

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Alexander Graf Lambsdorff, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/7123 –

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

Vorbemerkung der Fragesteller

Im 3. Leitungsboard Personal – dem Steuerungsinstrument der Trendwende Personal der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) – 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.

1. Wie viele Dienstposten sind derzeit im Geschäftsbereich BMVg nicht besetzt (bitte nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Vakanzen beim militärischen Personal auf Dienstposten sind der Tabelle zu entnehmen:

	Heer	Luftwaffe	Marine	SKB	ZSanDstBw	CIR	andere OrgBer*	Bundeswehr gesamt	In Ausbildung		zusätzlich zum reinen Bestandserhalt vorhandener Ausbildungsumfang
Offiziere	-1.320	-1.050	-422	-711	-544	-422	-668	-5.137	13912		6.500
Unteroffiziere m.P	-3.390	-2.104	-742	-1.103	-1.067	-1.860	-245	-10.511	13944		
Unteroffiziere o.P	-1.932	-732	-467	-1.072	-634	-388	33	-5.192	6077		
Mannschaften	-2.471	78	3	212	9	-83	212	-2.040	3746		
Summe	-9.113	-3.808	-1.628	-2.674	-2.236	-2.753	-668	-22.880	37.697	33.597	
Stand 10.01.2019 *BMVg, BMVg ng, A, IUD ,Pers									(ca. 34.000)		

Die Grundlage für personelles Wachstum bildet das Vorhandensein – somit die organisatorische Ausbringung – von Dienstposten. Dies ist besonders im Aufwuchs des Personalkörpers von erheblicher Bedeutung. Dieses „Voreilen“ der Organisation bedingt damit zeitgleich eine vorübergehende Inkaufnahme von unbesetzten Dienstposten.

Um die Wachstumsziele zu erreichen und die Anzahl der unbesetzten Dienstposten zu verringern, wurde seit Beginn der Trendwende Personal u. a. die Einstellungen der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ) forciert und damit auch die Ausbildungsorganisation der Bundeswehr bewusst stark ausgelastet.

Als Ergebnis dessen befinden sich derzeit rund 34 000 SaZ oberhalb der Mannschaftsebene in der Ausbildung. Das sind rund 6 500 mehr als zum reinen Bestandserhalt notwendig wären.

Die „Dividende“ eines erhöhten Zulaufes an ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten beginnt sich ab diesem Jahr in der Truppe substanziell in Form einer schrittweise beschleunigten Dienstpostenbesetzung auszuwirken.

In den nächsten sieben Jahren wird somit jährlich ein über den Bestandserhalt hinausgehender Netto-Aufwuchs von rund 2 000 Berufs- und Zeitsoldaten (BS/SaZ) dazu beitragen, die unbesetzten Dienstposten (DP) zu besetzen.

Im Bereich der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) stehen derzeit dem bereinigt aktiven Personalbestand von rund 63 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 65 440 besetzbare Dienstposten gegenüber.

Rund 6 000 junge Menschen machen im gesamten Geschäftsbereich BMVg gerade eine Ausbildung und werden deshalb außerhalb von Dienstposten geführt.

2. Wie soll die Leistungsfähigkeit der Karriereberatungsbüros sowie Karrierecenter zur Personalgewinnung als auch des Bundesamtes für Personalgewinnung der Bundeswehr (BAPersBw) in der Personalführung und -entwicklung gesteigert werden?

Die Karriereberatungsorganisation der Bundeswehr wird kontinuierlich evaluiert und optimiert. Als Ergebnis dieser Evaluation und um den Herausforderungen der Trendwende Personal gerecht zu werden, wurde die Karriereberatung personell verstärkt.

Die bisherigen 422 Dienstposten wachsen um weitere 58 Dienstposten auf, so dass 480 Karriereberaterinnen und Karriereberater zur Verfügung stehen, um einer verstärkten Bewerberorientierung Rechnung zu tragen. Des Weiteren werden die Verfahren im Bereich Akquise, Beratung und Bewerbungsbearbeitung überarbeitet und verschlankt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, den Prozess zu beschleunigen, ohne qualitative Abstriche zu riskieren.

Neue, digitale Formen der aktiven Personalansprache – insbesondere über soziale Netzwerke – werden derzeit im Bereich der Personalgewinnung erprobt.

Parallel zu der personellen Verstärkung der Karriereberatungsbüros und der Prozessoptimierung findet eine Modernisierung der IT-Ausstattung der Karriereberatung statt. Die mobilen IT-Zugänge der Karriereberater werden beginnend im ersten Halbjahr 2019 sukzessive auf den schnellen Mobilfunkstandard LTE aktualisiert. Hierdurch wird insbesondere bei Außeneinsätzen die Leistungsfähigkeit der IT-Unterstützung verbessert.

Der Zuständigkeitsbereich des zentralen Kommunikationscenters der Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr (KommC Bw) in Stuttgart wird von den bisherigen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg im Jahresverlauf auf weitere Bundesländer ausgeweitet. Das KommC Bw übernimmt für die Karriereberatung die Bearbeitung der Telefon-Hotline und die Vergabe von Beratungsterminen. Der Karriereberatung steht hierdurch mehr Zeit für den Kernauftrag „Beraten und Informieren“ zur Verfügung.

Im Rahmen der stetigen Optimierung der Verfahren, Abläufe und Kapazitäten in der Personalführung und -entwicklung sind durch das BAPersBw erforderliche quantitative wie auch qualitative Mehrbedarfe identifiziert und artikuliert worden. Diese bilden die Grundlage dafür, den derzeitigen sowie absehbaren Herausforderungen des personellen Aufwuchses der Trendwende Personal für die Personalführung angemessen begegnen zu können.

Ziel ist die uneingeschränkte Aufrechterhaltung des hohen Qualitätsniveaus und -anspruches in der Personalführung und -entwicklung, welche einen wesentlichen Eckpfeiler für einen nachhaltigen Personalaufwuchs der Bundeswehr darstellt.

3. Wie groß ist der personelle Regenerationsbedarf für die Jahre 2019 bis 2025, um den Personalkörper der Bundeswehr zumindest stabil zu halten (bitte nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Die Regenerationsbedarfe werden für den militärischen Personalkörper grundsätzlich nach sogenannten Uniformträgerbereichen (UTB), nicht aber nach Organisationsbereichen errechnet.

Die militärische Strukturplanung der Bundeswehr erfolgt für einen mittelfristigen Personalkörper von einem derzeitigen personellen IST zu einem vorgegebenen SOLL in einem Zieljahr (aktuell 2025). Für die Berechnung eines konstanten Personalkörpers ab 2025 liegt ein Ausbildungsumfang von rund 28 500 (Berufs-(BS) und Zeitsoldaten (SaZ)) bei einem Gesamtumfang der Streitkräfte von rund 203 000 Soldatinnen und Soldaten zugrunde.

Dies entspricht ca. 12 500 Einstellungen BS/SaZ pro Jahr.

