

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Alexander Müller, Alexander Graf Lambsdorff, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Nicole Bauer, Jens Beeck, Olaf in der Beek, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Dr. Marco Buschmann, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Manuel Höferlin, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Thomas L. Kemmerich, Pascal Kober, Carina Konrad, Ulrich Lechte, Michael Georg Link, Till Mansmann, Dr. Martin Neumann, Bernd Reuther, Christian Sauter, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Frank Sitta, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Linda Teuteberg, Michael Theurer, Stephan Thomae, Johannes Vogel (Olpe) und der Fraktion der FDP

Personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr

Die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr hängt nicht nur mit der Dienstpostenbesetzung zusammen sondern auch von den Tagesantrittsstärken und Fehlzeitquoten ab. Wenn aufgrund von Auslandseinsätzen, Urlaub, Krankheit, Lehrgängen und aus sonstigen Gründen Personal fehlt, wirkt sich das auf die Einsatzbereitschaft der Truppe aus und verschärft personelle Engpässe. Damit die Bundeswehr ihr personalstrategisches Ziel, „über das zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigte Personal mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu verfügen“ (siehe hierzu Personalstrategie der Bundeswehr 2016, S. 15), erreichen kann, müssen nach Ansicht der Fragesteller auch diese Zusammenhänge intensiv beleuchtet werden.

In der Personalstrategie der Bundeswehr 2016 werden verschiedene Wege zur Erreichung des oben genannten Zieles aufgezeigt: Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, Vereinfachung von Statusmobilität und der Einbezug von externen Mitarbeitern. Ob und wie sich diese Veränderungen im Personalkörper zum Beispiel durch Teilzeitstellen auf die Einsatzbereitschaft und die Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung der Bundeswehr auswirken, muss beurteilt werden. Dafür sind konkrete Zahlen zu der Umsetzung der Personalstrategie erforderlich.

Um die Zukunftsfähigkeit des zivilen und militärischen Personalkörpers bewerten zu können, sind valide Informationen über das Durchschnittsalter und seine Entwicklung in den letzten Jahren sowie die Verteilung der Bundeswehrangehörigen auf die einzelnen Altersgruppen vonnöten.

Die personelle Situation der Bundeswehr ist Jahr für Jahr erneut ein Thema im Jahresbericht des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages. Beispielhaft für das Problem der Tagesantrittsstärken in der Bundeswehr kann der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr herangezogen werden: Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr liegen die Besetzungsquoten von Dienstposten mit 80 bis 90 Prozent zwar vergleichsweise hoch (Jahresbericht des Wehrbeauftragten 2017, S. 90). Aufgrund von Auslandseinsätzen, Urlaub, Krankheit und aus anderen Gründen liegt die Tagesantrittsstärke jedoch deutlich unter der Besetzungsquote von Dienstposten (Jahresbericht des Wehrbeauftragten 2017, S. 90). Die Folgen dessen sind unter anderem die Überlastung der Posteninhaber, wodurch der Dienst in der Bundeswehr an Attraktivität verliert, sowie die Inanspruchnahme von zivilen Dienstleistern oder Vertragsärzten für Aufgaben der militärischen Grundversorgung. Ist dieser Zustand auch in anderen Organisationsbereichen der Bundeswehr zu konstatieren, kann dies negative Auswirkungen auf die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr haben.

