

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Alexander Müller, Alexander Graf Lambsdorff, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/10975 –**

Personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

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), Plg-ABw (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).

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)?

Die Menschen in der Bundeswehr sind der wichtigste Faktor für die Einsatzbereitschaft und Reaktionsfähigkeit der deutschen Streitkräfte. Die Bundeswehr braucht daher eine moderne, nachhaltige und demografiefeste Personalpolitik, die künftigen Herausforderungen aktiv begegnet. Mit der Personalstrategie wird das Ziel verfolgt, wesentliche Steuerungsimpulse für die Personalbedarfsdeckung, das Personalmanagement der Bundeswehr und die personelle Einsatzbereitschaft zu setzen. Maßstab hierfür ist eine an der Aufgabenerfüllung der Bundeswehr ausgerichtete zeit-, fähigkeits- und aufgabengerechte Personalbedarfsplanung, -deckung und -steuerung. Das Personalmanagement der Bundeswehr wird im eigenen Selbstverständnis „Vom Einsatz her denken“ nicht zuletzt daran gemessen, dass die Bundeswehr, orientiert am tatsächlichen Bedarf, über eine ausreichende Anzahl an Soldatinnen und Soldaten, zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Reservistendienst Leistende mit den benötigten Qualifikationen für die Aufgabenerfüllung im Grundbetrieb wie im Einsatz verfügt.

2. Was versteht die Bundesregierung unter der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr?

Die personelle Einsatzbereitschaft beschreibt die Fähigkeit des Personals der Bundeswehr zur Auftragsbefreiung. Zur Bewertung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr wird der Personalkörper hinsichtlich der Tätigkeit (beispielsweise Erfahrung und Belastung) in Verbindung mit der Organisationsstruktur (u. a. Vergleich des Sollumfangs mit dem Ist), des einzusetzenden Materials, der Ausbildung und Qualifikation, der Infrastruktur sowie des Tagesbetriebes (vom Betrieb Inland über den Einsatz bis zur Landes- und Bündnisverteidigung) betrachtet.

3. Verfolgt die Bundesregierung die Entwicklung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr über mehrere Jahre hinweg?

Ja.

4. Anhand welcher Kriterien wird die tagesaktuelle personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr beurteilt?

Eine tagesaktuelle Beurteilung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr wird nicht zentral geführt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

5. Anhand welcher Kriterien wird die tagesaktuelle personelle Einsatzbereitschaft der Organisationsbereiche der Bundeswehr beurteilt (bitte nach Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Auf die Antworten zu den Fragen 2 und 4 wird verwiesen.

6. Anhand welcher Kriterien wird die tagesaktuelle personelle Einsatzbereitschaft der Dienststellen der Bundeswehr beurteilt?

Auf die Antworten zu den Fragen 2 und 4 wird verwiesen.

7. Wie waren die durchschnittlichen Tagesantrittsstärken in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte prozentual angeben und nach Kalenderjahren und militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Die zur Beantwortung der Frage erforderlichen Daten werden nicht nachgehalten.

- a) Wie verteilen 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)?

Diese Daten werden nicht statistisch erfasst.

- b) Wie bewertet die Bundesregierung diese Tagesantrittsstärken?

Tagesantrittsstärken werden nicht statistisch erfasst.

- 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?

Die o. a. Abwesenheitsgründe haben einen erheblichen Einfluss auf die Tagesantrittsstärken der Bundeswehr, beruhen aber grundsätzlich auf dienstlichem Interesse (u. a. Auftrag der Bundeswehr, Rechtsnormen, Vereinbarkeit Familie und Dienst).

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)?

Die Fehlzeitquoten der Bundeswehr werden nicht zentral erfasst.

- a) Wie verteilen 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)?

Gründe für Fehlzeitquoten werden nicht zentral erfasst.

- b) Wie bewertet die Bundesregierung diese Fehlzeitquoten?

Fehlzeitquoten werden nicht nachgehalten.

- 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?

Auf die Antwort zu Frage 7c wird verwiesen.

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)?

Anwesenheiten werden nicht zentral erfasst.

10. Inwieweit beeinflusst die geringe Antrittsstärke im Sanitätsbereich die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr insgesamt (siehe hierzu Bundestagsdrucksache 19/5734, insbesondere Antwort zu Frage 42)?

Die Tagesantrittsstärke im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr (ZSanDstBw) wird nicht statistisch erfasst. Daher kann nur eine grundsätzliche Betrachtung erfolgen. Beispielsweise kann es im Bereich der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung durch z. B. Auslandseinsätze, Lehrgänge, Urlaub, Krankheit, Elternzeit zu einer personellen Unterrepräsentanz kommen. Dadurch sind Einschränkungen bei der Patientenversorgung im Grundbetrieb möglich, die in der Regel durch personelle Unterstützung durch benachbarte Einheiten oder externes Personal (Vertragsärzte) kompensiert werden.

11. Weshalb werden die Tagesantrittsstärken im Zentralen Sanitätsdienst nicht statistisch erfasst (siehe hierzu Bundestagsdrucksache 19/5734, insbesondere Antwort zu Frage 42)?

Eine statistische Erfassung der Tagesantrittsstärke wird derzeit als nicht notwendig betrachtet.

12. Sieht die Bundesregierung eine Gefährdung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr durch die oben angegebenen Tagesantrittsstärken und Fehlzeitquoten (bitte begründen)?

Nein. Die Bundeswehr erfüllt die Aufträge seit mehreren Jahrzehnten hoch professionell und international anerkannt. Der seit 2016 kontinuierliche personelle Aufwuchs in Verbindung mit zusätzlichem einsatzbereitem Material trägt dem konzeptionellen Rahmen Rechnung und sichert die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr resilient.

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)?

