

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Bernd Reuther, Frank Sitta, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 19/14846 –

Stellenmanagement der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung und Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt

Vorbemerkung der Fragesteller

Die dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur nachgeordnete Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) ist mit ca. 11 000 Mitarbeitern eine der größten Bundesbehörden. Sie ist zuständig für die Verwaltung der Bundeswasserstraßen der Bundesrepublik Deutschland. Dabei sind ihre wesentlichen Aufgaben der Unterhalt der Bundeswasserstraßen und ihrer baulichen Anlagen sowie die Planung und Bauüberwachung von umfangreichen Ersatz- oder Neubauvorhaben im Bundeswasserstraßenbereich.

Laut Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) ist die WSV-Reform eine der größten Verwaltungsreformen der letzten Jahre (www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Pressemitteilungen/2019/016-ferlemann-wsv-reform-startschuss-fuer-aemter-neuorganisation.html). Sie hat den Zweck die Strukturen zu straffen und die Behörde schneller und flexibler agieren zu lassen. Angesichts der maroden Wasserstraßeninfrastruktur ist eine effiziente Behörde, die Engpässe schnell und effektiv beseitigt von zentraler Bedeutung.

1. Wie viele unbesetzte Stellen gibt es zum jetzigen Zeitpunkt in der WSV und in der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) (bitte separat aufschlüsseln)?
2. Wie viel Prozent der unbesetzten Stellen sind zum jetzigen Zeitpunkt ausgeschrieben?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Bei der GDWS sind derzeit 158 Stellen und bei der WSV 1262 Stellen unbesetzt. Diese befinden sich in unterschiedlichen Stadien der Besetzungsverfahren.

3. Hat die GDWS nach Ansicht der Bundesregierung ein Personalproblem?

Nein, die WSV hat motiviertes und gut qualifiziertes Personal.

Es ist gelungen, seit 2014 rd. 440 zusätzliche Stellen einzuwerben. Damit konnte insbesondere der Ingenieurbereich zur Umsetzung wichtiger Infrastrukturmaßnahmen gestärkt werden.

4. Hat die GDWS eine Personalstrategie, und wie sieht diese aus?

Im Rahmen der Personalstrategie der GDWS werden die Beschäftigten ihren Fähigkeiten und Potenzialen entsprechend eingesetzt (Zusammenführung von Aufgaben, Kompetenz, Verantwortung). Darüber hinaus werden den Beschäftigten eine breite Auswahl an Fortbildungs- und Schulungsmöglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements beachtet. Zudem hat die GDWS eine Personalabgangsplanung und versucht frühzeitig, entsprechende Nachfolgerinnen und Nachfolger zu gewinnen und falls möglich, durch das ausscheidende Personal einarbeiten zu lassen.

5. Wer entscheidet über Personalentscheidungen bei der GDWS und WSV (bitte separat beantworten)?

Die Personalauswahl erfolgt bei der GDWS und in der WSV durch Auswahlkommissionen, die für das jeweilige Auswahlverfahren gebildet werden. Diese bestehen aus Vertreterinnen und Vertretern der Personalverwaltung, Fachseite und ggf. Gleichstellungsbeauftragten, hinzu können noch Vertreterinnen und Vertreter der Personal- und Schwerbehindertenvertretung als Beobachter kommen.

6. Bis wann soll die WSV-Reform abgeschlossen sein?

Entsprechend BMF Bericht II B1-VE0300/08/10010:001 vom 29. August 2014 an den Deutschen Bundestag zum sechsten Bericht des Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur zur Reform der WSV ist nach dem Zeit- und Maßnahmenplan (Pkt. 3.2) das Ende der Umsetzung der Maßnahmen bis Ende 2025 benannt.

7. Wie kann nach Ansicht der Bundesregierung der Bewerbungsprozess bei der WSV transparenter gestaltet werden?

Eine über die mit der im Jahr 2012 einhergegangene Verbesserung der Transparenz des Bewerbungsprozesses hinausgehende Änderung des Bewerbungsprozesses ist nicht geplant. Alle am Auswahlprozess beteiligten Personen haben bereits jetzt Einsichts- und Zugriffsrechte auf eingegangene Bewerbungen unter Beachtung der Datenschutzvorschriften.

8. Wie hoch ist das Budget, über das ein Abteilungsleiter selbst bei der GDWS verfügen kann?

Eine Abteilungsleitung bei der GDWS hat keine Haushaltsmittel, über die sie unmittelbar bis zur Auszahlung verfügen kann.

9. Wie schätzt die Bundesregierung die Erfahrungen mit der Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen (BAV) seit Beginn der WSV Reform ein?

Die aus der WSV-Reform entstandene Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen (BAV) hat sich als leistungsfähiger und wirtschaftlicher Dienstleister etabliert. Die WSV als größter Kunde profitiert davon in besonderem Maße, nicht zuletzt weil die BAV in der Lage ist, auf die spezifischen Anforderungen und Bedarfe einzugehen. So wird beispielsweise die Umsetzung der WSV Reform auf Ämterebene aktiv von der BAV unterstützt.

10. Hat sich zentrales Stellenmanagement durch die BAV nach Meinung der Bundesregierung bewährt?

Dadurch dass die BAV alle Stellenausschreibungen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur und das Bewerbungsmanagement durchführt, werden die Verfahren effektiv betrieben, es wird den hohen Anforderungen des Datenschutzes genügt und eine Kostenoptimierung erreicht.

11. Gibt es nach Ansicht der Bundesregierung Unterschiede in der Bewertung von vergleichbaren Tätigkeiten bei der Bauverwaltung des Bundes?

Nein.

