

TriCAT GmbH 9

E-Learning

CompuGroup Medical Deutschland AG 5
 Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

E-Tutoring

TriCAT GmbH 9

englischsprachiger Studiengang

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

erfahrungsorientierte Lernmethoden (EOL)

Bildungszentrum der Bundeswehr. Roter Platz

Fernausbildung

Bildungszentrum der Bundeswehr. Roter Platz
 CompuGroup Medical Deutschland AG 5
 Streitkräfte der Bundeswehr Roter Platz, 11-24, 56-57

Fernstudium

IUBH Fernstudium 7

Fernzugriff / Datenfernzugriff

ECOS TECHNOLOGY GMBH 8

flexible Arbeitszeitmodelle

Deutsches Patent- und Markenamt. 31

Führung in der Medizin

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Game Based Learning

TriCAT GmbH 9

gemeinnütziger Verein

Eleven-O-Six Racing Team e.V. 1-3

Industrie 4.0 / Digitalisierung

TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Informationsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Informationssicherheit

ML Gruppe 48-49

Inmedea Simulator

CompuGroup Medical Deutschland AG 5

Intensivstudium

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Interessenvertretung

Deutscher BundeswehrVerband e.V. 53

Interkulturelle Kompetenz

Berlitz Deutschland GmbH 28

IT / Cyber Security

TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

IT-Sicherheit

ML Gruppe 48-49

Karriere Beratung

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

Karriere für Ingenieure und Naturwissenschaftler

Deutsches Patent- und Markenamt 31

Kognitive Lernsysteme

BWI Leistungsverbund 29

Kollaborations-Tools

TriCAT GmbH 9

Kompetenzerfassung

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4

Serious Games Solutions 47

szenaris GmbH 51

tts GmbH 6

Kompetenzmanagement

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33

Berlitz Deutschland GmbH 28

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

ML Gruppe 48-49

Serious Games Solutions 47

szenaris GmbH 51

tts GmbH 6

TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

kompetenzorientierte Ausbildung

Streitkräfte der Bundeswehr Roter Platz, 11-24, 56-57

tts GmbH 6

Konfliktmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Laufbahnausbildung

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

Lernmanagementsysteme

Streitkräfte der Bundeswehr Roter Platz, 11-24, 56-57

TriCAT GmbH 9

Lernplattformen / Lernen 4.0

BWI Leistungsverbund 29

Lernplattformen / Virtuelle Klassenräume

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33

benntec Systemtechnik GmbH 30

Berlitz Deutschland GmbH 28

CompuGroup Medical Deutschland AG 5

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4

ECOS TECHNOLOGY GMBH 8

EF Education (Deutschland) GmbH 34

eurosimte GmbH 35-36

IUBH Fernstudium 7

Mastersolution AG 10

ML Gruppe 48-49

NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL 50

Serious Games Solutions	47
steep GmbH	26
Streitkräfte der Bundeswehr	Roter Platz, 11-24, 56-57
szenaris GmbH	51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH	45
TriCAT GmbH	9
tts GmbH	6
TÜV Rheinland Akademie GmbH	46
zebis – Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften	55

Managed Training Services

ML Gruppe	48-49
-----------	-------

Management-/ Führungskompetenz

Berlitz Deutschland GmbH	28
--------------------------	----

Mobile Learning

benntec Systemtechnik GmbH	30
----------------------------	----

moderne Ausbildungstechnologie

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

nationale und internationale Bildungskooperationen

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Online Studium

IUBH Fernstudium	7
------------------	---

Organisationsentwicklung

GRADAN GmbH	44
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg	1-3
TÜV Rheinland Akademie GmbH	46

Performance Support

tts GmbH	6
----------	---

Personalentwicklung

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg	1-3
---	-----

Personenzertifizierung

TÜV NORD CERT GmbH	44
--------------------	----

Planspiele

TriCAT GmbH	9
-------------	---

Projektmanagement (Rüstung)

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Qualifizierung und Zertifizierung

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Qualitätsmanagement

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
Streitkräfte der Bundeswehr	Roter Platz, 11-24, 56-57