Mit Beginn der Trendwende Personal befindet sich der Personalbestand seit 2017 im stetigen Aufwuchs. Die planerischen Zielumfänge der Bundeswehr bis 2025 wurden Ende 2019 auf insgesamt rund 203 000 Soldatinnen und Soldaten – bestehend aus 186 300 Beruf- und Zeitsoldaten (BS und SaZ), 12 500 Freiwillig Wehrdienstleistende (FWDL), 4 500 Stellen für Reserve Dienstleistende – und rund 66 000 Haushaltsstellen für zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – das entspricht bis zu 69 300 Menschen – festgelegt. Bis Mitte März 2019 wurde ein Bestand von rund 173 400 BS/SaZ erreicht. Dies entspricht einem Wachstum von insgesamt rund 7 000 BS/SaZ seit dem personellen Tiefststand im Juni 2016. Der Personalaufwuchs ist vor dem Hintergrund der bekannten Einflussfaktoren, wie der demographischen Entwicklung, dem Fachkräftebedarf der Wirtschaft usw., ambitioniert, befindet sich aber auf der Entwicklungslinie zur Einnahme der Zielstruktur im Jahr 2025. Zur weiteren Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft ist parallel die Qualifizierung des Personals notwendig. Die nationalen Ausbildungseinrichtungen, die gestiegene Beteiligung an internationalen Übungen sowie die deutlich verbesserte Verfügbarkeit an Gerät und Material leisten wesentliche Beiträge zur gesteigerten personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

14. Sieht die Bundesregierung eine Gefährdung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aufgrund eines Mangels an hochqualifizierten Fachkräften (bitte begründen)?

Talente sind bundesweit und international sehr gefragt. Die Fachkraft, aber auch Personal, das körperlichen Anstrengungen und längeren Abwesenheiten vom Heimatort gewachsen sein muss, ist für einsatzbereite Streitkräfte dringend erforderlich. Trotz der starken Konkurrenz auf dem zivilen Arbeitsmarkt ist es seit 2016 aufgrund weitreichender Attraktivitätsmaßnahmen gelungen, jährlich über 2 000 Soldatinnen und Soldaten zusätzlich zur Regenerationsquote zu gewinnen. Mit den angestoßenen und weiter zu evaluierenden Attraktoren wird die Bundeswehr auch weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein und damit auch die personelle Einsatzbereitschaft auf hohem Niveau zu halten.

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)?

Eine Erhebung krankheitsbedingter Abwesenheiten im Geschäftsbereich erfolgt auf Grundlage einer Berichtspflicht gegenüber dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) derzeit ausschließlich für zivile Beschäftigte.

Die Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten der zivilen Beschäftigten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) werden einmal jährlich entsprechend den Vorgaben des BMI zur Erstellung des Gesundheitsförderungsberichtes der unmittelbaren Bundesverwaltung getrennt nach Oberster Bundesbehörde und nachgeordnetem Bereich (Bundeswehr summarisch) erhoben. Eine weitere Differenzierung nach Organisationsbereichen ist dabei nicht vorgesehen. Daten zum Krankenstand in den einzelnen Organisationsbereichen werden nicht erhoben.

Die Angaben zum Krankenstand des Zivilpersonals in der Bundeswehr sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Jahr	Krankenstand prozentual*
2011	7,38
2012	7,47
2013	8,14
2014	8,05
2015	8,76
2016	8,91
2017	8,99
2018	9,10

* Der Berechnung des Wertes wird der statistische Wert von 251 Arbeitstagen pro Jahr einheitlich zugrunde gelegt (durchschnittliche Fehltage je Beschäftigtem mal 100 geteilt durch 251 = prozentualer Anteil der Ausfallzeiten im Erhebungsjahr).

16. Wie bewertet die Bundesregierung qualitativ die Auswirkungen des Krankenstandes auf die Tagesantrittsstärken und die Fehlzeitquoten?

Der Krankenstand des Zivilpersonals der Bundeswehr ist ausweislich des Ressortvergleichs im jährlich erscheinenden Gesundheitsförderungsbericht der unmittelbaren Bundesverwaltung in den Jahren 2011 und 2012 knapp unter dem Durchschnitt und in den Jahren 2013 bis 2017 überdurchschnittlich gewesen. Für das Jahr 2018 liegt noch keine Auswertung vor.

17. Wie war das Durchschnittsalter der Soldatinnen und Soldaten in den Jahren 2011 bis 2018 (bitte nach Jahren sowie militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

OrgBer	Jahr								Gesamt
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
H	27,14	28,01	28,47	28,63	28,95	29,33	29,43	29,79	28,65
Lw	30,44	31,47	32,19	32,77	33,05	33,18	33,39	33,69	32,41
M	29,27	29,97	30,16	30,35	30,42	30,70	30,86	31,31	30,38
SKB	30,44	31,11	32,12	32,70	32,87	33,08	33,28	33,96	32,22
CIR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	41,82	32,48	32,62
ZSanDBw	29,29	30,12	30,61	30,89	30,97	31,11	31,25	31,48	30,70
BMVg dir. unterst.	0	0	0	37,45	38,78	39,75	39,88	40,35	39,62
Gesamt	29,04	29,87	30,51	30,87	31,09	31,36	31,53	31,85	30,69

BMVg dir. unterst. : EinsFüKdo (ab 2014), LufABw (ab 2015), PlgABw (ab 2016), FüAkBw (ab 2017), ZInFü (ab 2018).

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)?

OrgBer	Jahr								Gesamt
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
H	45,91	46,98	47,69	46,43	45,67	45,45	45,38	44,97	46,15
Lw	45,08	46,11	46,67	46,12	45,85	45,71	45,81	45,43	45,86
M	48,54	49,22	49,09	49,39	49,33	49,62	49,56	49,64	49,26
Pers	0,00	49,39	46,57	46,57	46,29	46,37	46,32	46,14	46,41
SKB	45,74	46,39	47,69	47,64	47,66	47,29	47,27	47,19	47,02
CIR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45,15	46,94	46,91
ZSanDBw	40,75	41,78	42,31	42,31	42,41	42,67	42,66	43,22	42,23
BMVg dir. unterst.	0,00	0,00	0,00	48,21	47,08	45,02	45,98	47,04	46,51
TerrWV	49,91	50,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,29
IUD	0,00	0,00	51,36	51,45	51,27	51,16	50,88	50,55	51,13
Rü	46,52	47,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,89
AIN	0,00	0,00	47,67	47,89	47,57	47,60	47,09	46,53	47,40
R	52,01	53,07	53,73	53,63	53,76	53,74	53,77	53,03	53,32
MilSeels	48,77	49,67	50,08	50,46	50,80	51,15	51,62	52,06	50,56
Gesamt	47,86	48,66	48,99	48,98	48,85	48,73	48,50	48,24	48,60
BMVg dir. unterst. : EinsFüKdo (ab 2014), LufABw (ab 2015), PlgABw (ab 2016), FüAkBw (ab 2017), ZInFü und BAMAD (ab 2018).									