Unter der Annahme, dass der derzeitige zivile Personalkörper der Bundeswehr konstant gehalten werden soll, wäre rein rechnerisch eine Regeneration von rund 9 900 zivilen Beschäftigten im angegebenen Zeitraum erforderlich.

4. Wie groß ist der personelle Regenerationsbedarf für die Jahre 2019 bis 2025, um die im 3. Leitungsboard Personal beschlossenen Ziele zu erreichen (bitte nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Der Personalstrukturplan militärisch (PSPm) 2019 zeigt den modellierten Umsetzungsplan für den zukünftigen Aufwuchs des militärischen Personalkörpers auf. Dieser liegt zurzeit im Entwurfsstadium vor und unterliegt dem Vorbehalt der weiteren Billigung.

Folgende Zahlen an Einstellungen, Laufbahnwechslern, Übernahmen zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten etc. sind hierbei zugrunde gelegt:

Einstellungen Bw	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	23.365	25.156	24.650	25.079	23.960	24.240	23.580
BS-Übernahmen Bw	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	2.536	2.492	2.453	2.436	2.398	2.378	2.378
Laufbahnwechsel Bw zum Offz TrD	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	239	224	212	201	197	196	196
Laufbahnwechsel zum Offz SanDst	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	2	2	2	2	2	2	2
Laufbahnwechsel zum Offz MilFD	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	503	483	454	452	446	443	443
Laufbahnwechsel zum Offz MilFD SanDst	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	25	24	24	24	24	23	23
Laufbahnwechsel zum UmP TrD	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	325	307	292	272	272	272	272
Laufbahnwechsel zum UmP FachDst	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	891	896	877	857	846	847	808
Laufbahnwechsel zum UmP SanDst	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	157	155	154	152	151	150	150
Laufbahnwechsel zum UoP FachDst	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	976	860	751	676	616	551	497

Der aus dem 3. Leitungsboard Personal resultierende zusätzliche zivile Regenerationsbedarf umfasst insgesamt 4 600 zivile Haushaltsstellen bis zum Jahr 2025. Dies entspricht einem Aufwuchs von rd. 4 850 zivilen Dienstposten.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Die Anzahl dieses Aufwuchses ist nicht mit dem gemäß Antwort zu Frage 3 bezifferten Regenerationsbedarf gleichzusetzen, da dort die Frage nach dem Erhalt des Status quo bezogen auf den gesamten Personalkörper (planbare Personalfluktuation) beantwortet wird.

Der Regenerationsbedarf von insgesamt 4 850 zivilen Dienstposten umfasst rund 2 790 Dienstposten für Beamtinnen und Beamte sowie rund 2 060 Dienstposten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Regenerationsbedarf gliedert sich in rund 1 660 Dienstposten für Beamtinnen und Beamte des nichttechnischen Dienstes, rund 950 Dienstposten für Beamtinnen und Beamte des technischen Dienstes, rund 180 Dienstposten für Beamtinnen und Beamte sonstiger Fachrichtungen sowie rund 2 060 Dienstposten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Aufteilung nach Teilstreitkraft und Organisationsbereich:

Organisationsbereich/Teilstreitkraft	Anzahl DP
M	25
A	710
Auf alle OrgB aufgeteilt ¹	1740
BMVg	250
BMVg ng ²	165
H	120
CIR	25
IUD	880
Lw	30
MiLS	15
Pers	745
Rpfl	15
SKB	80
ZSan	50
Insgesamt	4.850

5. Wie wird sich der Haushaltsmittelbedarf für Personal in den Jahren 2019 bis 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?

Die sich aus der Entscheidung zur Mittelfristigen Personalplanung (MPP) 2019 ergebenden Erhöhungen betragen vorbehaltlich der vollständigen Umsetzung 156 Mio. Euro (2019), 182 Mio. Euro (2020), 204 Mio. Euro (2021), 245 Mio. Euro (2022), 300 Mio. Euro (2023), 372 Mio. Euro (2024), 430 Mio. Euro (2025).

Der Haushaltsmittelbedarf für die unterstellte Tarif- bzw. Besoldungssteigerung von 2,5 Prozent p. a. beträgt für die Umsetzung der MPP 2019 13 Mio. Euro (2020), 17 Mio. Euro (2021), 22 Mio. Euro (2022), 29 Mio. Euro (2023), 37 Mio. Euro (2024), 45 Mio. Euro (2025).

¹ Es handelt sich hierbei um die Verstetigung von insgesamt 1 740 zivilen kw-Dienstposten, die sich auf alle Organisationsbereiche bzw. Teilstreitkräfte aufteilen. Eine genaue Aufschlüsselung ist nicht möglich.

² BMVg ng: Dies sind Dienststellen, die dem BMVg unmittelbar nachgeordnet sind.

Hierbei ist anzumerken, dass Auswirkungen von Lohn- und Besoldungsrunden nach den Vorgaben des Bundesministeriums der Finanzen regelmäßig nicht in der Haushaltsanmeldung berücksichtigt werden.

6. Wie viele Soldatinnen und Soldaten sowie ziviles Personal des Geschäftsbereichs BMVg werden absehbar in den Jahren 2019 bis 2025 durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden (bitte nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die geplanten Zurruheetzungen der Beamtinnen und Beamten im nachgefragten Zeitraum (Stand: 31. Dezember 2018).

OrgBereich	Laufbahn	Jahr							Gesamt
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
H	e.D.	1							1
	m.D.	3	3	4	11	3	8	4	36
	g.D.		3	4	1	1	4	1	14
	h.D.	1	1			1	2	2	7
Lw	e.D.			1					1
	m.D.	4	7	15	15	21	14	8	84
	g.D.	2			2	4		3	11
	h.D.	1	1		2		1	1	6
M	m.D.	2	2	5	3	5	9	8	34
	g.D.	2	1	2	2	1	3		11
	h.D.			1		1		4	6
SKB	e.D.						1		1
	m.D.	8	11	11	19	17	18	10	94
	g.D.		2	4	4		11	4	25
	h.D.	1	2	2	2		6	5	18
ZSanDBw	m.D.	2	1		1	1	2	1	8
	g.D.	2		2	1	1			6
	h.D.		3	3	1	1	3	1	12
Pers	m.D.	8	12	23	30	22	25	26	146
	g.D.	10	20	28	28	26	38	24	174
	h.D.	15	13	30	39	35	40	30	202

OrgBereich	Laufbahn	Jahr							Gesamt
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
AIN	e.D.	1	1		2	4	1	3	12
	m.D.	20	30	46	42	48	57	50	293
	g.D.	39	30	65	62	65	68	69	398
	h.D.	18	28	26	29	31	33	38	203
CIR	e.D.				1				1
	m.D.	13	4	5	10	12	15	13	72
	g.D.	3	4	3	4	5	6	3	28
	h.D.	7	4	3	2	5	4	4	29
IUD	e.D.	1	2	2	4	3	6	5	23
	m.D.	24	39	60	103	82	132	126	566
	g.D.	21	26	40	51	52	55	70	315
	h.D.	9	9	9	12	10	22	17	88
R	m.D.	1	1				1		3
	g.D.							2	2
	h.D.	1		4	2	1	1		9
MilSeels	e.D.	1							1
	m.D.		1	1	2				4
	g.D.			1		1			2
	h.D.	1		2	5	4	3	9	24
BMVg	e.D.				1		1	1	3
	m.D.	2	4	4	6	9	10	6	41
	g.D.	3	6	5	4	6	10	6	40
	h.D.	7	11	7	12	9	13	14	73
BMVg ng	e.D.					1		1	2
	m.D.		1	7	3	2	7	7	27
	g.D.	1	1	3	2	5	3	1	16
	h.D.	3		5	3		1	1	13
Gesamt		238	284	433	523	495	634	578	3185

Nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die geplanten Zurrühesetzungen der Tarifbeschäftigten im nachgefragten Zeitraum (Stand: 31. Dezember 2018).

