

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Wieland Schinnenburg,
Michael Theurer, Renata Alt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/24568 –**

Bewirtschaftung und Verwaltung von Stellen und Haushaltsmitteln im Bundesministerium für Gesundheit

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesregierung hat nach Auffassung der Fragesteller die Kleine Anfrage zur Personalsituation im Bundesministerium für Gesundheit (BMG) auf Bundestagsdrucksache 19/22930 nur unvollständig beantwortet. In vielen Bereichen sei nach Auffassung der Bundesregierung durch die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP das „funktionsverträgliche Maß überschritten“.

Aus Sicht der Fragesteller ist dies einerseits erstaunlich, andererseits aber auch bedenklich. Erstaunlich deshalb, weil das BMG offensichtlich selbst keine genaue Übersicht über Personalbewegungen im Bundesministerium hat oder diese Angaben nicht liefern möchte. Bedenklich, weil eine fehlende Nachvollziehbarkeit von Personalbewegungen im BMG nicht auf ein gutes Personalmanagement hindeutet.

Durch eine moderne digitale Infrastruktur in der Personalverwaltung des BMG müssten viele Zahlen aus Sicht der Fragesteller einfach zusammenstellbar sein. Gleiches gilt für aktuelle Zahlen zum Haushalt, öffentlich werden aktuelle Ist-Zahlen zu den einzelnen Titeln des BMG bislang nicht in Form veröffentlicht. Die fehlende Transparenz macht eine parlamentarische Personal- und Haushaltskontrolle im Bereich des BMG schwer bis gar nicht möglich, wodurch das Vertrauen der Bürger in die öffentliche Haushaltsführung erheblichen Schaden nimmt.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat die betroffenen parlamentarischen Anfragen zur Personalsituation im Bundesministerium für Gesundheit (BMG) auf Bundestagsdrucksachen 19/13022, 19/16743 sowie 19/22930 umfassend beantwortet.

Die Nachfragen der Fragesteller zu den einzelnen Personalbewegungen im BMG auf Bundestagsdrucksache 19/21697 (Fragen 1g, 1h, 2g, 2h, 3g und 3h) beziehen sich nicht auf einen konkreten Stichtag, sondern auf den gesamten Zeitraum 1. Januar 2017 bis 1. August 2019. Eine detailliertere Beantwortung dieser Nachfragen ist auf Bundestagsdrucksache 19/22930 erfolgt, ist aus Sicht

der Bundesregierung nicht mit zumutbarem Aufwand leistbar. Hierzu müssten alle Personalmaßnahmen in einem Zeitraum von rund zweieinhalb Jahren in den Abteilungen, Unterabteilungen, Referaten, Stabsstellen und Geschäftsstellen aufgelistet und ausgewertet werden. Die Anzahl der Personalveränderungen (Beförderungen, Höhergruppierungen, Verbeamtungen, Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen etc.) in dem genannten Zeitraum liegt im vierstelligen Bereich. Entgegen der Auffassung der Fragesteller sind die abgefragten Veränderungen so nicht mithilfe der vorhandenen digitalen Infrastruktur „einfach zusammenstellbar“. Es ist weder rechtlich geboten noch im Sinne einer effizienten und ressourcenschonenden öffentlichen Verwaltung leistbar, entsprechende Informationen und Daten vollständig zu erfassen und entsprechende Übersichten darüber nachträglich zu erstellen.

Die Bundesregierung weist erneut darauf hin, dass sie bestrebt ist, Regierungshandeln transparent und damit für die Bürgerinnen und Bürger nachvollziehbar zu gestalten. Durch die Fragen 1g, 1h, 2g, 2h, 3g und 3h auf Bundestagsdrucksache 19/21697 ist das funktionsverträgliche Maß allerdings überschritten. Die Grenze zur administrativen Überkontrolle ist angesichts des Umfangs und der Detailtiefe der Fragen aus Sicht der Bundesregierung erreicht.

1. Welche Anzahl an Personen (Vollzeitäquivalente – VZÄ) ist im BMG mit der Personalverwaltung befasst?

Im Personalreferat des BMG sind regelmäßig etwa fünf Vollzeitäquivalente mit der Personalbewirtschaftung befasst.

2. Welche Anzahl an Personen (VZÄ) ist im BMG mit der Haushaltsverwaltung befasst?

Im Haushaltsreferat des BMG sind regelmäßig etwa sechs Vollzeitäquivalente mit der Ausführung des Haushalts befasst. Die Mittelbewirtschaftung im BMG ist dezentral organisiert. Die Anzahl derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Fachreferaten Haushaltsmittel bewirtschaften, lässt sich nicht präzise beziffern. Sie nehmen die unmittelbar dem Haushalt zuzuordnenden Aufgaben in der Regel gleichzeitig mit ihren Fachaufgaben wahr. Eine separate Erfassung erfolgt nicht.

3. Welche Software auf zentraler und lokaler Ebene verwendet das BMG zur Personalverwaltung?

Das BMG verwendet zur Personalverwaltung das Personalmanagement-System EPOS (Elektronisches Personal-, Organisations- und Stellenmanagement).

4. Welche Software auf zentraler und lokaler Ebene verwendet das BMG zur Bewirtschaftung von Haushaltstiteln und zur Haushaltsverwaltung, und wie werden Haushaltszahlen bei einer lokalen Bewirtschaftung zur zentralen Haushaltsverwaltung übermittelt?