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)?

OrgBer	Jahr	Altersband						Gesamt
		unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	ab 60	
H	2011	4,87%	70,31%	14,98%	6,78%	3,04%	0,02%	100,00%
	2012	3,89%	68,52%	16,53%	7,48%	3,55%	0,03%	100,00%
	2013	4,01%	66,62%	17,94%	7,63%	3,77%	0,03%	100,00%
	2014	4,57%	64,81%	19,47%	7,42%	3,70%	0,04%	100,00%
	2015	4,64%	62,43%	21,61%	7,69%	3,59%	0,03%	100,00%
	2016	4,60%	59,24%	24,46%	8,10%	3,57%	0,04%	100,00%
	2017	5,73%	55,12%	27,40%	8,10%	3,59%	0,07%	100,00%
	2018	5,73%	50,92%	31,00%	8,53%	3,71%	0,10%	100,00%
H Ergebnis		4,74%	62,65%	21,33%	7,68%	3,55%	0,04%	100,00%
Lw	2011	2,71%	56,78%	21,11%	13,37%	5,97%	0,07%	100,00%
	2012	1,88%	53,40%	23,21%	14,54%	6,90%	0,07%	100,00%
	2013	1,74%	50,03%	25,24%	15,31%	7,62%	0,06%	100,00%
	2014	1,62%	47,22%	27,22%	15,68%	8,20%	0,07%	100,00%
	2015	1,81%	45,02%	28,87%	15,89%	8,30%	0,12%	100,00%

OrgBer	Jahr	Altersband						Gesamt
		unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	ab 60	
	2016	2,39%	42,64%	30,42%	16,03%	8,43%	0,10%	100,00%
	2017	2,56%	39,42%	33,06%	16,23%	8,64%	0,09%	100,00%
	2018	2,41%	36,34%	35,74%	16,41%	8,93%	0,16%	100,00%
Lw Ergebnis		2,15%	47,02%	27,64%	15,33%	7,77%	0,09%	100,00%
M	2011	2,56%	63,78%	18,45%	10,12%	5,07%	0,02%	100,00%
	2012	2,36%	60,67%	20,73%	10,59%	5,62%	0,03%	100,00%
	2013	2,86%	58,84%	21,95%	10,63%	5,64%	0,08%	100,00%
	2014	3,46%	56,79%	23,29%	10,46%	5,91%	0,09%	100,00%
	2015	4,08%	55,18%	24,41%	10,45%	5,81%	0,08%	100,00%
	2016	4,10%	52,90%	26,38%	10,59%	5,95%	0,08%	100,00%
	2017	4,72%	50,22%	28,30%	10,53%	6,10%	0,12%	100,00%
	2018	4,10%	47,47%	30,68%	11,28%	6,26%	0,21%	100,00%
M Ergebnis		3,54%	55,72%	24,29%	10,58%	5,79%	0,09%	100,00%
SKB	2011	2,64%	58,05%	19,54%	12,52%	7,17%	0,09%	100,00%
	2012	1,93%	56,16%	21,06%	12,84%	7,89%	0,11%	100,00%
	2013	2,11%	50,58%	24,58%	14,07%	8,54%	0,12%	100,00%
	2014	1,92%	47,95%	26,28%	14,44%	9,29%	0,12%	100,00%
	2015	2,51%	45,72%	27,56%	14,95%	9,09%	0,18%	100,00%
	2016	2,76%	43,76%	28,80%	15,48%	8,95%	0,25%	100,00%
	2017	3,06%	41,00%	30,73%	15,97%	8,93%	0,31%	100,00%
	2018	2,57%	37,21%	32,97%	16,92%	9,83%	0,50%	100,00%
SKB Ergebnis		2,41%	48,92%	25,57%	14,36%	8,55%	0,19%	100,00%
ZSanDBw	2011	3,16%	59,90%	23,38%	8,48%	4,75%	0,33%	100,00%
	2012	2,26%	57,11%	25,84%	9,13%	5,29%	0,36%	100,00%
	2013	2,73%	54,84%	26,66%	9,54%	5,88%	0,36%	100,00%
	2014	3,44%	53,03%	27,04%	9,82%	6,23%	0,44%	100,00%
	2015	3,81%	51,31%	28,51%	9,84%	6,02%	0,52%	100,00%
	2016	4,33%	49,19%	29,72%	10,42%	5,80%	0,54%	100,00%
	2017	4,86%	46,70%	31,37%	10,82%	5,71%	0,54%	100,00%
	2018	5,25%	44,08%	32,70%	11,61%	5,70%	0,67%	100,00%
ZSanDBw Ergebnis		3,73%	52,07%	28,12%	9,95%	5,66%	0,47%	100,00%
BMVg dir. unterst.	2014	0,11%	25,57%	34,36%	24,43%	15,30%	0,23%	100,00%
	2015	0,52%	22,29%	30,59%	27,27%	18,79%	0,52%	100,00%
	2016	0,41%	19,08%	31,61%	27,20%	21,21%	0,48%	100,00%
	2017	1,15%	16,92%	34,68%	24,65%	21,46%	1,15%	100,00%
	2018	0,86%	13,45%	35,58%	28,08%	20,95%	1,07%	100,00%
BMVg dir. unterst. Ergebnis		0,73%	17,73%	33,87%	26,61%	20,23%	0,82%	100,00%
Gesamt		3,45%	54,34%	24,62%	11,35%	6,10%	0,14%	100,00%
BMVg dir. unterst. : EinsFüKdo (ab 2014), LufABw (ab 2015), PlgABw (ab 2016), FÜAkBw (ab 2017), ZInFü (ab 2018).								

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)?