Rapid Content Creation

TriCAT GmbH	9
Recruiting	
goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52

Remote Access

ECOS TECHNOLOGY GMBH	8
----------------------	---

Serious Games

Serious Games Solutions	47
TriCAT GmbH	9

Simulation

AIRBUS DEFENCE AND SPACE	32-33
benntec Systemtechnik GmbH	30
CompuGroup Medical Deutschland AG	5
eurosimtec GmbH	35-36
Fraunhofer FKIE	39
Serious Games Solutions	47
steep GmbH	26
Streitkräfte der Bundeswehr	Roter Platz, 11-24, 56-57
szenaris GmbH	51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH	45
TriCAT GmbH	9

soziale Kompetenzen

Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
--------------------------------	-------------

Sprachkompetenz

Berlitz Deutschland GmbH	28
--------------------------	----

Studienprogramme Bachelor

IUBH Fernstudium 7

Studienprogramme Master

IUBH Fernstudium 7

Studium im Rahmen des Berufsförderungsdienstes

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Telemaintenance/ Augmented Reality

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33

benntec Systemtechnik GmbH 30

CompuGroup Medical Deutschland AG 5

Fraunhofer FKIE 39

Mastersolution AG 10

Serious Games Solutions 47

TriCAT GmbH 9

Telemedizin

Fraunhofer FKIE 39

Trainingsadministration

steep GmbH 26

Trainingsentwicklung

steep GmbH 26

Unmanned Aerial Vehicle

eurosimte GmbH 35-36

Unternehmensberatung

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33

goldsteps consulting GmbH & Co. KG 52

GRADAN GmbH 44

Unterstützende Dienstleistung rund um IAMS

tts GmbH 6

VBS3 Bundeswehrlizenz

eurosimte GmbH 35-36

Veränderungsmanagement

TÜV Rheinland Akademie GmbH 46

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Deutsches Patent- und Markenamt 31

virtuelle Klinik

CompuGroup Medical Deutschland AG 5

virtueller Patient

CompuGroup Medical Deutschland AG 5

Wissensmanagement

AIRBUS DEFENCE AND SPACE 32-33

Bildungszentrum der Bundeswehr Roter Platz

CBTL GmbH 27

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG 4

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Mastersolution AG 10

ML Gruppe 48-49

Serious Games Solutions 47

Streitkräfte der Bundeswehr Roter Platz, 11-24, 56-57

tts GmbH 6

WALHALLA Fachverlag 37

zebis – Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften 55

Work-Life-Balance

Deutsches Patent- und Markenamt 31

Zertifizierung

TÜV NORD CERT GmbH 44

Zivil-militärische Kooperation

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg . . 1-3

Programm:

- **SPEAKERS CORNER**
- **ARENA**

(Aus)Bildung –
Forschung –
Technik

SC1

SC2

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 14:00-14:30 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Digitale Lösungen mit dem WALHALLA Fachverlag

Wir bieten mehr als nur Software-Lösungen! Als Fachverlag mit über 60-jähriger Geschichte verstehen wir uns in der Darstellung von Praxiswissen. Fachliteratur im Dienstalltag begleitet die Bundeswehr seit deren Gründung. Unsere Loseblattwerke sind heute ein fester Bestandteil des Dienstalltags von tausenden Soldatinnen und Soldaten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehrverwaltung.

Aber kennen Sie auch unsere digitalen Produkte? Diese sind zugeschnitten auf die Bedürfnisse moderner Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Als Fachverlag sind wir Ihr Experte in der nutzerorientierten Aufbereitung von Inhalten. Unsere Tools und Informationsmedien helfen, den Arbeitsalltag zu gestalten und zu vereinfachen. Die didaktische Umsetzung unserer Inhalte unterstützt Sie in der Aus- und Weiterbildung. E-Learning, Webinare, E-Books, Apps oder Online-Dienste – wir bieten die technischen Lösungen kombiniert mit der sicheren Erfahrung in der Aufbereitung von Inhalten und dem Wissen aus der Bundeswehr. Wir sind Ihr Partner für digitale Content-Lösungen.