Es wurde der aktive Personalbestand (ohne Personen die bereits z. B. wegen Freistellungsphase der Altersteilzeit keinen Dienst mehr leisten) anhand der Regelaltersgrenze und dem Geburtsdatum ausgewertet.

Die Laufbahnen der Tarifangestellten wurden anhand vergleichbarer Tarif-/Besoldungsgruppen den Laufbahnen der Beamten zugeordnet.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

OrgBereich	Laufbahn	Jahr							Gesamt
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
H	e.D.		3	4	7	19	15	19	67
	m.D.	3	6	25	28	33	58	36	189
	g.D.		1				2	2	5
	h.D.				1				1
Lw	e.D.	2	4	12	21	19	17	34	109
	m.D.	8	17	53	84	102	110	90	464
	g.D.	4	5		2		2	6	19
	h.D.	1	2		1	1		1	6
M	e.D.	2	3	9	11	3	13	8	49
	m.D.	8	5	29	32	30	35	39	178
	g.D.	2	2	3	3	4	3	2	19
	h.D.					1	1	1	3
SKB	e.D.	4	12	46	52	85	96	82	377
	m.D.	15	21	86	138	114	132	102	608
	g.D.	1	4	4	7	3	11	1	31
	h.D.	1	1	1	1	2	2	1	9
ZSanDBw	e.D.	4	2	11	20	23	24	22	106
	m.D.	4	3	25	37	42	63	64	238
	g.D.	1	1	5	5	10	3	9	34
	h.D.	1	1	1		2		1	6
Pers	e.D.		2	3	9	11	6	19	50
	m.D.	5	13	57	61	71	91	79	377
	g.D.	6	14	18	26	28	32	30	154
	h.D.	13	13	18	18	7	20	10	99
	außertarifl. Mitarbeiter		1						1
AIN	e.D.	1		4	8	6	10	6	35
	m.D.	19	29	93	114	117	127	129	628
	g.D.	8	12	17	29	28	18	19	131
	h.D.	3	3	4	4	4	6	2	26
CIR	e.D.		1	3	2	3	4	4	17
	m.D.	3	4	9	17	10	18	18	79
	g.D.	2	3	1	6	9	8	4	33
	h.D.	2	3	1		1			7

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

OrgBereich	Laufbahn	Jahr							Gesamt
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
IUD	e.D.	29	45	169	222	242	337	318	1362
	m.D.	53	114	392	524	582	649	599	2913
	g.D.	7	8	9	19	26	27	19	115
	h.D.		4	3	1	1	2	2	13
R	m.D.			2	1	1	1	1	6
MilSeels	e.D.							1	1
	m.D.	2	5	8	3	8	6	9	41
	h.D.			1					1
BMVg	e.D.					1	1	1	3
	m.D.	3	1	2	7	6	7	7	33
	g.D.			1	3	1		1	6
	h.D.		3		1	1	1		6
BMVg ng	e.D.		2	5	3	8	5	4	27
	m.D.	3	2	7	9	16	15	18	70
	g.D.		1	2	2	2	1	1	9
	h.D.			2					2
Gesamt		220	376	1145	1539	1683	1979	1821	8763

Die bestehende Flexibilität bei der Zurruesetzung von BS sowie das derzeit in der Finalisierung befindliche Konzept für eine angepasste Zurruesetzungspraxis lassen eine Aussage für das militärische Personal dahingehend nicht zu. In der Umsetzungsphase nach Anpassung werden die personalplanerischen Grundlagen geschaffen, die dann einen Überblick über die geplanten Zurruesetzungen von BS in den jeweiligen Kalenderjahren ermöglichen.

7. Wie viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Bildungsabschluss möchte die Bundeswehr für welche Laufbahnen in den Jahren 2019 bis 2025 gewinnen?

In die Bundeswehr kann eingestellt werden, wer die Vollzeitschulpflicht erfüllt hat. Eine feste Quote für Gewinnung und Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Bildungsabschluss liegt nicht vor.

8. Wie hoch soll der Anteil der Personalregeneration aus dem Binnenmarkt Bundeswehr sein (bitte nach Status- und Laufbahngruppen sowie Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Der Begriff des Binnenarbeitsmarktes Bundeswehr (BiAMBw) umfasst das personalstrategische Ziel der Bundeswehr, qualifiziertes Bestandspersonal und deren Expertise bedarfsgerecht im Rahmen eines statusgruppenübergreifenden Ansatzes langfristig an die Bundeswehr zu binden.

Konkrete Vorgaben für die jährliche Personalregeneration werden im Rahmen des BiAMBw indes nicht aufgestellt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

9. Welche Veränderungen der bisherigen Praxis bei der Zuruhesetzung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sind beabsichtigt?

BMVg hat unter breiter Einbindung der Interessenvertretungen und Verbände ein Konzept für eine zukunftsfähige und demografiefeste Zuruhesetzungspraxis von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten erarbeitet, die den im Soldatengesetz normierten Rahmen der Altersgrenzen konsequent nutzt. Derzeit befindet sich das Konzept in der Finalisierung. Insofern kann zu den Veränderungen hier noch nicht abschließend Stellung genommen werden.

10. Ist beabsichtigt, das Prinzip der Freiwilligkeit bei späteren Zuruhesetzungen aufzuheben?

Der rechtliche Rahmen des Soldatengesetzes stellt bei der Festlegung eines anderen individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes, außer dem Erreichen der allgemeinen Altersgrenze, den dienstlichen Bedarf als maßgebliche Entscheidungsgrundlage in den Mittelpunkt. Das Konzept wird unter dieser rechtlichen Maßgabe bei der Festlegung der individuellen Zuruhesetzungszeitpunkte, neben dem dienstlichen Bedarf, explizit auch die individuellen Belange der BS im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung berücksichtigen.

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?

Der Verwendungsaufbau stellt zunächst unabhängig vom Lebensalter bei Einstellung in die Bundeswehr eine Grundlage für die individuelle Verwendungsplanung im Rahmen der Personalentwicklung dar. Er orientiert sich für Soldatinnen und Soldaten zunächst an den Phasen der Basisqualifizierung, Spezialisierung und zuletzt an der Kompetenzorientierung.