OrgBer	Jahr	Altersband						Gesamt	
		unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	ab 60		
H	2011	6,53%	8,05%	11,95%	24,33%	36,97%	12,16%	100,00%	
	2012	4,55%	8,17%	11,37%	23,79%	37,43%	14,69%	100,00%	
	2013	3,34%	8,11%	11,87%	21,92%	37,84%	16,93%	100,00%	
	2014	6,89%	10,35%	9,71%	18,69%	36,97%	17,40%	100,00%	
	2015	7,93%	10,84%	10,88%	18,15%	36,21%	15,99%	100,00%	
	2016	7,77%	11,27%	12,08%	17,51%	35,83%	15,54%	100,00%	
	2017	7,85%	11,18%	13,12%	16,37%	35,81%	15,67%	100,00%	
	2018	8,10%	11,41%	14,09%	16,02%	35,19%	15,18%	100,00%	
	H Ergebnis		6,41%	9,67%	11,85%	20,17%	36,65%	15,26%	100,00%
Lw	2011	10,95%	7,31%	8,18%	25,93%	35,20%	12,43%	100,00%	
	2012	8,09%	8,59%	7,75%	24,86%	35,74%	14,97%	100,00%	
	2013	7,09%	8,58%	7,89%	23,70%	36,76%	15,98%	100,00%	
	2014	9,36%	10,72%	6,06%	18,55%	38,15%	17,16%	100,00%	
	2015	8,91%	11,97%	6,99%	17,44%	37,90%	16,80%	100,00%	
	2016	8,00%	13,02%	8,19%	16,05%	37,92%	16,82%	100,00%	
	2017	7,92%	13,02%	8,98%	14,91%	38,11%	17,07%	100,00%	
	2018	8,23%	13,70%	9,74%	13,62%	38,01%	16,70%	100,00%	
	Lw Ergebnis		8,61%	10,53%	7,94%	20,04%	37,07%	15,81%	100,00%
M	2011	1,07%	4,71%	11,03%	32,11%	37,29%	13,80%	100,00%	
	2012	0,63%	4,48%	10,50%	30,89%	37,11%	16,40%	100,00%	
	2013	1,03%	5,59%	10,47%	27,93%	38,45%	16,53%	100,00%	
	2014	0,69%	5,04%	10,63%	27,19%	39,74%	16,71%	100,00%	
	2015	0,62%	5,13%	11,64%	24,91%	42,75%	14,97%	100,00%	
	2016	1,00%	4,35%	12,22%	23,19%	43,02%	16,21%	100,00%	
	2017	0,70%	5,29%	12,21%	21,23%	44,35%	16,21%	100,00%	
	2018	0,76%	5,29%	12,69%	19,33%	44,98%	16,95%	100,00%	
	M Ergebnis		0,82%	4,96%	11,35%	26,34%	40,62%	15,91%	100,00%
Pers	2012	0,00%	2,61%	13,59%	29,98%	40,04%	13,78%	100,00%	
	2013	0,25%	8,69%	19,00%	25,70%	34,14%	12,23%	100,00%	
	2014	0,25%	9,29%	18,44%	25,43%	34,68%	11,92%	100,00%	
	2015	0,32%	10,37%	19,87%	23,11%	33,18%	13,15%	100,00%	
	2016	0,29%	10,33%	20,50%	21,86%	33,42%	13,61%	100,00%	
	2017	0,29%	10,22%	21,33%	20,85%	33,44%	13,88%	100,00%	
	2018	0,20%	10,37%	22,29%	20,06%	33,18%	13,89%	100,00%	
	Pers Ergebnis		0,26%	9,81%	20,13%	22,94%	33,76%	13,10%	100,00%

OrgBer	Jahr	Altersband						Gesamt
		unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	ab 60	
SKB	2011	4,36%	9,32%	13,05%	27,37%	34,89%	11,01%	100,00%
	2012	2,93%	9,86%	13,22%	25,14%	36,27%	12,59%	100,00%
	2013	2,82%	7,97%	10,30%	25,25%	39,92%	13,74%	100,00%
	2014	3,26%	8,66%	10,26%	22,94%	40,67%	14,20%	100,00%
	2015	3,38%	9,55%	10,49%	19,99%	41,48%	15,12%	100,00%
	2016	3,95%	10,03%	11,53%	18,17%	41,16%	15,15%	100,00%
	2017	3,76%	10,27%	12,50%	16,99%	40,18%	16,30%	100,00%
	2018	4,54%	11,40%	11,51%	14,03%	41,11%	17,41%	100,00%
SKB Ergebnis		3,59%	9,55%	11,72%	21,98%	39,07%	14,09%	100,00%
ZSanDBw	2011	12,42%	14,23%	13,31%	26,47%	26,61%	6,97%	100,00%
	2012	9,01%	16,03%	12,83%	25,53%	28,63%	7,97%	100,00%
	2013	7,85%	16,54%	12,47%	24,12%	30,40%	8,63%	100,00%
	2014	8,43%	17,87%	10,91%	22,03%	30,73%	10,03%	100,00%
	2015	7,99%	18,14%	11,40%	21,36%	30,72%	10,39%	100,00%
	2016	7,24%	18,65%	11,82%	20,38%	31,35%	10,56%	100,00%
	2017	6,55%	19,73%	12,29%	18,88%	31,93%	10,62%	100,00%
	2018	5,77%	18,73%	13,30%	18,37%	32,54%	11,27%	100,00%
ZSanDBw Ergebnis		8,25%	17,40%	12,29%	22,31%	30,27%	9,48%	100,00%
BMVg dir. unterst.	2014	0,00%	2,30%	19,54%	31,03%	34,48%	12,64%	100,00%
	2015	0,00%	7,69%	16,78%	27,97%	36,36%	11,19%	100,00%
	2016	0,00%	7,44%	28,80%	23,95%	32,04%	7,77%	100,00%
	2017	0,00%	6,53%	25,17%	24,94%	32,63%	10,72%	100,00%
	2018	0,11%	6,67%	21,27%	23,19%	34,95%	13,80%	100,00%
BMVg dir. unterst. Ergebnis		0,05%	6,64%	23,00%	24,46%	34,02%	11,83%	100,00%
TerrWV	2011	1,09%	4,72%	9,06%	25,74%	41,90%	17,49%	100,00%
	2012	0,71%	4,41%	8,60%	23,59%	41,57%	21,11%	100,00%
TerrWV Ergebnis		0,90%	4,57%	8,84%	24,69%	41,74%	19,26%	100,00%
IUD	2013	0,72%	4,66%	7,46%	20,96%	42,21%	24,00%	100,00%
	2014	0,80%	5,04%	7,89%	19,34%	41,19%	25,74%	100,00%
	2015	0,79%	5,55%	8,48%	18,51%	41,06%	25,61%	100,00%
	2016	0,89%	6,10%	8,99%	17,38%	40,51%	26,13%	100,00%
	2017	0,96%	6,77%	9,64%	16,52%	40,28%	25,82%	100,00%
	2018	0,93%	7,41%	10,66%	15,82%	39,78%	25,39%	100,00%
IUD Ergebnis		0,84%	5,87%	8,80%	18,17%	40,87%	25,44%	100,00%
Rü	2011	3,86%	7,38%	13,16%	27,70%	34,76%	13,14%	100,00%
	2012	2,71%	7,53%	13,14%	25,99%	35,47%	15,17%	100,00%
Rü Ergebnis		3,29%	7,45%	13,15%	26,85%	35,11%	14,15%	100,00%