Wir stellen unser digitales Verlagsangebot vor, erläutern anhand der neuen App *Lexikon für den militärischen Führer* den Workflow in einem modernen Fachverlag und freuen uns auf einen regen Austausch.

Referentinnen / Referenten

- Sonja Hassler,
Henrik Nitsche,
Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG

Termin: Dienstag, 13.9.2016 · 16:00-16:30 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Fernzugriff der nächsten Generation – Online Fernausbildung, hochsicher von jedem PC aus

Modernes Lernen ist digital: Die Vermittlung von Ausbildungsinhalten oder die Nutzung von Weiterbildungsangeboten sind heute nicht mehr zwangsläufig mit einer Präsenz vor Ort verbunden. Wir haben uns beispielsweise daran gewöhnt, Wissen durch Webinare oder im Rahmen von Online-Schulungen zu vermitteln. Über das Internet sind ortsunabhängig auch Online-Workshops und andere E-Learning-Szenarien realisierbar, zu denen sich Teilnehmer einfach mit ihren eigenen Endgeräten einloggen.

Immer dann, wenn es dabei zu einem Zugriff auf sensible, personenbezogene, oder als geheim eingestufte Daten, Anwendungen und Systeme kommt, sollte die Sicherheit der verwendeten Technik sehr genau hinterfragt werden.

Themenschwerpunkte des Referates:

- Bisherige Lösungsansätze
- Next Generation Technologien für den hochsicheren Fernzugriff
- Einsatz in unsicheren Umgebungen
- Anforderungen an Datensicherheit und Datenschutz
- Kostenbetrachtung und Einsparungspotentiale



Referentinnen / Referenten

- Paul Marx,
Geschäftsführer ECOS Technology GmbH

SC3

SC4

Termin: Mittwoch, 14.9.2016 · 11:30-12:00 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Master und MBA neben dem Beruf – ausführliche Informationen zum Bildungsangebot der NORDAKADEMIE Graduate School

Die NORDAKADEMIE ist eine besondere Hochschule. Insbesondere die folgenden Merkmale führen zu einer Sonderstellung in der deutschen Hochschullandschaft:

- Gemeinnützige Trägerschaft unmittelbar durch namhafte Unternehmen
- Systemakkreditierung als eine der ersten Hochschulen in Deutschland (2012)
- Auszeichnung des berufs begleitenden MBA-Studiengangs mit dem Premiumsiegel der FIBAA (2008)
- Zertifizierung als Nachhaltige Hochschule durch den Rat für Nachhaltige Entwicklung als erste Hochschule Deutschlands

Die NORDAKADEMIE ist eine der größten privaten Hochschulen in Deutschland. An der NORDAKADEMIE Graduate School im Hamburger Dockland werden neun berufs begleitende Master-Studiengänge (Master of Business Administration, Marketing & Sales Management, Financial Management & Accounting, Wirtschaftsrecht, Wirtschaftspsychologie, Logistik, Wirtschaftsinformatik/IT-Management, Wirtschaftsingenieurwesen und General Management) sowie ein berufs begleitendes Promotionsprogramm angeboten. In dem Vortrag werden die Studienmöglichkeiten und die Besonderheiten des bewährten Konzepts der NORDAKADEMIE dargestellt.

Prof. Dr. Stefan Behringer ist Präsident der NORDAKADEMIE. Von 2000 bis 2009 war er bei der Olympus Europa Holding GmbH u.a. als Leiter des Controllings des europäischen Teilkonzerns mit der Verantwortung für Unternehmenstransaktionen beschäftigt. Er ist freiberuflicher Gutachter für Unternehmensbewertungen und hat zahlreiche Bücher und Aufsätze zu den Themen Unternehmensbewertung und Mergers & Acquisitions veröffentlicht, zuletzt erschien das Lehrbuch „Unternehmenstransaktionen“ im Erich Schmidt Verlag.