Die Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln des Einzelplans 15 ist dezentral organisiert, d. h. die einzelnen Titel werden vom Beauftragten für den Haushalt des BMG den fachlich zuständigen Referaten bzw. Geschäftsbereichsbehörden zur Bewirtschaftung übertragen. Unter „zentraler Ebene“ im Sinne der Fragestellung werden der Beauftragte für den Haushalt und das Haushaltsreferat ver-

standen, unter „lokaler Ebene“ die BMG-Fachreferate und Geschäftsbereichsbehörden.

Als Haushaltssoftware „auf zentraler Ebene“ nutzt das BMG bei der Bewirtschaftung seiner Haushaltsmittel das automatisierte Verfahren für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen des Bundes (HKR-Verfahren). Das HKR-Verfahren wird den Ressorts vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) zur Verfügung gestellt. Im selben HKR-Verfahren werden auch die auf „lokaler Ebene“ erfolgten haushaltsmäßigen Festlegungen und Zahlen erfasst.

5. Verfügt das BMG intern über monatliche Berichte zu den Ist-Zahlen der einzelnen Haushaltstitel, die im Zuständigkeitsbereich des BMG liegen?
 - a) Wenn nein, wie oft liegen vollständige Ist-Zahlen über die Haushaltstitel intern vor?
 - b) Gibt es im BMG interne Zielzahlen zu einzelnen Personal- und Haushaltstiteln, wenn ja, welche, und in welchen Bereichen?
 - c) Bestehen im BMG im Bereich des Personals und Haushalts interne Kennzahlen, die für einzelne Titel bzw. einzelne Bereiche Ziele festlegen, und welche sind dies jeweils?
 - d) Wie, und durch wen wird die Einhaltung der internen Zielzahlen geprüft?

Die Fragen 5 bis 5d werden gemeinsam beantwortet.

Die Ist-Zahlen für alle einzelnen Haushaltstitel des Einzelplans 15 werden für jeden Buchungstag aktuell und titelscharf im HKR abgebildet.

„Zielzahlen“ oder „interne Kernzahlen“ zu einzelnen Personal- oder Haushaltstiteln, die vergleichbar mit Umsatzzielen in Unternehmen wären, gibt es nicht. Das Titelsoll ist die haushaltsrechtliche Ermächtigung. Das BMG sieht darin den Auftrag des Haushaltsgesetzgebers, den Titel zur Umsetzung der Zweckbestimmung im Rahmen der ordnungsgemäßen Haushaltsführung bis zu diesem Betrag auszuschöpfen.

Es ist Aufgabe des Beauftragten für den Haushalt sicherzustellen, dass die Soll-Ansätze der Haushaltstitel eingehalten werden. Durch die Beteiligung des Beauftragten für Haushalt an allen haushaltsrelevanten Vorgängen und Zahlungen wird sichergestellt, dass Haushaltsansätze nicht überschritten werden.

6. Welche Personalstrategie gilt für das BMG, und welche konkreten Ziele sind bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode vorgesehen, welche Ziele mit einem weiteren Zeithorizont bestehen?
7. Was tut das BMG dafür, Personen mit Erfahrung im Gesundheitssystem und in der freien Wirtschaft für das BMG als Mitarbeiter zu gewinnen?

Die Fragen 6 und 7 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das BMG gewährleistet als oberste Bundesbehörde im Gesundheitswesen die Rahmenbedingungen und die Umsetzung der politischen Vorgaben im Gesundheitsbereich. Zu den Aufgaben des BMG gehört es, die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung zu erhalten sowie die Qualität des Gesundheitswesens zu sichern und weiterzuentwickeln. Die zur Erfüllung dieser Aufgaben beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des Ministeriums. Ihre Kenntnisse, Er-

fahrungen und Motivation sind entscheidende Faktoren für die Aufgabenerledigung und Erreichung der Ziele des BMG.

Das BMG gewährleistet durch ein modular aufgebautes, systematisches Personalentwicklungskonzept die Personalgewinnung und -entwicklung. Dabei ist das BMG im Rahmen der vorhandenen Planstellen und Stellen bestrebt, auch und insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung zu gewinnen. Das BMG bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur ein breites Spektrum hochrelevanter Tätigkeiten und erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten. Als attraktiver und moderner Arbeitgeber bietet das BMG familienfreundliche, flexible und moderne Arbeitszeiten und -formen, ein vielseitiges Gesundheitsförderungsangebot sowie ein wertschätzendes, offenes und transparentes Arbeitsumfeld und -klima. Auch diese Faktoren tragen dazu bei, dass das BMG im Rahmen der öffentlichen Ausschreibungen laufend neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen kann, soweit erforderlich mit einschlägiger Berufserfahrung.

8. Wie ist die Geschlechterverteilung beim Personal des BMG (bitte in Personenanzahl und VZÄ angeben)?

Mit Stand 1. Dezember 2020 sind im BMG 583 Frauen (540,33 Vollzeitäquivalente) sowie 319 Männer (314,07 Vollzeitäquivalente) beschäftigt.

9. Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Behinderung beim Personal des BMG (bitte in Personenanzahl und VZÄ angeben)?

Mit Stand 1. Dezember 2020 sind im BMG insgesamt 902 Personen beschäftigt. Der Anteil an Menschen mit Behinderungen beträgt 7 Prozent (63 Personen – 59,9 Vollzeitäquivalente).

10. Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund beim Personal des BMG (bitte in Personenanzahl und VZÄ angeben)?

Eine Beantwortung dieser Frage ist nicht möglich, da ein möglicher Migrationshintergrund der Beschäftigten bei der Einstellung unter anderem aus Gründen des Datenschutzes nicht abgefragt wird.