

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Marie-Agnes Strack-Zimmermann,
Alexander Graf Lambsdorff, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Jens Beeck,
Nicola Beer, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Dr. Marco Buschmann,
Bijan Djir-Sarai, Dr. Marcus Faber, Otto Fricke, Katrin Helling-Plahr,
Markus Herbrand, Katja Hessel, Manuel Höferlin, Reinhard Houben, Ulla Ihnen,
Olaf in der Beek, Dr. Christian Jung, Pascal Kober, Carina Konrad, Ulrich Lechte,
Michael Link, Till Mansmann, Alexander Müller, Frank Müller-Rosentritt,
Dr. Martin Neumann, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly,
Frank Sitta, Benjamin Strasser, Katja Suding, Michael Theurer, Stephan Thomae,
Gerald Ullrich, Nicole Westig, Katharina Willkomm und der Fraktion der FDP

Konsequenzen der Trendwende Personal für die Personalgewinnung und -bindung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

Im 3. Leitungsboard Personal – dem Steuerungsinstrument der Trendwende Personal der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung - ist am 28. November 2018 über eine weitere Umfangserhöhung der Bundeswehr in Höhe von rund 4 000 Soldatinnen und Soldaten, 1 000 Stellen für Reservistendienst Leistende sowie von rund 4 600 zivilen Haushaltsstellen bis zum Jahr 2025 entschieden worden.

Schon heute gelingt es der Bundeswehr nicht, ausreichend geeignetes und qualifiziertes Personal für die zivilen und militärischen Laufbahnen zu gewinnen und zu halten. In vielen zivilen und militärischen Laufbahnen und Verwendungen besteht eine drastische Personalunterdeckung.

Dies wird nach Auffassung der Fragesteller in Anbetracht der demographischen Entwicklung (stark schrumpfende Schulabgängerjahrgänge), einem eingeschränkten Bewerberpotenzial (keine deutsche Staatsbürgerschaft, gesundheitliche Einschränkungen und kein Interesse an einer Tätigkeit im Geschäftsbereich BMVg) und insbesondere der Altersstruktur der zivilen Beschäftigten (rund die Hälfte des heute aktiven zivilen Personals wird bis zum Jahr 2030 altersbedingt die Bundeswehr verlassen) die Bundeswehr vor große Herausforderungen stellen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Dienstposten sind derzeit (nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufgeschlüsselt) im Geschäftsbereich BMVg nicht besetzt?
2. Wie soll die Leistungsfähigkeit der Karriere-Beratungs-Büros sowie Karrierecenter zur Personalgewinnung als auch des BAPersBw in der Personalführung und -entwicklung gesteigert werden?