Referentinnen / Referenten

- Prof. Dr. Stefan Behringer,
Präsident der NORDAKADEMIE Graduate School

Termin: Donnerstag, 15.9.2016 · 12:00-12:30 Uhr
Raum: SPEAKERS CORNER

Kompetenzorientierte Ausbildung bei den Wuppertaler Stadtwerken

Die Wuppertaler Stadtwerke (WSW) beschaffen für ihre weithin bekannte „Schwebbahn“ neue Züge. Aufgrund der aktuellen europäischen Norm, wird mit der Beschaffung der Züge auch das neue Zugsicherungssystem „European Train Control System“, kurz ETCS, im so genannten Level 3 eingeführt.

Bevor die Fahrerinnen und Fahrer die neuen Züge fahren können, müssen sie in der Bedienung der Züge und der Nutzung des Zugsicherungssystems ausgebildet werden. Dabei setzen die WSW auf einen kompetenzorientierten Ansatz, der neben der notwendigen Präsenzausbildung auch Selbstlernphasen und eine Simulation vorsieht.

Die WSW haben szenaris mit der Erstellung des E-Learning und der Simulation beauftragt. Das E-Learning gibt den Fahrerinnen und Fahrern die Möglichkeit, mit einem hohen Interaktionsgrad Wissen über das neue Zugsicherungssystem zu erwerben. Erstmals nutzen können die Fahrerinnen und Fahrer dieses Wissen in der Simulation, für die eigens ein neuer Schulungsraum eingerichtet und von szenaris ausgestattet wurde. Die sehr realitätsnahe Simulation enthält die gesamte Strecke (26 km) und ermöglicht den Fahrerinnen und Fahrern, die neuen Züge und das neue Zugsicherungssystem kennenzulernen, sicher zu bedienen und typische Notfall-Situationen zu üben, bevor sie die echten Züge fahren.

Referentinnen / Referenten

- Dr. Uwe Katzky,
Geschäftsführer szenaris GmbH

A1

Termine: Dienstag, 13.9.16 · 12:00-12:30 Uhr
 Mittwoch, 14.9.16 · 12:00-12:30 Uhr
 Donnerstag, 15.9.16 · 14:00-14:30 Uhr
Raum: ARENA

AUSBILDUNGSZENTRUM TECHNIK LANDSYSTEME

Technologiegestützter Support aus einer Hand für Grundbetrieb und Einsatz

Das AusbZ TLS stellt die Möglichkeiten vor, technologiegestützten Support mittels einer Community in der Fernausbildungs-Plattform iTAPBw sowie des Technischen Ausbildungszentrum Einsatz, einer speziellen Ansprechstelle für die Verantwortlichen von Land-systemen, jederzeit und weltweit Unterstützung bieten zu können.

A2

Termin: Mittwoch, 14.9.16 · 14:30-15:00 Uhr
Raum: ARENA



WIKI-SERVICE BUNDESWEHR

Wissensmanagement mit dem Wiki-Service Bundeswehr

Die Möglichkeiten des Wiki-Service Bw sind vielfältig und gefragt. Ob als E-Kollaborations-Plattform oder als Tool zum Wissensmanagement, mit über 700.000 Klicks/Monat ist das Wiki fest im Dienstgeschehen verankert. Für die Ausbilder der Bundeswehr wird es im Wiki einen Methoden-Werkzeugkasten zur Vorschrift „Ausbilden für die Streitkräfte“ geben.

A3

Termin: Donnerstag, 15.9.16 · 11:30-12:00 Uhr
Raum: ARENA

IT-ZENTRUM DER BUNDESWEHR

Simulations- und Testumgebungen der Bundeswehr

Das GF 240 stellt Simulations- und Testumgebungen für die Bundeswehr bereit und unterstützt bei der nationalen und multinationalen Vernetzung. In diesem Vortrag werden die hierfür zur Verfügung stehenden Fähigkeiten kurz beschrieben und anhand von bestehenden sowie anstehenden Anwendungsfällen die Einsatzmöglichkeiten aufgezeigt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Ausbildung und Übung.