Die Fragesteller bezeichnen im Folgenden mit militärischen Organisationsbereichen die Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe, Marine, SKB (Streitkräftebasis), CIR (Cyber und Informationsraum), ZSANDBw (Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr) sowie die dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) direkt unterstellten Dienststellen EFK (Einsatzführungskommando), FüAKBw (Führungsakademie der Bundeswehr), ZInFü (Zentrum Innere Führung), PlgABw (Planungsamt der Bundeswehr), LufABw (Luftfahrt der Bundeswehr). Darüber hinaus verstehen die Fragesteller im Folgenden als die zivilen Organisationsbereiche AIN (Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung), IUD (Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen), P (Personal), Militärseelsorge, RPflegeBw (Rechtspflege der Bundeswehr) sowie das dem BMVg direkt unterstellte BAMAD (Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Anhand welcher Kriterien beurteilt die Bundesregierung das personalstrategische Ziel der Bundeswehr, „über das zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigte Personal mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu verfügen“ (siehe hierzu Personalstrategie der Bundeswehr 2016, S. 15)?
2. Was versteht die Bundesregierung unter der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr?
3. Verfolgt die Bundesregierung die Entwicklung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr über mehrere Jahre hinweg?
4. Anhand welcher Kriterien wird die tagesaktuelle personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr beurteilt?
5. Anhand welcher Kriterien wird die tagesaktuelle personelle Einsatzbereitschaft der Organisationsbereiche der Bundeswehr beurteilt (bitte nach Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
6. Anhand welcher Kriterien wird die tagesaktuelle personelle Einsatzbereitschaft der Dienststellen der Bundeswehr beurteilt?
7. Wie waren die durchschnittlichen Tagesantrittsstärken in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte prozentual angeben und nach Kalenderjahren und militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
 - a) Wie verteilten sich die Gründe für diese Tagesantrittsstärken (beispielsweise Auslandseinsätze, Urlaub, Krankheit, Elternzeit, Freizeitausgleich, Pflegezeit, Schwangerschaft, sonstige) (bitte prozentual angeben und nach militärischen Organisationsbereichen und Gründen aufschlüsseln)?

- b) Wie bewertet die Bundesregierung diese Tagesantrittsstärken?
 - c) Wie bewertet die Bundesregierung den Zusammenhang zwischen den in Frage 7a genannten Gründen für Nichtanwesenheit (beispielsweise Auslandseinsätze, Urlaub, Krankheit, Elternzeit, Freizeitausgleich, Pflegezeit, Schwangerschaft, sonstige) und Tagesantrittsstärken?
8. Wie waren die durchschnittlichen Fehlzeitquoten im zivilen Personalkörper der Bundeswehr in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte prozentual angeben und nach Kalenderjahren und zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
- a) Wie verteilten sich die Gründe für diese Fehlzeitquoten (bspw. Auslandseinsätze, Urlaub, Krankheit, Elternzeit, Freizeitausgleich, Pflegezeit, Schwangerschaft, sonstige) (bitte prozentual angeben und nach zivilen Organisationsbereichen und Gründen aufschlüsseln)?
 - b) Wie bewertet die Bundesregierung diese Fehlzeitquoten?
 - c) Wie bewertet die Bundesregierung den Zusammenhang zwischen den in Frage 8a genannten Gründen für Nichtanwesenheit (bspw. Auslandseinsätze, Urlaub, Krankheit, Elternzeit, Freizeitausgleich, Pflegezeit, Schwangerschaft, sonstige) und Fehlzeitquoten?
9. Wie waren die durchschnittlichen Anwesenheiten in den Jahren 2011 bis 2018 in den Organisationsbereichen der Bundeswehr insgesamt (bitte prozentual angeben und nach Kalenderjahren und militärischen sowie zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
10. Inwieweit beeinflusst die geringe Antrittsstärke im Sanitätsbereich die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr insgesamt (siehe hierzu Bundestagsdrucksache 19/5734, insbesondere Antwort zu Frage 42)?
11. Weshalb werden die Tagesantrittsstärken im Zentralen Sanitätsdienst nicht statistisch erfasst (siehe hierzu Bundestagsdrucksache 19/5734, insbesondere Antwort zu Frage 42)?
12. Sieht die Bundesregierung eine Gefährdung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr durch die oben angegebenen Tagesantrittsstärken und Fehlzeitquoten (bitte begründen)?
13. Konnten aus Sicht der Bundesregierung bereits Verbesserungen bei der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr durch die 2016 eingeläutete „Trendwende Personal“ erzielt werden (bitte nach militärischen sowie zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
14. Sieht die Bundesregierung eine Gefährdung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aufgrund eines Mangels an hochqualifizierten Fachkräften (bitte begründen)?
15. Wie hoch war in den Jahren 2011 bis 2018 der durchschnittliche Krankenstand in der Bundeswehr (bitte prozentual angeben und nach Kalenderjahren, militärischen und zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
16. Wie bewertet die Bundesregierung qualitativ die Auswirkungen des Krankenstandes auf die Tagesantrittsstärken und die Fehlzeitquoten?
17. Wie war das Durchschnittsalter der Soldatinnen und Soldaten in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte nach Jahren sowie militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
18. Wie war das Durchschnittsalter der zivilen Beschäftigten der Bundeswehr in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte nach Jahren und zivilen sowie militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