Bestehende Werdegangsmodelle und eine Anpassung der Zuruhesetzungspraxis optimieren diesen Ansatz und dienen einer bedarfsgerechten Dienstpostenbesetzung. Ziel ist es, jüngere Soldatinnen/Soldaten länger in Einsatz-/Truppenstrukturen zu halten und eher lebenserfahrenere Soldatinnen/Soldaten in höheren Ämtern bzw. Kommandos zu verwenden. Dies hat den Synergieeffekt, dass die Erfahrung dieser Expertiseträger auf höheren Entscheidungsebenen genutzt werden und lebensjüngere Soldatinnen und Soldaten länger in den Einsatz- und Truppenstrukturen verbleiben, um dort adäquat zur Aufgabenerfüllung beitragen und für spätere Verwendungen eine breite Erfahrungsbasis aufzubauen zu können.

Für den Aspekt Arbeitgeberattraktivität bedeutet dies, es ist möglich dem „Kern“ seines Berufes länger nachzugehen, wertvolle Erfahrungen in den Streitkräften zu sammeln und nicht schon zu früh in Tätigkeitsfelder einzutreten, die eine breite in den Streitkräften gewonnene Expertise erfordern.

12. Welche Laufbahn-, Werdegangs- und Personalentwicklungskonzepte sollen aufgrund der Beschlüsse des 3. Leitungsboards Personal angepasst werden?

Ein im 3. Leitungsboard Personal als notwendig erkanntes Werdegangsmodell Cyber wird derzeit erarbeitet. Ansonsten besteht für den militärischen Personal-körper aufgrund der Beschlüsse des 3. Leitungsboard derzeit kein Anpassungsbe-darf für die benannten Konzeptarten. Die Personalentwicklungskonzepte für die Tarifbeschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr wurden erst kürzlich in Kraft gesetzt bzw. neu gefasst, und befinden sich in inhaltlicher Übereinstimmung mit den genannten Beschlüssen.

13. Bis wann sollen die Vorgaben des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Oktober 2004 (BVerwG 2 C 23.03) zur Zulässigkeit von Mindest-beförderungswartezeiten vollständige Berücksichtigung in den Laufbahn-, Werdegangs- und Personalentwicklungskonzepten finden?

Die zur Umsetzung dieses Urteils auf die Statusgruppe der Soldatinnen und Sol-daten eingesetzte Arbeitsgruppe Mindestdienstzeiten für Beförderungen (AG MDZ) zur Erarbeitung eines Lösungskonzeptes, das sowohl die rechtlichen Grundsatzfragen als auch die Erfordernisse der Attraktivität und der Kontinuität wahrt, hat ihren Auftrag noch nicht abgeschlossen. Als erste Maßnahme zur Um-setzung des von der AG MDZ erarbeiteten Lösungskonzeptes wurde die Ände-rung der Mindestdienstzeiten im Rahmen einer konstitutiven Neufassung der Sol-datenlaufbahnverordnung, die der höchstrichterlichen Rechtsprechung umfas-send Rechnung tragen soll, initiiert.

14. Wie soll der prioritäre Bedarf in den technischen Laufbahnen, bei IT-Spezi-alisten und im sanitätsdienstlichen Bereich gedeckt werden?

Im Einstellungsjahr 2018 konnte die externe Personalbedarfsdeckung weiterhin auf hohem Niveau sichergestellt werden. So konnte beispielsweise die Bedarfs-deckung bei IT-Feldwebeln um rund 20 Prozent sowie im gehobenen technischen Dienst Fachrichtung Wehrtechnik (Vorbereitungsdienst) um rund 30 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden.

Um den Bedarf weiterhin decken zu können, wurde eine ganze Reihe Maßnah-men bereits veranlasst. Hierzu gehören die zur Steigerung der Attraktivität als auch die der Personalbindung. So wurde für den militärischen Bereich eine ganze Reihe von Pilotverfahren initiiert, um die Bedarfsdeckung zu verbessern.

Exemplarisch sind zu nennen:

- Anpassung von Einzelmerkmalen der soldatischen Eignung bei den Feldwe-beln Fachdienst und Unteroffizieren Fachdienst,
- Betrachtung von IT-Feldwebel-Dienstposten, ob eine Besetzung auch durch Unteroffiziere zielführend ist,
- Wechsel von IT-Feldwebel Fachdienst zu Feldwebel Truppendienst,
- Anpassung der gesundheitlichen Anforderungen im Bereich IT,
- Nachqualifizierung von Soldaten in der Laufbahn der Mannschaften mit einem Realschulabschluss.

Der Bedarf für die technischen Laufbahnen, bei IT-Spezialisten und im sanitäts-dienstlichen Bereich soll durch den Aufbau eigener Laufbahnausbildungs- und Studienkapazitäten (duale Studiengänge, Errichtung weiterer Krankenpflege-schulen, zusätzlich zu Ulm ist Berlin geplant), Ausschöpfung aller finanzieller

Möglichkeiten, u. a. einer intensiven Zulagennutzung (IT-Fachkräftezulage), der Zahlung von Personalgewinnungs- und -bindungszulagen, aber auch den Ausbau bestehender Laufbahnausbildungen, Kooperationsprojekte mit Hochschulen und die Erhöhung der Anzahl der Direkteinstellungen gedeckt werden.

Darüber hinaus wird erwartet, dass durch die Neuschaffung respektive den Aufbau eigener Ausbildungs- und Studienkapazitäten sowie durch Verbesserungen im tariflichen Bereich (Erhöhungen von Zulagenvergütungen, höhere Zuordnungen von Tätigkeitsmerkmalen, mehr Urlaubstage, Übernahme finanziell attraktiverer Entgelt-tabellen z. B. finanzielle Angleichung an das Niveau der kommunalen Arbeitgeber im Bereich des Gesundheits- und Krankenpflegepersonals durch den 6. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund)) eine Verbesserung der Bedarfsdeckung erreicht werden wird.

15. Ist es beabsichtigt, in Mangelverwendungen auf die Laufbahnausbildung zu verzichten bzw. diese zu reformieren?

Es ist beabsichtigt, für alle Statusgruppen die statusrechtlichen Laufbahnausbildungen auch in den Mangelverwendungen fortzuführen. Die in der Bundeswehr eingerichteten fachspezifischen Vorbereitungsdienste und Ausbildungsgänge unterliegen ungeachtet dessen einer regelmäßigen Evaluation.

16. Soll in Anbetracht der Reduzierung des Bewerberpotenzials zeitweise über Bedarf eingestellt werden?

Grundsätzlich wird für das militärische sowie für das zivile Personal der Bundeswehr bedarfsgerecht eingeplant und eingestellt. In den Jahren 2016 und 2017 wurde mit Einleiten der Trendwende Personal bewusst über den strukturellen Bedarf hinaus eingestellt, um aus der Vergangenheit bestehende Defizite initiativ ausgleichen zu können.

In den aktuellen personellen Strukturberechnungen zum Aufwuchs des militärischen Personalkörpers sind bereits die zur Verfügung stehenden, gesunkenen Bewerberpotenziale aufgrund des demografischen Wandels berücksichtigt und die strukturellen Ergänzungsumfänge durch Einstellung entsprechend angepasst.