Ausstellerverzeichnis

Sortiert nach **Alphabet**

AIRBUS DEFENCE AND SPACE	32-33
benntec Systemtechnik GmbH	30
Berlitz Deutschland GmbH	28
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)	54
Bildungszentrum der Bundeswehr	Roter Platz
BWI Leistungsverbund	29
CBTL GmbH	27
CompuGroup Medical Deutschland AG	5
Deutscher Bundeswehrverband e.V.	53
Deutsches Patent- und Markenamt	31
Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG	10
Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG	4
ECOS TECHNOLOGY GMBH	8
EF Education (Deutschland) GmbH	34
Eleven-O-Six Racing Team e.V.	1-3
eurosimtec GmbH	35-36
Fraunhofer FKIE	39
goldsteps consulting GmbH & Co. KG	52
GRADAN GmbH	44
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg	1-3
Intern. Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH	38
IUBH Fernstudium	7
Mastersolution AG	10
ML Gruppe	48-49
NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL	50
Serious Games Solutions	47
steep GmbH	26
Streitkräfte der Bundeswehr	Roter Platz, 11-24, 56-57
szenaris GmbH	51
thyssenkrupp Marine Systems GmbH	45
TriCAT GmbH	9
tts GmbH	6
TÜV NORD CERT GmbH	44
TÜV Rheinland Akademie GmbH	46
WALHALLA Fachverlag	37
zebis – Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften	55

Sortiert nach **Standnummern**

1-3	Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
1-3	Eleven-O-Six Racing Team e.V.
4	Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG
5	CompuGroup Medical Deutschland AG
6	tts GmbH
7	IUBH Fernstudium
8	ECOS TECHNOLOGY GMBH
9	TriCAT GmbH
10	Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG
10	Mastersolution AG
26	steep GmbH
27	CBTL GmbH
28	Berlitz Deutschland GmbH
29	BWI Leistungsverbund
30	benntec Systemtechnik GmbH
31	Deutsches Patent- und Markenamt
32-33	AIRBUS DEFENCE AND SPACE
34	EF Education (Deutschland) GmbH
35-36	eurosimtec GmbH
37	WALHALLA Fachverlag
38	Intern. Berufsakademie der F+U Unternehmensgruppe gGmbH
39	Fraunhofer FKIE
44	GRADAN GmbH
44	TÜV NORD CERT GmbH
45	thyssenkrupp Marine Systems GmbH
46	TÜV Rheinland Akademie GmbH
47	Serious Games Solutions
48-49	ML Gruppe
50	NORDAKADEMIE GRADUATE SCHOOL
51	szenaris GmbH
52	goldsteps consulting GmbH & Co. KG
53	Deutscher Bundeswehrverband e.V.
54	Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD)
55	zebis – Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften
Roter Platz	Bildungszentrum der Bundeswehr
Roter Platz, 11-24, 56-57	Streitkräfte der Bundeswehr



Networking & Unterhaltung

Dienstag: Das Tor zur Welt bei Nacht mit der „MS Hamburg“

Am Dienstag, den 13. September 2016, haben Sie die Möglichkeit, die pulsierende Wirtschaftsmetropole Hamburg vom Wasser aus zu besichtigen. Die Fahrt kostet 79,- EUR pro Person inklusive einem reichhaltigen Buffet und Getränken. Tickets hierfür gibt es am Info-Punkt. Die Shuttlebusse fahren um ca. 18:30 Uhr am Haupteingang der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg ab.

Die Schifffahrt beginnt um 20:00 Uhr an der Straße „Vorsetzen“ (Überseebrücke) und endet dort wieder gegen 23:00 Uhr. Danach fahren die Shuttlebusse an die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg zurück.

Mittwoch: Messeparty

Am Mittwoch, den 14. September 2016, findet ab 18:00 Uhr um den Roten Platz herum die traditionelle Messeparty statt. Genießen Sie einen gemütlichen Ausklang des zweiten Veranstaltungstages.

Donnerstag: Kongressfinale mit „KongressKonkret“

Mit dem Format „KongressKonkret“ möchten wir die diesjährige Veranstaltung gemeinsam mit Ihnen ausklingen lassen. Im Rahmen des gemeinsamen Abschlusses werden eine kurze Rückschau auf die drei Veranstaltungstage als auch ein Ausblick auf zukünftige Perspektiven der Veranstaltung gegeben.



Ankonferenzen

Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte (SK) mit den für die Ausbildung verantwortlichen Abteilungsleitern der militärischen Organisationsbereiche.