OrgBer	Jahr	Altersband						Gesamt
		unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	ab 60	
AIN	2013	2,18%	7,21%	13,57%	24,63%	36,71%	15,69%	100,00%
	2014	2,32%	7,41%	13,70%	22,32%	37,58%	16,66%	100,00%
	2015	2,33%	8,57%	14,69%	20,68%	37,39%	16,34%	100,00%
	2016	2,34%	8,99%	14,86%	19,39%	37,42%	16,99%	100,00%
	2017	2,56%	10,36%	15,48%	17,95%	36,88%	16,77%	100,00%
	2018	2,51%	12,01%	15,68%	17,29%	35,99%	16,52%	100,00%
AIN Ergebnis		2,37%	9,03%	14,63%	20,49%	37,00%	16,48%	100,00%
R	2011	0,00%	0,00%	5,63%	26,76%	54,93%	12,68%	100,00%
	2012	0,00%	0,00%	5,71%	22,86%	54,29%	17,14%	100,00%
	2013	0,00%	1,67%	5,00%	15,00%	61,67%	16,67%	100,00%
	2014	0,00%	1,59%	6,35%	12,70%	58,73%	20,63%	100,00%
	2015	0,00%	1,59%	6,35%	12,70%	57,14%	22,22%	100,00%
	2016	0,00%	3,08%	6,15%	10,77%	50,77%	29,23%	100,00%
	2017	0,00%	4,84%	1,61%	14,52%	48,39%	30,65%	100,00%
	2018	0,00%	4,62%	4,62%	15,38%	49,23%	26,15%	100,00%
R Ergebnis		0,00%	2,12%	5,20%	16,57%	54,34%	21,77%	100,00%
MilSeels	2011	0,00%	1,71%	9,19%	42,31%	39,96%	6,84%	100,00%
	2012	0,00%	1,08%	8,01%	39,61%	41,56%	9,74%	100,00%
	2013	0,00%	0,66%	8,57%	34,73%	45,71%	10,33%	100,00%
	2014	0,00%	1,57%	7,40%	31,61%	47,98%	11,43%	100,00%
	2015	0,00%	2,19%	6,80%	28,95%	49,12%	12,94%	100,00%
	2016	0,00%	1,99%	6,42%	24,56%	53,54%	13,50%	100,00%
	2017	0,00%	1,56%	7,37%	20,31%	56,47%	14,29%	100,00%
	2018	0,00%	1,76%	7,49%	17,84%	56,83%	16,08%	100,00%
MilSeels Ergebnis		0,00%	1,57%	7,66%	30,07%	48,83%	11,86%	100,00%
Gesamt		2,49%	7,78%	11,00%	21,14%	38,76%	18,83%	100,00%
BMVg dir. unterst. : EinsFüKdo (ab 2014), LufABw (ab 2015), PlgABw (ab 2016), FüAkBw (ab 2017), ZInFü und BAMAD (ab 2018).								

21. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in Einsätzen?

Es werden keine Daten über eine durchschnittliche monatliche Anzahl von Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen gepflegt. Eine Auflistung der jährlich im Ausland eingesetzten Soldaten kann der Bundestagsdrucksache 19/7778 entnommen werden, in der, beginnend ab dem Jahr 1992, alle Einsätze aufgelistet sind.

Mit der „Unterrichtung des Parlaments“ (UdP) wird wöchentlich die genaue Anzahl der Soldatinnen und Soldaten in den Einsatzgebieten veröffentlicht.

22. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in einsatzgleichen Verpflichtungen?

Einsatzgleiche Verpflichtungen werden gegenüber der NATO und EU in der Regel über ein halbes bzw. über ein ganzes Kalenderjahr eingegangen. Durchschnittlich waren hier von 2011 bis 2018 pro Monat 4 434 Soldaten gebunden. Dabei wurden nur einsatzgleiche Verpflichtungen ohne anerkannte Missionen, wie z. B. das verstärkte Air Policing Baltikum (VAPB) oder enhanced Forward Presence (eFP), berücksichtigt.

23. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in Daueraufgaben gebunden?

Dauereinsatzaufgaben werden mit den in der Grundaufstellung zur Verfügung gestellten Kräften und Mitteln ständig und somit gleichzeitig und gleichrangig zu anderen Aufgaben der Bundeswehr wahrgenommen. Die Bundesregierung informiert den Bundestag regelmäßig über Dauereinsatzaufgaben u. a. im Rahmen der UdP. Daten über eine durchschnittliche monatliche Bindung von Soldatinnen und Soldaten dieses Kräftedispositives an der Schnittstelle zu den Dauereinsatzaufgaben werden nicht erhoben.

24. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat auf Lehrgängen?

Soldatinnen und Soldaten, die an Lehrgängen/Trainings teilnehmen, werden im „Integrierten Ausbildungs-Management-System (IAMS)“ erfasst. Das IAMS ist seit 2013 im Wirkbetrieb. Daten vor 2013 liegen nicht vor. Die Angaben zu der durchschnittlichen Teilnehmerzahl pro Monat sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Jahr	Durchschnittliche Teilnehmerzahl pro Monat
2013	12.089
2014	12.358
2015	13.194
2016	18.684
2017	20.809
2018	18.806

25. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat auf Fort- und Weiterbildungen?