Daher wird seit dem Jahr 2018 auch verstärkt auf die Personalbindung gesetzt, um das vorhandene Potenzial, insbesondere innerhalb der Streitkräfte, zielgerichtet nutzen zu können.

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?

Die Personalstrategie der Bundeswehr macht grundsätzliche Vorgaben für ein modernes und zukunftsfähiges Personalmanagement der Bundeswehr und verfolgt die Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unter schwierigen Rahmenbedingungen. Sie trägt auch dazu bei, die Bundeswehr als einen wettbewerbsfähigen, modernen und attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Die Umsetzung der personalstrategischen Ziele erfolgt über konkrete Maßnahmen der beiden Umsetzungsprogramme „Strategieprogramm 2025“ und Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ (Agenda Attrakti-

vität) mit einem derzeitigen Umsetzungshorizont bis zum Jahr 2025. Die Personalstrategie wird alle zwei Jahre überprüft und an veränderte Einflussfaktoren, Entwicklungen und Chancen angepasst. Dadurch können künftige Herausforderungen für das Personalmanagement der Bundeswehr frühzeitig bestimmt und geeignete Maßnahmen eingeleitet werden. Der Umsetzungshorizont der Personalstrategie wird somit sukzessiv angepasst werden.

Die Personalgewinnung der Bundeswehr ist ein hoch priorisiertes Handlungsfeld im Personalmanagement der Bundeswehr. In diesem Zusammenhang hat die AG Lean Recruiting bereits am 7. Juni 2018 ihre Arbeit aufgenommen. Die Bemühungen zur zukunftsfähigen Ausgestaltung des Personalmanagements der Bundeswehr sind somit inhaltlich als auch zeitlich abgestimmt.

18. Welche neuen Karrieremodelle sollen eingeführt werden, und inwiefern unterscheiden sich diese von den etablierten Laufbahnen?

Die Bundeswehr bot in der Vergangenheit primär vertikal ausgerichtete Karriere- und Verwendungsaufbaumodelle an. Ein Verwendungsaufstieg war dabei meist an die Übernahme von Führungsverantwortung geknüpft. Mit der Fach-, der Projekt- und der Führungskarriere stehen künftig drei gleichwertige und im Verhältnis zueinander grundsätzlich durchlässige Karrieremodelle zur Verfügung.

19. Welche Überlegungen zur Flexibilisierung der Beschäftigungsmodelle gibt es?

- a) Sollen mehr befristet Beschäftigte eingestellt werden?

Die Fragen 19 und 19a werden zusammen beantwortet.

Die Bundeswehr verfolgt das personalpolitische Ziel, Tarifbeschäftigte grundsätzlich unbefristet einzustellen. Nur in Ausnahmefällen werden Tarifbeschäftigte befristet eingestellt. Eine Änderung ist nicht beabsichtigt.

- b) Sollen mehr Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen eingekauft werden?

Beratungs- und Unterstützungsleistungen sind hinsichtlich der Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit entlang klarer Maßstäbe zu prüfen und unter Berücksichtigung der Prüfung einer Delegationsfähigkeit an Externe (hoheitliche Aufgaben sind nicht delegierbar) eindeutig zu definieren. Hierzu wurden die Verfahren im BMVg aktuell neu strukturiert.

- 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?

Aus den Erfahrungen für die Anforderungen an ministerielles Arbeiten wurden qualifikationsgerechte Aufgabenbereiche identifiziert, für die z. B. Quereinsteiger mit einschlägiger beruflicher Erfahrung eingesetzt werden können. Dienstposten mit der Bündelung Bundesbesoldungsordnung (BBesO) A 13/14 wurden in diesem Zusammenhang auch im BMVg – im Schwerpunkt in den Bereichen Recht und allgemeine Verwaltung – ausgebracht.

- d) Inwieweit sollen die Beteiligungsgesellschaften zur personellen Bedarfsdeckung mehr als bisher herangezogen werden?

Die Personalplanungen in den rechtlich und organisatorisch eigenständigen Beteiligungsgesellschaften sind unabhängig und nicht Bestandteil der Personalplanung des BMVg.

- e) Ist geplant, zur Deckung kurzfristiger personeller Bedarfe eine Beteiligungsgesellschaft zu gründen, bzw. eine bestehende zu nutzen, oder eine Personalagentur zu gründen?

Ein solches Verfahren ist bisher nicht beabsichtigt.

20. Welche rechtlichen oder tatsächlichen Einschränkungen der Möglichkeiten der Direkteinstellungen von Seiten- und Quereinsteigern behindern aus Sicht der Bundesregierung die Personalgewinnung und -bindung?

Die Berufung in ein Beamtenverhältnis erfolgt im Rahmen von Direkteinstellungen oder im Rahmen der Einstellung in den Vorbereitungsdienst. Bei einer Direkteinstellung erlangt die Beamtin bzw. der Beamte die Laufbahnbefähigung durch Anerkennung, da die erforderliche Befähigung außerhalb eines Vorbereitungsdienstes erworben wurde. Die Laufbahnbefähigung gilt für alle Ämter der Laufbahn (Untrennbarkeit der Laufbahn), unabhängig davon, ob sie im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes oder durch Anerkennung erworben wurde. Daher gibt es aus grundsätzlicher beamtenrechtlicher Sicht keine rechtlichen Einschränkungen der Möglichkeiten für Direkteinstellungen.

Die derzeit noch bestehende Altersbeschränkung im Hinblick auf Einstellungen in ein Soldatenverhältnis nach Vollendung des 30. Lebensjahres wurde bereits erkannt und eine Aufhebung im Rahmen der Agenda „Moderne Laufbahnen“ berücksichtigt.

Ein Seiteneinstieg als Soldatin/Soldat im höheren Dienstgrad ist gemäß Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) dann vorgesehen, wenn der akademische Abschluss des Bewerbers für die Aufgabenerfüllung auf dem Dienstposten zwingend notwendig ist. Solche Einstellungsmöglichkeiten für Seiteneinsteiger sind eine sinnvolle Ergänzung. Mit der konstitutiven Neufassung der SLV soll zudem die Einstellung im höchsten Anwärterdienstgrad (Oberfähnrich/Oberfähnrich zur See) ermöglicht werden, sofern Bewerberinnen und Bewerber über einen akademischen Abschluss (unabhängig von der fachlichen Verwertbarkeit für Verwendungen in der Laufbahn) verfügen. Damit wird zusätzliches Bewerberpotential für Einstellungen gewonnen und ein denkbares Maximum an Möglichkeiten, auch für Seiteneinstiege in militärische Laufbahnen, geschaffen. Substantielle Einschränkungen werden nicht gesehen.

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?

Da aus hiesiger Sicht keine Einschränkungen hinsichtlich der Einstellungen in ein Beamtenverhältnis ersichtlich sind, wurden gesetzliche bzw. untergesetzliche Änderungen nicht angestoßen. Die Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Soldatenberufes sind für die Beamtinnen und Beamten in der Regel bereits umgesetzt.