Ziel der Besprechung ist der Austausch über aktuelle Themen der Weiterentwicklung der Ausbildung in den Streitkräften. Im Schwerpunkt sind folgende Themen vorgesehen:

- Unterrichtung und Weisung des Lenkungsausschusses zu den Projekten „Ausbilden für die SK – Kompetenzerwerb in der Bw“ (Nachfolger ZDv 3/1) und Qualitätsmanagement;
- Unterrichtung zu weiteren, geplanten Projekten, insbesondere zum Prüfungswesen der SK (Nachfolger ZDv 3/6);
- Unterrichtung zum Sachstand der Neuausrichtung der Stabsoffizierausbildung.

Kommandeur der Unteroffizierschule der Luftwaffe, „Jährliche Kommandantentreffen der Unteroffizierschulen DACH“ (Deutschland, Österreich, Schweiz). (geplant)

Ziel der Ankonferenz ist der Austausch zu aktuellen Themen in der Unteroffizier- und Feldwebelausbildung in den jeweiligen Streitkräften.

Im Schwerpunkt steht der länderübergreifende Erfahrungsaustausch zur allgemeinen Ausbildungspraxis sowie im Besonderen zur Anwendung / Umsetzung Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften.



Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Führung mit den Schulkommandeuren und Dienststellenleitern der Ausbildungseinrichtungen der Streitkräftebasis (SKB).

Ziel der Besprechung ist der gegenseitige Austausch über aktuelle Lageentwicklungen und Herausforderungen für die Ausbildungseinrichtungen in der SKB. Darüber hinaus haben die Teilnehmer die Gelegenheit, sich im Tagungsprogramm und auf der Fachmesse über neue Konzepte und Lösungsansätze im Bereich der technologiegestützten Aus-, Fort- und Weiterbildung zu informieren.

Konferenz der „Trinationalen Arbeitsgruppe Fernausbildung“ bestehend aus dem Referat Technologiegestützte Ausbildung im Kommando Streitkräftebasis, dem Zentrum elektronische Medien (ZEM) der Schweizer Armee und dem österreichischen Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.

Diese nicht öffentliche Besprechung dient im Wesentlichen dem Informationsaustausch zwischen den beteiligten Nationen sowie der Koordinierung trinationaler Projekte im Bereich der technologiegestützten Ausbildung.

Abteilung Ausbildung Streitkräfte im Kommando Streitkräftebasis, Abteilungsleiter Ausbildung Streitkräfte (SK) mit den für die Offizierausbildung verantwortlichen Schulkommandeuren.