Fort- und Weiterbildungen, die an Ausbildungseinrichtungen stattfinden, sind als Lehrgang/Training definiert und damit im IAMS zu erfassen. Sie sind in den in der Antwort zu Frage 24 genannten Zahlen enthalten. Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die dezentral in den Einheiten und Verbänden durchgeführt werden (z. B. Offizierweiterbildungen, Unteroffizierweiterbildungen, Weiterbildungen im Rahmen der politischen-/historischen Bildung) unterliegen keiner zentralen Erfassung.

26. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren von 2011 bis 2018 durchschnittlich pro Monat in Maßnahmen des Berufsförderungsdienstes?

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) organisiert zum einen für die aktiven Soldatinnen und Soldaten sogenannte interne Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Wiedereingliederung in das zivile Erwerbsleben. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen zur beruflichen Bildung, angefangen bei Sprachkursen bis hin zu Berufsabschlüssen. Die durchschnittliche Anzahl der Teilnahmen für den Zeitraum von 2011 bis 2018 sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnitt/ Monat	3.337	3.086	2.550	2.196	2.180	1.893	1.554	1.013

Diese „internen Maßnahmen“ finden in der Regel berufsbegleitend statt, d. h. nach Dienst, an Wochenenden oder unter Einbringung von Urlaubs- bzw. Sonderurlaubstagen. Es handelt sich dabei hauptsächlich um mehrtägige bzw. einwöchige Lehrgänge, d. h. die Anzahl der Teilnahmen lässt keinen Rückschluss darauf zu, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer tatsächlich über einen kompletten Monat hinweg keinen militärischen Dienst geleistet haben. Eine entsprechende Differenzierung nach der tatsächlichen Maßnahmedauer ist aufgrund der vorliegenden automatisierten statistischen Erhebungen nicht möglich.

Zum anderen befanden sich die folgende Anzahl von Soldatinnen und Soldaten durchschnittlich pro Monat zum Ende ihrer Dienstzeit unter Freistellung vom militärischen Dienst in einer vom BFD geförderten schulischen oder beruflichen Bildungsmaßnahme.

Die Angaben sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnitt/ Monat	856	875	969	908	305	284	257	214

Diese Freistellungen vom militärischen Dienst beruhen in der erheblichen Mehrzahl auf dem bisherigen Anspruch auf Freistellung vom militärischen Dienst nach dem Soldatenversorgungsgesetz in der Fassung vor dem 26. Juli 2012. Dieser ist mit der Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes vom 26. Juli 2012 für die Zukunft abgeschafft worden. Soldatinnen und Soldaten, die nach dem 26. Juli 2012 ihr Dienstverhältnis begründet oder seitdem ihre Dienstzeit verlängert haben, verfügen nicht mehr über einen Anspruch auf Freistellung vom militärischen Dienst.

Neben diesen auslaufenden Fallzahlen verbleibt zukünftig lediglich eine geringe Anzahl von sogenannten Ermessensfreistellungen, die auch seit dem 26. Juli 2012 bis zu drei Monate möglich sind, um besondere Härtefälle im Einzelfall zum Dienstzeitende hin abzumildern (weil z. B. ansonsten ein nicht zumutbarer Zeitverlust bei der Aufnahme der Bildungsmaßnahme nach Dienstzeitende droht).

27. Welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden von Soldatinnen und Soldaten durchgeführt?

Folgende Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit können von Soldatinnen und Soldaten durchgeführt werden:

- Das Herstellen, Beschaffen und Verbreiten von Anzeigen, Broschüren, Plakaten, Faltblättern, Foto- und weiterem zielgruppenspezifischem Informationsmaterial zur Sicherheits- und Verteidigungspolitik der Bundesrepublik Deutschland sowie zu Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr,
- die Weiterentwicklung und Überwachung der Einhaltung des Corporate Design und damit die Sicherstellung eines einheitlichen Erscheinungsbilds des BMVg und der Bundeswehr in der Öffentlichkeit,
- die Zusammenarbeit mit Institutionen der politischen Informations- und Bildungsarbeit, soweit sich diese mit Fragen der Sicherheits- und Verteidigungspolitik befassen und die politische Bildungsarbeit im Geschäftsbereich (GB) BMVg nicht berührt wird,
- die Unterstützung von sicherheitspolitischen Informationsveranstaltungen der Bundesministerin der Verteidigung mit besonderer Wirkung in der Öffentlichkeit,
- die Durchführung sonstiger sicherheitspolitischer Veranstaltungen mit besonderer Wirkung in der Öffentlichkeit,
- die Beteiligung an ressortübergreifenden Maßnahmen und Veranstaltungen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung unter federführender Zuständigkeit des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung,
- die Organisation des zentralen Besucherdienstes des BMVg an den Dienstsitzen Berlin und Bonn,
- der Bürgerdialog (per Brief, E-Mail, Fax, Telefon und Soziale Medien),
- die Ausgestaltung der zentralen und dezentralen sicherheits- und verteidigungspolitischen Seminararbeit für unterschiedliche Zielgruppen,
- die Unterstützung der Informationsveranstaltungen an Schulen durch hauptamtliche Jugendoffiziere,
- die Zusammenarbeit mit den Einrichtungen des Militärmusikdienstes durch Einsätze und konzertante Auftritte von Musikkorps/ der Big Band der Bundeswehr unter Beachtung der einschlägigen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung,
- die Zusammenarbeit mit berufsständischen Organisationen der Öffentlichkeitsarbeit,
- die Information von Angehörigen der Stationierungstreitkräfte und ihrer Familien über die Sicherheitspolitik der Bundesrepublik Deutschland und die Bundeswehr,
- Informationsreisen von ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern auf Einladung des Bundesministers oder der Bundesministerin der Verteidigung zum Besuch des Geschäftsbereichs (GB) BMVg,
- Besuche bei der NATO und im BMVg sowie bei ausgewählten multinationalen Organisationen und Institutionen,
- Lehrgänge, Tagungen, Seminare, Projekttag und -wochen,