Im Hinblick auf die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr und die Öffnung für neue Zielgruppen sind seit dem Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes die nachfolgenden dienstrechtlichen Änderungen im Soldatengesetz und in der Soldatenlaufbahnverordnung veranlasst worden:

Mit dem am 22. März 2012 in Kraft getretenen Artikel 6 des Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2012 (Bundesgesetzblatt (BGBl.) I S. 462, 1489) wurden im Soldatengesetz (SG) eine Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung im Umfang von weniger als 50 Prozent geschaffen (§ 30a SG), die Höchstverpflichtungszeit von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit auf 25 Jahre in allen Laufbahnen erweitert und die Verpflichtungen als Soldatin auf Zeit oder Soldat auf Zeit bis zum 62. Lebensjahr, für Offiziere in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes, Militärmusikdienstes und des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr bis zum 65. Lebensjahr ermöglicht (§ 40 SG).

Mit dem in Teilen am 23. Mai 2015 und in Teilen am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Artikel 5 des Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes vom 13. Mai 2015 (BGBl. I S. 706) wurde im Soldatengesetz eine gesetzliche Arbeitszeit für Soldatinnen und Soldaten eingeführt (§ 30c SG) und die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung wurden erweitert (§ 30a SG).

Mit dem am 28. Oktober 2016 in Kraft getretenen Artikel 6 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2362) wurden im Soldatengesetz ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit sowie eine Vorschussregelung eingefügt (§ 30a SG).

Mit der in Teilen am 1. Juli 2011 und in Teilen am 2. Juli 2011 in Kraft getretenen Dritten Verordnung zur Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung vom 16. Juni 2011 (BGBl. I S. 1095) ist die Soldatenlaufbahnverordnung, insbesondere im Hinblick auf den Seiteneinstieg, grundlegend überarbeitet worden.

Im Einzelnen:

- Verbesserung und Vereinheitlichung des Seiteneinstiegs in die Offizierlaufbahnen (Abstellen auf Abschlussgrad Bachelor/Master statt auf Hochschultyp, Einstieg mit höheren Dienstgraden bei ziviler Befähigung/Berufserfahrung),
- Verbesserung der Seiteneinstiegsmöglichkeiten in die Unteroffizier-, insbesondere Feldwebellaufbahnen (Berücksichtigung von Berufserfahrung bei Bestimmung des Einstiegsdienstgrades),
- Erhöhung der Altersgrenze für einen „Regeleinstieg“ als Anwärterin oder Anwärter in die Unteroffizier- und Offizierlaufbahnen vom 25. auf das 30. Lebensjahr,
- Erhöhung der Laufbahndurchlässigkeit durch Streichung von Höchstaltersgrenzen für Zulassungen zu höheren Laufbahnen,
- Schaffung der Rechtsgrundlagen für die Beförderung von Unteroffizier-/Feldwebel-/Offizieranwärterinnen und -anwärtern vom Gefreiten zum Obergefreiten.

Mit dem am 23. Mai 2015 in Kraft getretenen Artikel 6 des Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes vom 13. Mai 2015 (BGBl. I S. 706) wurde in der Soldatenlaufbahnverordnung eine Möglichkeit geschaffen, Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit zum Oberstabsfeldwebel zu befördern.

Mit der am 26. Juli 2017 in Kraft getretenen Vierten Verordnung zur Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2654) wurden Einschränkungen bei der Berücksichtigung von Elternzeiten und Betreuungsurlauben (§ 5a und § 48 Absatz 2) beseitigt.

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?

Die Fragen 22 und 22a werden zusammen beantwortet.

Ja.

- b) Werden gleichwertige hauptberufliche Vorerfahrungen sowohl auf die Probezeit angerechnet als auch bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe berücksichtigt?

Ja.

- c) Wie viele Ernennungen im Beförderungsamts hat es in den Jahren 2013 bis 2018 gegeben (bitte nach Laufbahn, Dienstgrad bzw. Ernennungssamt aufschlüsseln)?

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamtergebnis
Beamte sonstiger Fachr.	4	8	9	9	6	15	51
Staatssekretärin		1					1
Akademische Direktorin		1					1
Akademischer Oberrat	2						2
Bibliotheksoberinspektorin					2		2
Brandmeister		1					1
Brandoberrat		1					1
Fachschuloberlehrer				1	1		2
Fachschuloberlehrerin	1						1
Medizinaldirektor				1		2	3
Medizinaldirektorin						6	6
Medizinaloberrat					1	1	2
Oberregierungsrat			1			1	2
Oberregierungsrätin		1	1			3	5
Oberstudienrat						1	1
Oberstudienrätin				1	1		2
Regierungsdirektor	1		1	1			3
Regierungshauptsekretär				2			2
Regierungsoberinspektorin		1			1		2
Regierungsobersekretär		1	3	3			7

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamtergebnis
Regierungsobersekretärin			1				1
Technischer Oberregierungsrat						1	1
Veterinäroberrätin		1					1
Wissenschaftlicher Oberrat			1				1
Wissenschaftlicher Rat			1				1
nichttechnische Beamte	29	57	34	79	82	123	404
Fachschuloberlehrerin						1	1
Oberregierungsrat	1	1	1	2	1	2	8
Oberregierungsrätin	1		1	1		1	4
Regierungsamtfrau			1	2	2	4	9
Regierungsamtmann				1	3	3	7
Regierungshauptsekretär		3		2	4	4	13
Regierungshauptsekretärin	3	8	5	5	7	11	39
Regierungsoberinspektor		3	3	8	12	21	47
Regierungsoberinspektorin		3	4	10	4	15	36
Regierungsobersekretär	20	28	11	25	20	26	130
Regierungsobersekretärin	4	11	8	23	29	35	110
technische Beamte	9	8	9	11	8	18	63
Staatsskretär						1	1
Akademischer Direktor		1					1
Bauamtmann						1	1
Brandamtmann	1				1	1	3
Branddirektor	1						1
Brandoberinspektor	1				1		2
Brandoberrat	1	1					2
Leitender Branddirektor	1						1
Oberbrandmeister	1	4	4	4	3	9	25
Regierungsamtfrau				1			1
Regierungsoberinspektor		1					1
Technische Amtsrätin						1	1
Technische Regierungsamtfrau					2		2
Technische Regierungsdirektorin						1	1
Technischer Oberregierungsrat		1	1				2
Technischer Regierungsamtmann	2		1	4		2	9
Technischer Regierungsamtsrat						1	1
Technischer Regierungshauptsekretär	1		3	2	1	1	8
Gesamtergebnis aller Ernennungen im Beförderungsamtsamt	42	73	52	99	96	156	518

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

d) Wie viele Beförderungen in der Probezeit hat es in den Jahren 2013 bis 2018 gegeben?