19. Wie hoch war der Anteil der unter 20-Jährigen, der 20- bis 29-Jährigen, der 30- bis 39-Jährigen, der 40- bis 49-Jährigen, der 50- bis 59-Jährigen und der über 60-Jährigen unter den Soldatinnen und Soldaten in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte nach Jahren sowie militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
20. Wie hoch war der Anteil der unter 20-Jährigen, der 20- bis 29-Jährigen, der 30- bis 39-Jährigen, der 40- bis 49-Jährigen, der 50- bis 59-Jährigen und der über 60-Jährigen unter den zivilen Beschäftigten der Bundeswehr in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte nach Jahren und zivilen sowie militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
21. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in Einsätzen?
22. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in einsatzgleichen Verpflichtungen?
23. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in Daueraufgaben gebunden?
24. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat auf Lehrgängen?
25. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat auf Fort- und Weiterbildungen?
26. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in Maßnahmen des Berufsförderungsdienstes?
27. Welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden von Soldatinnen und Soldaten durchgeführt?
28. Wie viele nicht hauptsächlich mit Öffentlichkeitsarbeit befasste Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat für wie viele Stunden in Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit gebunden (bitte nach Dienstgradgruppen, militärischen und zivilen Organisationsbereichen und Stunden aufschlüsseln)?
29. Welche Teilzeitmodelle können durch die Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilangestellten der Bundeswehr genutzt werden (bitte einzeln erläutern)?
30. Wie viele Dienstposten bei der Bundeswehr sind in Teilzeit besetzt (bitte nach militärischen und zivilen Organisationsbereichen sowie Teilzeitmodellen aufschlüsseln)?
31. Inwiefern wirken sich die Teilzeitbeschäftigungen auf die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aus?
32. Inwiefern wirken sich die Teilzeitbeschäftigungen auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der zivilen Organisationsbereiche aus?
33. Wie viele Dienstposten existieren in der Bundeswehr (bitte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen sowie militärischen und zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
 - a) Wie viele Arbeitsstunden sollen nach Maßgabe der Personalplanung der Bundeswehr pro Jahr abgeleistet werden?
 - b) Wie viele Arbeitsstunden werden tatsächlich pro Jahr in der Bundeswehr abgeleistet?
34. Wie werden Teilzeitbeschäftigungen bei der Truppe kompensiert, um die personelle Einsatzbereitschaft kontinuierlich sicherzustellen?

35. Wie viele Beschäftigte haben seit dem Erlass der Personalstrategie der Bundeswehr im Jahr 2016 den Status von militärisch nach zivil und in die andere Richtung gewechselt (siehe hierzu Personalstrategie der Bundeswehr 2016, S. 16)?
36. Werden aufgrund von Rahmenverträgen, die als ein Mittel des temporären Ausgleichs fehlender Personalressourcen geschlossen werden, Beschäftigte zur Beurteilung der (tagesaktuellen) personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr herangezogen (siehe hierzu Personalstrategie der Bundeswehr 2016, S. 18)?
37. Wie hoch waren die Kosten der Bundeswehr für den Einsatz von zivilen bzw. externen Vertragspartnern bzw. Dienstleistern, die aufgrund fehlender Personalressourcen eingesetzt wurden (bitte nach Jahren sowie militärischen und zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln; Beispiel: Vertragsärzte, wenn der Bundeswehrarzt im Auslandseinsatz ist)?
38. Wie hoch sind die jährlichen durchschnittlichen Personalkosten der nachfolgenden Berufsgruppen jeweils als Bundeswehrangehörige und extern Beschäftigte:
 - a) Ärzte
 - b) anderes medizinisches Fachpersonal
 - c) Mechaniker und Mechatroniker?
39. Wie viele Kompensationsdienstposten existierten im Zeitraum von Mai 2016 bis Ende des Jahres 2018 (bitte nach Monaten und militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Berlin, den 7. Juni 2019

Christian Lindner und Fraktion