- Genehmigungen von Publikationen für Fachzeitschriften
- die Eigendarstellung von Dienststellen und Einrichtungen sowie die Darstellung von Leistungen der Bundeswehr,
- die Vorbereitung und Durchführung von Diskussions- und Vortragsveranstaltungen,
- die Beteiligung an Veranstaltungen, Diskussionsrunden und Podiumsgesprächen im Kontext sicherheits- und verteidigungspolitischer Themen durch hauptamtliches Personal der Informationsarbeit,
- Informationswehrrübungen sowie Informationsaufenthalte für Führungskräfte, Journalistinnen und Journalisten und Multiplikatoren,
- sicherheitspolitisch ausgerichtete Projekttag und -wochen, Tagungen, Seminare „Politik und Internationale Sicherheit“ (POL&IS) der hauptamtlichen Jugendoffiziere,
- weitere Beteiligungen an Messen und Ausstellungen u. a. des Zentralen Messe- und Eventmarketings der Bundeswehr (ZeMEMBw) sowie Teilnahme an Veranstaltungen Dritter im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- die Vorbereitung und Durchführung von Tagen der offenen Tür,
- Besuche bei der Truppe bzw. bei Dienststellen und Einrichtungen der zivilen und militärischen Organisationsbereiche und der Bundeswehrverwaltung,
- stationäre und bewegliche Waffenschauen,
- Paraden, Appelle, Gelöbnisse/Vereidigungen,
- der Besuch von Rahmen-, Planübungen und Übungen mit Volltruppe,
- der Besuch von Schul- und Gefechtsschießen,
- Demonstrationsschießen, sicherheitspolitische Veranstaltungen Dritter, zu denen Bundeswehrangehörige als Vortragende, Diskussionsteilnehmende oder Beobachtende geladen sind,
- Vorhaben im Zusammenwirken mit Patengemeinden, Patentruppenteilen, Ländern und Kommunen, soweit es sich überwiegend um Vorhaben im Interesse der Öffentlichkeitsarbeit handelt oder dies der Integration der Dienststellen vor Ort dient.

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)?

Diese Daten werden nicht erhoben.

29. Welche Teilzeitmodelle können durch die Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilangestellten der Bundeswehr genutzt werden (bitte einzeln erläutern)?

1) Soldatinnen und Soldaten

Die Rechtsgrundlagen für Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten finden sich in § 30a des Soldatengesetzes (SG) und in der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung (STzV).

- a) Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung besteht für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie für Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit. Der Beschäftigungsumfang muss dabei grundsätzlich mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 30c Absatz 1 SG entsprechen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf für längstens zwölf Jahre bewilligt werden. Die Gewährung setzt voraus, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine Teilzeitbeschäftigung ist in der Regel erst nach einer Dienstzeit von vier Jahren möglich.
- b) Liegen die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 Satz 2 SG vor, kann familienbedingte Teilzeitbeschäftigung beantragt werden. Die Ausgestaltung erfolgt wie unter Nummer 1 und Nummer 2 beschrieben. Jedoch erfolgt die Bewilligung in diesen Fällen nach einer Soll-Vorschrift mit reduziertem Ermessensspielraum.
- c) Soweit ein Anspruch auf Elternzeit besteht, kann anstelle von Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung auch im Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. Dabei vermindert sich der Anspruch auf Elternzeit um die Zeit, in der diese Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.
- d) Mit dem vom Deutschen Bundestag in dritter Lesung am 6. Juni 2019 beschlossenen Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz wird § 30a des Soldatengesetzes geändert, um Soldatinnen und Soldaten, die Reservistendienst leisten (künftiger § 63b des Soldatengesetzes), die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zu eröffnen.

2) Beamtinnen und Beamte

Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten des Bundes ist auf Grundlage der §§ 91, 92, 92a, 92b und 93 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) möglich.

- a) Nach § 91 Absatz 1 BBG kann Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- b) Die §§ 92, 92a und 92b BBG gewähren bei Vorliegen bestimmter Sachgründe jeweils einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. So ist gemäß § 92 BBG (familienbedingte Teilzeit) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreuen oder pflegen oder eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. In diesen Fällen ist eine Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zulässig. § 92a BBG (Familienpflegezeit mit Vorschuss) und § 92b (Pflegezeit mit Vorschuss) BBG begründen einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Pflege von nahen Angehörigen bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen. Die Teilzeit ist mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich, wenn keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Während dieser Phase stockt der Dienstherr die Dienstbezüge durch einen Vorschuss auf, so dass der Ausfall der Bezüge nur der Hälfte der Arbeitszeitverkürzung entspricht. Beamtinnen und Beamte, die statt Vollzeit z. B. nur noch 50 Prozent Dienst leisten, erhalten so 75 Prozent

der bisherigen Bezüge. Der Vorschuss wird nach der Pflegezeit wieder zurückgezahlt. In der Nachpflegephase leisten die Beamtinnen und Beamten wieder im ursprünglichen Umfang Dienst, erhalten aber weiter den verminderten Bezügesatz.

- c) Teilzeitbeschäftigung, Familienpflegezeiten und Pflegezeiten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dürfen nach § 92 Absatz 1 Satz 3 und 4 BBG zusammen nicht länger als 15 Jahre dauern. Ausnahmen hiervon sind in besonders begründeten Fällen zulässig. Nach § 93 Absatz 3 BBG kann Beamtinnen und Beamten, die in einem festgelegten Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereich beschäftigt sind, unter bestimmten Voraussetzungen eine Altersteilzeit gewährt werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Diese kann auch im Blockmodell geleistet werden. Darüber hinaus besteht nach § 164 Absatz 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

3) Tarifbeschäftigte

Mit Tarifbeschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, kann grundsätzlich jedes Teilzeitmodell im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten vereinbart werden. Tarifbeschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, kann nur aus dringenden dienstlichen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung verwehrt werden (§ 11 TVöD).

30. Wie viele Dienstposten bei der Bundeswehr sind in Teilzeit besetzt (bitte nach militärischen und zivilen Organisationsbereichen sowie Teilzeitmodellen aufschlüsseln)?

Teilzeitbeschäftigung wird personenbezogen, nicht dienstpostenbezogen erfasst. Die Angaben sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Bereich	OrgBereich	Militärisch	Zivil	Gesamt
militär. OrgBereiche	H	331	231	562
	Lw	188	440	628
	M	113	131	244
	SKB	225	676	901
	CIR	120	210	330
	ZSanDBw	1104	1172	2276
	BMVg dir. unterst. MIL	14	57	71
zivile OrgBereiche	AIN	13	905	918
	IUD	19	4487	4506
	Pers	42	1907	1949
	MilSeels		15	15
	R		4	4
	BMVg dir. unterst. ZIV	20	50	70
Gesamtergebnis		2189	10285	12474
<u>BMVg dir. unterst. MIL:</u> EinsFüKdo, LufABw, PlgABw, FüAkBw, ZInFü.				
<u>BMVg dir. unterst. ZIV:</u> BAMAD. Stand: 31.05.2019				

31. Inwiefern wirken sich die Teilzeitbeschäftigungen auf die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aus?

Dienstliche Belange sind bei der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung einzubeziehen.