Für die Beantwortung wird auf u. a. Tabelle verwiesen:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamt- ergebnis
Beamte sonstiger Fachr.	4	11	18	14	20	23	90
Bibliotheksoberinspektor						1	1
Bibliotheksoberinspektorin					1		1
Brandoberinspektor			1				1
Fachschuloberlehrer						1	1
Fachschuloberlehrerin						1	1
Forstamtmann					1		1
Forstoberinspektor			1	1			2
Medizinaldirektorin						4	4
Oberregierungsrat	1	3	4	2	2	5	17
Oberregierungsrätin		1	2	1	2	5	11
Regierungsamtmann					1		1
Regierungsamtsrätin	1						1
Regierungsdirektor				1			1
Regierungsdirektorin				1			1
Regierungsoberinspektor	1				2		3
Regierungsoberinspektorin					1		1
Regierungsobersekretär	1	4	3	3	1		12
Regierungsobersekretärin			1			2	3
Technische Regierungsoberinspektorin					1		1
Technische Regierungsrätin						1	1
Technischer Oberregierungsrat						1	1
Technischer Regierungsrat						1	1
Veterinäroberrätin		1					1
Wissenschaftliche Rätin		2	2	3	2	1	10
Wissenschaftlicher Oberrat			1		2		3
Wissenschaftlicher Rat			3	2	4		9
Feuerwehr/Wachpersonal					1	2	3
Brandoberinspektor					1	2	3

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamt- ergebnis
nichttechnische Beamte	41	50	62	88	85	139	465
Bibliotheksoberinspektorin						1	1
Brandoberinspektor						1	1
Fachschuloberlehrerin						1	1
Oberregierungsrat	4	6	3	5	3	4	25
Oberregierungsrätin	1		2		1	3	7
Regierungsamtsrätin			1				1
Regierungshauptsekretär					1		1
Regierungsoberinspektor	10	8	11	15	14	27	85
Regierungsoberinspektorin	2	1	4	6	5	19	37
Regierungsobersekretär	21	28	20	31	30	31	161
Regierungsobersekretärin	3	7	21	31	31	52	145
technische Beamte	90	87	68	126	75	148	594
Brandamtmann					1	1	2
Brandoberinspektor	2		4		1	3	10
Brandoberinspektorin			1				1
Brandoberrat						1	1
Oberbrandmeister	1					4	5
Regierungsoberinspektor		1					1
Technische Amtsärztin						1	1
Technische Oberregierungsrätin	4				3	4	11
Technische Regierungsamtsfrau	1		1	3		2	7
Technische Regierungsoberinspektorin	14	8	3	10	6	16	57
Technische Regierungsrätin	2	1	2	12	5	4	26
Technischer Oberregierungsrat	23	22	16	16	9	44	130
Technischer Regierungsamtsmann	7	8	4	9	2	5	35
Technischer Regierungsamtsrat		1		1			2
Technischer Regierungsdirektor			1				1
Technischer Regierungshauptsekretär	1		1	1	2	5	10
Technischer Regierungsrat	34	46	35	73	46	58	292
Wissenschaftlicher Oberrat	1						1
Wissenschaftlicher Rat				1			1
Gesamtergebnis aller Beförderungen in der Probezeit	135	148	148	228	181	312	1152

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

- 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 nach Laufbahn, Dienstgrad bzw. Ernennungsamt aufschlüsseln)?

Keine.

- 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?

Die Auskunft wird nicht standardisiert, sondern individualisiert erteilt. Jede Seiteneinsteigerin/jeder Seiteneinsteiger und auch jede Ressortwechslerin/jeder Ressortwechsler wird vor der Einstellung/dem Wechsel zur Bundeswehr individuell beraten. Im Sinne der Attraktivität des Arbeitsgebers und Dienstherrn Bundeswehr erfolgt dies unter Ausnutzung der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Spielräume.

23. Können Personalentwicklungskonzepte gemäß § 46 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) als interne Verwaltungsvorschriften nach Ansicht der Bundesregierung die rechtlichen Vorgaben des Bundesbeamtengesetzes (BBG), des Bundesbesoldungsgesetzes (BbesG) und der BLV einschränken?

Nein.

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 Nummer 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?

Ja.

Gemäß § 46 Absatz (Abs.) 1 Bundeslaufbahnverordnung sind als Grundlage für die Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamten Personalentwicklungskonzepte zu erstellen.

Nach bundesverwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung kann der Dienstherr durch Personalentwicklungskonzepte Grundsätze aufstellen, die eine Beamtin bzw. ein Beamter neben den Laufbahnvoraussetzungen erfüllen muss, um befördert werden zu können (Beschluss Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) vom 25. Oktober 2011 – Az 2 VR 4/11). Dies gilt auch für die Berücksichtigung im Rahmen der Leistungsauswahl, der Reihung für Beförderungsentscheidungen und im Rahmen von Auswahlentscheidungen.

25. Sind nach Auffassung der Bundesregierung Stellenausschreibungen rechtmäßig, die die in einer Personalentwicklungskonzeption vorgesehenen und über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Verwendungsabfolgen (Anzahl und Dauer) als konstitutiv voraussetzen?

Ja.

Auf die Antwort zu Frage 24 wird verwiesen.

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?

Ja.

Auf die Antwort zu Frage 24 wird verwiesen.

27. Wie viele Angestellte, die mit Erhalt von Zulagen ein Bruttogehalt 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)?

In den Jahren 2013 – 2018 war im Geschäftsbereich des Katholischen Militärbischofsamtes (KMBA) im Zeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2016 ein Angestellter oberhalb des Niveaus E15 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) tätig.

Er war als Referatsleiter des Referats ‚Seelsorge, Theologische Grundsatzangelegenheiten und Pastorale Dienste‘ (Obj.-ID 13242443) tätig. Der Dienstposten ist mit A16 BBesG bewertet.

Jahresbruttogehalt 2013: 77 328,37 Euro

Jahresbruttogehalt 2014: 79 905,10 Euro

Jahresbruttogehalt 2015: 81 900,78 Euro

Jahresbruttogehalt 2016: 83 866,36 Euro

28. Wie viele der in Frage 27 erfragten Angestelltenverhältnisse sind befristet?

Das in der Antwort zu Frage 27 genannte Angestelltenverhältnis war unbefristet.

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?

Der unter Frage 27 genannte Angestellte hätte bei der Auswahl für einen Dienstposten nach A16 oder höher nicht berücksichtigt werden können.

30. Wie viele Dienstposten im BMVg, die nach A 16 bis B 6 bewertet sind, wurden in den Jahren 2013 bis 2018 ohne Ausschreibung besetzt (bitte Dienstposten benennen)?

Fünf Dienstposten wurden in den Jahren 2013 bis 2018 im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) unter Beachtung der maßgeblichen, insbesondere beamten- und laufbahnrechtlichen, Regelungen unter Absehen von einer Ausschreibung förderlich besetzt:

- UAL'in/UAL A III
- Beauftragte/Beauftragter Angelegenheiten für Hinterbliebene
- Leiterin/Leiter Büro Ministerin
- Referatsleiterin/Referatsleiter Reden und Text (externe Einstellung)
- Beauftragte/Beauftragter Strategische Kommunikation u. Steuerung nationaler und internationaler Rüstungsaktivitäten der Bundeswehr im BMVg (externe Einstellung)

31. Wie viele der in Frage 30 erfragten Dienstpostenbesetzungen haben bzw. hatten Angestellte inne?

Der Dienstposten

- Referatsleiterin/Referatsleiter Reden und Text ist derzeit mit einem Arbeitnehmer besetzt.
- Beauftragte/Beauftragter Strategische Kommunikation und Steuerung nationaler und internationaler Rüstungsaktivitäten der Bundeswehr im BMVg war mit einem Arbeitnehmer besetzt.