3. Wie groß ist der personelle Regenerationsbedarf (nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufgeschlüsselt) für die Jahre 2019–2025, um den Personalkörper der Bundeswehr zumindest stabil zu halten?
4. Wie groß ist der personelle Regenerationsbedarf (nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufgeschlüsselt) für die Jahre 2019–2025, um die im 3. Leitungsboard Personal beschlossenen Ziele zu erreichen?
5. Wie wird sich der Haushaltsmittelbedarf für Personal in den Jahren 2019–2025 bei vollständiger Umsetzung der im 3. Leitungsboard Personal beschlossenen Ziele und unterstellten Tarif- bzw. Besoldungssteigerungen von 2,5 Prozent p. a. ab dem Jahr 2020 entwickeln?
6. Wie viele Soldatinnen und Soldaten sowie ziviles Personal des Geschäftsbereichs BMVg werden absehbar in den Jahren 2019–2025 durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden (nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufgeschlüsselt)?
7. Wie viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Bildungsabschluss möchte die Bundeswehr für welche Laufbahnen in den Jahren 2019–2025 gewinnen?
8. Wie hoch soll der Anteil der Personalregeneration aus dem Binnenmarkt Bundeswehr sein (nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufgeschlüsselt)?
9. Welche Veränderungen der bisherigen Praxis bei der Zuruhesetzung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sind beabsichtigt?
10. Ist beabsichtigt, das Prinzip der Freiwilligkeit bei späteren Zuruhesetzungen aufzuheben?
11. Welche Auswirkungen auf den Verwendungsaufbau und die Attraktivität des Dienstes jüngerer Berufssoldatinnen und Berufssoldaten wird eine Änderung der Zuruhesetzungspraxis von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten nach Einschätzung der Bundesregierung haben, die eine längere Bindung von erfahrenen Soldatinnen und Soldaten in Ämtern und höheren Kommandobehörden beinhaltet und somit den Zugang lebensjüngerer Soldatinnen und Soldaten in diese Verwendungen erschwert?
12. Welche Laufbahn- Werdegangs- und Personalentwicklungskonzepte sollen aufgrund der Beschlüsse des 3. Leitungsboards Personal angepasst werden?
13. Bis wann sollen die Vorgaben des Urteils des BVerwG vom 28. Oktober 2004 (BVerwG 2 C 23.03) zur Zulässigkeit von Mindestbeförderungswartezeiten vollständige Berücksichtigung in den Laufbahn- Werdegangs- und Personalentwicklungskonzepten finden?
14. Wie soll der prioritäre Bedarf in den technischen Laufbahnen, bei IT-Spezialisten und im sanitätsdienstlichen Bereich gedeckt werden?
15. Ist es beabsichtigt, in Mangelverwendungen auf die Laufbahnausbildung zu verzichten bzw. diese zu reformieren?
16. Soll in Anbetracht der Reduzierung des Bewerberpotenzials zeitweise über Bedarf eingestellt werden?
17. Wird es der Dynamik der demographischen Entwicklung in Kenntnis der bestehenden personellen Unterdeckung in vielen zivilen und militärischen Laufbahnen und Verwendungen der Bundeswehr gerecht, dass nach den Fragestellern vorliegenden Informationen die Personalstrategie bis 2025 und die AG Lean Recruiting erst ab Mitte 2020 umgesetzt werden soll?

18. Welche neuen Karrieremodelle sollen eingeführt werden und inwiefern unterscheiden sich diese von den etablierten Laufbahnen?
19. Welche Überlegungen zur Flexibilisierung der Beschäftigungsmodelle gibt es?
 - a) Sollen mehr befristet Beschäftigte eingestellt werden?
 - b) Sollen mehr Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen eingekauft werden?
 - c) Sollen zukünftig im BMVg auch von A 13 bis A 15 gebündelte Dienstposten ausgebracht werden, um wie andere Bundesministerien auch Berufsanfänger für eine ministerielle Verwendung zu gewinnen?
 - d) Inwieweit sollen die Beteiligungsgesellschaften zur personellen Bedarfsdeckung mehr als bisher herangezogen werden?
 - e) Ist geplant, zur Deckung kurzfristiger personeller Bedarfe eine Beteiligungsgesellschaft zu gründen, bzw. eine bestehende zu nutzen oder eine Personalagentur zu gründen?
20. Welche rechtlichen oder tatsächlichen Einschränkungen der Möglichkeiten der Direkteinstellungen von Seiten- und Quereinsteigern behindern aus Sicht der Bundesregierung die Personalgewinnung und -bindung?
21. Welche gesetzlichen und untergesetzlichen Änderungsinitiativen hat das BMVg seit Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) angestoßen, um diese Einschränkungen zu überwinden?

Wenn ja, mit welchem Ergebnis?
22. Nutzt das BMVg alle bereits vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten des DNeuG aus?
 - a) Werden gleichwertige hauptberufliche Vorerfahrungen von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern in und außerhalb des öffentlichen Dienstes sowohl besoldungs- als auch laufbahnrechtlich berücksichtigt?
 - b) Werden gleichwertige hauptberufliche Vorerfahrungen sowohl auf die Probezeit angerechnet als auch bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe berücksichtigt?
 - c) Wie viele Ernennungen im Beförderungsamts hat es in den Jahren 2013 bis 2018 gegeben (bitte aufschlüsseln nach Laufbahn, Dienstgrad bzw. Ernennungsamts)?
 - d) Wie viele Beförderungen in der Probezeit hat es in den Jahren 2013 bis 2018 gegeben?
 - e) Wie viele Beförderungen haben in den Jahren 2013 bis 2018 stattgefunden, bei denen die in den Laufbahn- Werdegangs- und Personalentwicklungskonzepten festgelegten Mindestbeförderungswartezeiten unterschritten wurden (bitte aufschlüsseln nach Laufbahn, Dienstgrad bzw. Ernennungsamts)?
 - f) Wird Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und Ressortwechslern vor Wechsel in den Geschäftsbereich BMVg standardisiert eine Auskunft darüber erteilt, inwiefern ihre beruflichen Vorerfahrungen laufbahn- und besoldungsrechtlich sowie hinsichtlich ihrer Personalentwicklung konkret Berücksichtigung finden?
23. Können Personalentwicklungskonzepte gem. § 46 BLV als interne Verwaltungsvorschriften nach Ansicht der Bundesregierung die rechtlichen Vorgaben des BBG, BBesG und der BLV einschränken?