32. Inwiefern wirken sich die Teilzeitbeschäftigungen auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der zivilen Organisationsbereiche aus?

Dienstliche Belange sind bei der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung einzubeziehen.

33. Wie viele Dienstposten existieren in der Bundeswehr (bitte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen sowie militärischen und zivilen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

In der Bundeswehr sind insgesamt 222 355 besetzbare Dienstposten ausgebracht. 170 659 Dienstposten (davon 122 Teilzeit-Dienstposten) sind in den militärischen Organisationsbereichen und 51 696 Dienstposten (davon 222 Teilzeit-Dienstposten) sind in den zivilen Organisationsbereichen eingerichtet. Darüber hinaus können Mitarbeiter auch in Teilzeit beschäftigt sein, wenn sie einen Vollzeit-Dienstposten besetzen.

- a) Wie viele Arbeitsstunden sollen nach Maßgabe der Personalplanung der Bundeswehr pro Jahr abgeleistet werden?

Gemäß derzeitiger Vorgaben werden folgende Arbeitsstunden (pro Jahr) zur Personalbedarfsermittlung zugrunde gelegt:

Beamte: 1639 h/ Jahr (Netto)
Tarifbeschäftigte: 1563 h/ Jahr (Netto)
Soldaten allgemein* : 1736 h/ Jahr (Netto)

* Für den allgemeinen militärischen Dienst (Schießen, Sport, Politische Bildung usw.) werden, je nach Dienstgrad, zwischen 266 und 556 Stunden pro Jahr in Abzug gebracht.

- b) Wie viele Arbeitsstunden werden tatsächlich pro Jahr in der Bundeswehr abgeleistet?

Eine zentrale Erfassung sämtlicher in der Bundeswehr geleisteter Arbeitsstunden erfolgt nicht.

34. Wie werden Teilzeitbeschäftigungen bei der Truppe kompensiert, um die personelle Einsatzbereitschaft kontinuierlich sicherzustellen?

Auf Grundlage der im GB BMVg geltenden Zentralvorschrift A1-1330/0-5004 besteht die Möglichkeit, sogenannte Kompensationsdienstposten einzurichten und zu besetzen, um teilzeitbedingte Vakanzen auf militärischen Dienstposten zu kompensieren.

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)?

Seit dem Erlass der Personalstrategie der Bundeswehr am 1. Dezember 2016 haben bis zum 31. Mai 2019 insgesamt 717 Soldatinnen und Soldaten in eine zivile Verwendung innerhalb der Bundeswehr und 421 zivile Angehörige der Bundeswehr in eine militärische Verwendung gewechselt.

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)?

Nein.

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)?

Die Daten werden in der Form nicht vorgehalten und können nicht mit einem vertretbaren Aufwand ermittelt werden. Die Auswertung ist nur händisch durch Sichtung jeder einzelnen Vergabe- und Vertragsakte möglich. Vor diesem Hintergrund können die Kosten nicht beziffert werden.

38. Wie hoch sind die jährlichen durchschnittlichen Personalkosten der nachfolgenden Berufsgruppen jeweils als Bundeswehrangehörige und extern Beschäftigte:
- Ärzte
 - anderes medizinisches Fachpersonal
 - Mechaniker und Mechatroniker?

Zur Ermittlung der durchschnittlichen jährlichen internen Personalkosten wurden die aktuellen Personalkostensätze des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) herangezogen und in die in Frage 38a bis 38c genannten Berufsgruppen den entsprechenden Besoldungs-/Entgeltgruppen zugeordnet. Alle genannten Berufsgruppen sind auch in anderen Besoldungs-/Entgeltgruppen vertreten, so dass die aufgeführten Werte beispielhaft zu verstehen sind.

	Personaleinzelkosten	Versorgung/Nebenkosten	sonstige Personalnebenkosten	Gesamt
a. Ärzte (BesGr A15)	82.890,00 €	30.586,41 €	2.900,00 €	116.376,41 €
b. anderes medizinisches Fachpersonal (MTA, EntgGr 8)	43.887,00 €	11.825,00 €	750,00 €	56.462,00 €
c. Mechaniker und Mechatroniker (EntgGr 6)	36.631,00 €	9.980,00 €	750,00 €	47.361,00 €

Die jährlichen durchschnittlichen Personalkosten für externe Beschäftigte im Sinne der Frage für die Berufsgruppen „Ärzte“ und „anderes medizinisches Fachpersonal“ konnten innerhalb der kurzen Bearbeitungszeit nicht ermittelt werden.

39. Wie viele Kompensationsdienstposten existierten im Zeitraum von Mai 2016 bis Ende des Jahres 2018 (bitte nach Monaten und militärischen Organisationsbereichen aufschlüsseln)?

Kompensationsdienstposten wurden im angegebenen Zeitraum lediglich im Sanitätsdienst genutzt. Die Anzahl wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

Zeitraum	Sanitätsdienst Bw Stabs-offizier Arzt	Sanitätsdienst Bw Feldwebel
Mai – Dezember 2016	-	-
Januar 2017	-	2
Februar 2017	-	2
März 2017	-	2
April 2017	22	16
Mai 2017	22	16
Juni 2017	22	16
Juli 2017	22	17
August 2017	22	17
September 2017	22	17
Oktober 2017	22	18
November 2017	22	18
Dezember 2017	22	18
Januar 2018	23	18

Zeitraum	Sanitätsdienst Bw Stabs- offizier Arzt	Sanitätsdienst Bw Feldweibel
Februar 2018	23	18
März 2018	23	18
April 2018	23	18
Mai 2018	33	38
Juni 2018	33	38
Juli 2018	33	38
August 2018	33	38
September 2018	33	38
Oktober 2018	33	37
November 2018	33	37
Dezember 2018	33	37