32. Wie soll die in der Personalstrategie angelegte strategische zivil-militärische Bedarfsplanung ausgestaltet werden?

Zielsetzung der Personalstrategie ist eine strategische Planung des gesamten Personalbedarfes. Dabei ist eine gemeinsame zivil-militärische Bedarfsplanung derzeit – aufgrund unterschiedlicher Anforderungsparameter – noch nicht Gegenstand der Realisierungsplanung. Die zivile und die militärische Personalstrukturberechnung basiert auf unterschiedlichen, software-basierten Management-Tools, welche sich nicht miteinander vergleichen lassen. Dies begründet sich in den gänzlich unterschiedlichen Systematiken dieser beiden Personalkörper (Schwerpunkte in der Bedarfsrechnung bzw. den unterschiedlichen Zielsetzungen). Die Grundlage zu einer engeren Verzahnung wird bis Mitte 2019 durch die Einführung von Jobfamilien – als ein zusätzliches Strukturierungsmerkmal für den zivilen Personalkörper – gelegt.

33. Welche Grenzen setzen Haushalt und mittelfristige Finanzplanung für eine strategische zivil-militärische Bedarfsplanung?

Eine zukünftige zivil-militärische Bedarfsplanung erfolgt auf Grundlage und unter Beachtung der Vorgaben des allgemeinen Haushaltsrechtes.

Nach dem Haushaltsrecht des Bundes wird das Personal nicht nach den verfügbaren Haushaltsmitteln, sondern nach Haushaltsstellen (Planstellen und Stellen) bewirtschaftet. Vor der Einstellung jedes einzelnen Mitarbeiters oder Mitarbeiterin/Soldatin oder Soldaten muss eine vom Haushaltsgesetzgeber bewilligte Haushaltsstelle verfügbar sein. Die Personalbedarfsplanung findet daher ihre Grenzen

in dem jeweiligen Stellenplan, der Bestandteil des jährlichen Haushaltsgesetzes ist. Der Stellenplan ist der vom Parlament verbindlich festgelegte Handlungsspielraum der Verwaltung auf personellem Gebiet, den die Verwaltung nicht überschreiten darf.

Hiervon abzugrenzen sind die Personalausgaben. Auch diese Mittel werden vom Parlament bewilligt, werden jedoch nur für das vorhandene Personal benötigt.

Beim militärischen Personal richten sich die im Haushaltsplan veranschlagten Haushaltsmittel darüber hinaus nach den durch die Leitung gebilligten Veranschlagungsstärken im Finanzplanzeitraum, die die realisierbaren Aufwüchse im Jahresdurchschnitt mit entsprechenden Haushaltsmitteln hinterlegen. Die jährlichen Veranschlagungsstärken werden in den Vorbemerkungen des Kapitels 1403 im Einzelplan 14 abgebildet und unterliegen somit auch der Bewilligung des Parlamentes.

34. Welche Konsequenzen hat die angestrebte Verzahnung des zivilen und militärischen Personalbedarfs auf Zuständigkeiten des BAPersBw und die Abteilung Personal im BMVg?

Die Zuständigkeiten für Personalplanung (Personalstruktur-, -bedarfs-, und -haushaltsplanung) sind für den militärischen Personalkörper in der Abteilung Führung Streitkräfte, für den zivilen Personalkörper in der Abteilung Personal verortet. Bereits jetzt besteht eine enge Verzahnung und zahlreiche Zusammenarbeitsbeziehungen beider Abteilungen, da beide Bereiche im Leistungsprozess „Personal bereitstellen“ (Leistungsprozesseigner ist der Abteilungsleiter Personal) mit gemeinsamer Zielrichtung zusammenarbeiten.

35. In welchem Umfang sollen militärische Dienstposten durch zivile Dienstposten substituiert werden?

Bei der Umwandlung von militärischen Dienstposten in zivile werden zunächst die Dienstposten betrachtet, deren Aufgabenerfüllung grundsätzlich auch durch Zivilpersonal erledigt werden können. Dabei werden unter anderem Kriterien wie Vorhalte für Einsatzverpflichtungen, Regenerationsplanung, haushaltsseitige Abdeckung als auch die Sozialverträglichkeit geprüft. Dies erfordert eine Einzelfallbetrachtung für den einzelnen Dienstposten. Die Anzahl der Dienstposten, die umgewandelt werden können, kann daher im Vorfeld nicht beziffert werden.

36. Wie viele zivile Dienstposten, die statusfremd besetzbar sind, sind derzeit militärisch besetzt (bitte nach Teilstreitkraft und Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die statusfremd besetzbaren zivilen Dienstposten, die militärisch besetzt sind (Stand: 18. Januar 2019).

Organisationsbereich	DP besetzt
Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung	20
Bundesministerium der Verteidigung	36
Cyber- und Informationsraum	1
Unmittelbar BMVg unterstellte Dienststellen	1
Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistung	4
Luftwaffe	2
Personal	53
Rechtspflege	1
Streitkräftebasis	6
Summe	124

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?

Bis Ende 2019 werden fünf Personalberatungsteams des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr zur Stärkung der Personalbindung vor Ort aufgestellt. Diese werden in den Zuständigkeitsbereichen der fünf großen Karrierecenter der Bundeswehr für Beratung und Information der truppendienstlichen Vorgesetzten im jeweiligen Verantwortungsbereich zuständig sein. Hierbei werden diese mit den bereits etablierten bzw. ebenfalls in Aufstellung befindlichen Personalbindungselementen der einzelnen Organisationsbereiche und den Karriereberatungsteams der Karrierecenter der Bundeswehr eng zusammenarbeiten.

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

Das bestehende Instrumentarium der §§ 43 und 44 BBesG soll – aufgrund der besonderen Bedeutung der Personalbindung – mit Blick auf die Neufassung des BBesG weiterentwickelt werden. Es gilt den haushälterischen Rahmen bedarfsgerecht zu flexibilisieren und zur Deckung regionaler Bedarfsschwerpunkte (auch Bestandspersonal) in die Fördermöglichkeiten einzubeziehen.

Um die Arbeitsbedingungen für Soldatinnen und Soldaten sowie der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr weiter zu verbessern und zu modernisieren, wurden unter anderem mit der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders. (Agenda Attraktivität) zahlreiche Maßnahmen in einer großen Bandbreite zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr initiiert sowie bereits umgesetzt. Die Agenda Attraktivität wird stetig weiterentwickelt mit dem Ziel, die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr gegenüber Bewerbern, aber vor allem auch für das bereits in der Bundeswehr beschäftigte Personal zu steigern.