24. Ist es nach Auffassung der Bundesregierung rechtmäßig, Beamtinnen und Beamte, die sich auf einem höher – als ihrem derzeitigen Statusamt entsprechenden – bewerteten Dienstposten bewährt haben, jenseits der gesetzlichen Beförderungssperren (§ 22 Absatz 2 und Absatz 4 Nr. 2 BBG) nicht in die Leistungsauswahl oder Reihung für Beförderungsentscheidungen einzubeziehen bzw. im Rahmen von Auswahlentscheidungen nicht zu betrachten, weil sie entweder die nach dem jeweiligen Personalentwicklungskonzept vorgesehene Anzahl von Verwendungen oder die zeitliche Dauer der Verwendungen nicht erfüllen?
25. Sind nach Auffassung der Bundesregierung Stellenausschreibungen rechtmäßig, die die in einer Personalentwicklungskonzeption vorgesehene und über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Verwendungsabfolgen (Anzahl und Dauer) als konstitutiv voraussetzen?
26. Sind nach Auffassung der Bundesregierung Auswahlverfahren rechtmäßig, die Bewerberinnen und Bewerber nicht betrachten, weil sie die nach dem jeweiligen Personalentwicklungskonzept vorgesehene Anzahl von Verwendungen oder die zeitliche Dauer der Verwendungen nicht erfüllen?
27. Wie viele Angestellte, die mit Erhalt von Zulagen ein Brutto-Gehalt oberhalb des Niveaus TVÖD E 15 erhalten, waren in den Jahren 2013 bis 2018 im Geschäftsbereich des BMVg tätig (bitte um Benennung des Dienstpostens und des Bruttojahresgehalts)?
28. Wie viele der in Frage 27 erfragten Angestelltenverhältnisse sind befristet?
29. Wie viele der in Frage 27 benannten Angestellten hätte nach Maßgabe der Personalentwicklungskonzeption bei der Auswahl für einen Dienstposten nach A 16 oder höher berücksichtigt werden können?
30. Wie viele Dienstposten im BMVg, die nach A 16 bis B6 bewertet sind, wurden in den Jahren 2013 bis 2018 ohne Ausschreibung besetzt (bitte Dienstposten benennen)?
31. Wie viele der in Frage 30 erfragten Dienstpostenbesetzungen haben bzw. hatten Angestellte inne?
32. Wie soll die in der Personalstrategie angelegte strategische zivil-militärische Bedarfsplanung ausgestaltet werden?
33. Welche Grenzen setzen Haushalt und mittelfristige Finanzplanung für eine strategische zivil-militärische Bedarfsplanung?
34. Welche Konsequenzen hat die angestrebte Verzahnung des zivilen und militärischen Personalbedarfs auf Zuständigkeiten des BAPersBw und die Abteilung Personal im BMVg?
35. In welchem Umfang sollen militärische Dienstposten durch zivile Dienstposten substituiert werden?
36. Wie viele zivile Dienstposten, die statusfremd besetzbar sind, sind derzeit militärisch besetzt (nach Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufgeschlüsselt)?
37. Ist vorgesehen, bei den personellen Bedarfsträgern in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen Verbindungselemente der Personalgewinnungsorganisation auszubringen, um den dezentralen und regionalen Belangen gerecht zu werden?

38. Welche Anreize zur Personalbindung für das Bestandspersonal sind vorgesehen?

Berlin, den 12. Dezember 2018

Christian Lindner und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