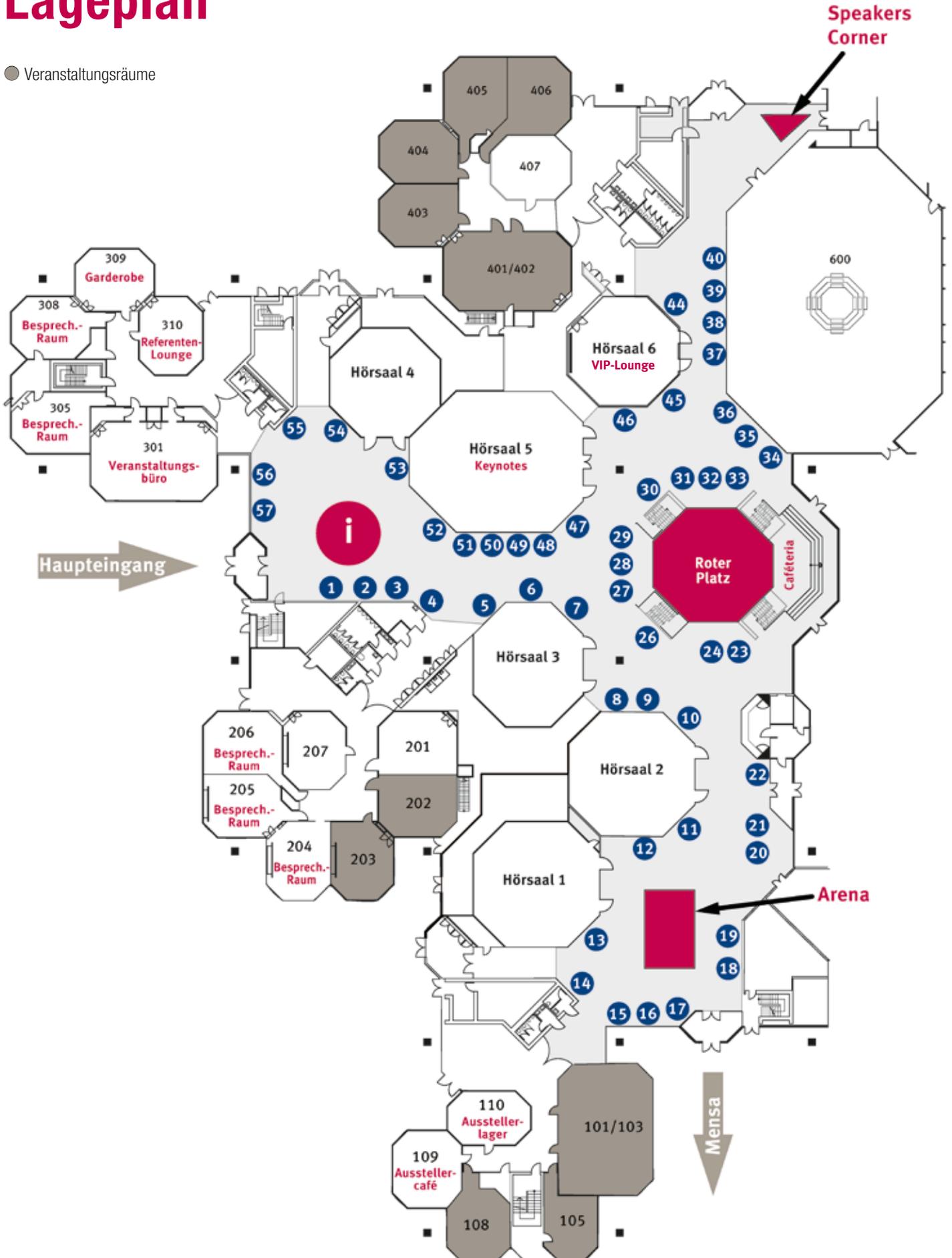
Ziel der Besprechung ist der Austausch über aktuelle Themen der Weiterentwicklung und Optimierung der Offizierausbildung.

Im Schwerpunkt sind folgende Themen vorgesehen:

- Unterrichtung zu den Projekten „Ausbilden für die SK – Kompetenzerwerb in der Bw“ (Nachfolger ZDv 3/1) und Qualitätsmanagement sowie Ausblick auf weitere, geplante Projekte, insbesondere zum Prüfungswesen der SK (Nachfolger ZDv 3/6) ;
- Unterrichtung zum Sachstand der Neuausrichtung der Stabsoffizierausbildung;
- Aussprache zur Laufbahnausbildung Offiziere vor dem Hintergrund Soldatenarbeitszeitverordnung.

Lageplan

● Veranstaltungsräume



Impressum

Herausgeber

► **Akademische Oberrätin Dipl.-Päd. Andrea Neusius (V.i.S.d.P)**

Zentrum für technologiegestützte Bildung
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Holstenhofweg 85 | 22043 Hamburg

► **Dipl.-Soz. Beate Griebenow**

Redaktion

► **Dr. Kerstin Papenberg**

► **Dr. Juliane Reichel**

► **Dipl.-Päd. Jörg Meister**

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
E-Mail: ausbildungszeit@hsu-hh.de

Layout

► **Daniel Niederehe, Finn Küpper**

managerSeminare Verlags GmbH
Endenicher Str. 41 | 53115 Bonn

Fotos

► **Reinhard Scheiblich**

► **Ulrike Schröder**

Alle Informationen wurden sorgfältig erhoben. Der Verlag und der Veranstalter übernehmen jedoch keinerlei Gewähr und damit keine Haftung für die Vollständigkeit oder Exaktheit der Informationen bzw. Ausstellerangaben.



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.