

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Volker Wissing, Dr. Karl Addicks,
Daniel Bahr (Münster), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 15/5769 –**

Einstellungspraxis und Personalkosten der Bundesregierung

Vorbemerkung der Fragesteller

Dem dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung zufolge wird die Zahl der Pensionäre von Bund, Ländern und Kommunen von heute 895 000 auf 1,6 Millionen im Jahr 2040 zunehmen. Die steigenden Pensionslasten stellen mittlerweile eine erhebliche Belastung für den Bundeshaushalt dar. Neueinstellungen bei Bundesministerien und -behörden sollten deshalb nur unter Berücksichtigung dieser Risiken erfolgen. Aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der FDP-Bundestagsfraktion auf Bundestagsdrucksache 15/5435 geht hervor, dass allein das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft seit Beginn der 14. Legislaturperiode 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beamte des höheren Dienstes bzw. als Angestellte einer vergleichbaren Gehaltsstufe neu eingestellt hat. Insbesondere wurden 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Landtagsfraktionen bzw. der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN neu eingestellt.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung begrüßt die Möglichkeit, ihre Personalpolitik sowie die Maßnahmen zur Reform der Beamten- und Soldatenversorgung darstellen zu können. Sie beschränkt sich dabei nicht nur auf die Senkung der Versorgungskosten. Eine moderne Personalpolitik muss insbesondere Voraussetzungen für mehr Chancengleichheit und mehr Leistungsbezug schaffen.

Die Bundesregierung erreicht dies durch

- Modernisierung der Bundesverwaltung,
 - neue Formen der Personalgewinnung und -entwicklung sowie
 - Strukturreformen im Tarif-, Bezahlungs- und Versorgungsrecht.
1. Mit dem Programm „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ hat die Bundesregierung klare Ziele für eine Verwaltung gesetzt, die mehr leistet und weniger kostet. So konnten durch die Reorganisation der Bundesverwaltung

seit 1998 rund 38 000 Stellen (einschl. der zur mittelbaren Bundesverwaltung verlagerten Stellen) eingespart werden. Der Stellenbestand hat sich damit um 12 Prozent verringert und liegt heute unter dem Stellenbestand in der alten Bundesrepublik Deutschland vor der Wiedervereinigung. Die Zahl der Bundesbehörden konnte seit dem Jahr 1998 um 32 Prozent von 654 auf 445 Behörden reduziert werden. Zentrale Dienstleister bieten eine Vielzahl von in Bundesbehörden anfallenden Querschnittsaufgaben serviceorientiert und kostengünstig an. Allein das Bundesverwaltungsamt (BVA) nimmt über 100 zentrale Aufgaben für zahlreiche Bundesbehörden und staatlich geförderte Einrichtungen wahr.

Das „Servicezentrum Personalgewinnung“ des BVA unterstützt die Bundesbehörden in allen Angelegenheiten der Personalgewinnung. Ziel ist es, das Know-how auf diesem Gebiet zusammenzuführen, die Ausschreibungsaktivitäten zu harmonisieren und die Auswahlverfahren zu professionalisieren. Allein im Jahr 2004 wurden 27 Behörden bei der Personalgewinnung unterstützt und 157 Verfahren betreut.

2. Mit der Modernisierung der Verwaltung haben sich auch die Anforderungen an die Personalgewinnung und -entwicklung grundlegend geändert. Die Personalgewinnung im öffentlichen Dienst erfolgt streng eignungs-, befähigungs- und leistungsorientiert z. B. in Assessment-Centern. Insbesondere die Anforderungen an Nachwuchskräfte des höheren Dienstes, also an die Führungskräfte der Zukunft, sind deutlich gestiegen. So haben Querschnittsqualifikationen wie Sprache, Umgang mit neuen Medien, Fremdsprachen und Belastbarkeit heute einen höheren Stellenwert als früher.

Die Bundesregierung hat in der Bundeslaufbahnverordnung 2002 erstmals die rechtlichen Grundlagen für eine moderne Personalführung normiert. In den Bundesministerien und nachgeordneten Behörden sind dementsprechend Personalentwicklungskonzepte mit Personalführungs- und Entwicklungsmaßnahmen eingeführt worden, die je nach den Gegebenheiten in der Dienststelle Elemente wie Fortbildung, Beurteilung, Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarung und Verwendungsbreite optimieren. Die interne und externe Fortbildung wird beständig erweitert und den Anforderungen einer veränderten Verwaltung zeitnah und zielgerichtet angepasst. Dies dokumentiert auch der aktuelle Fortschrittsbericht 2005 zum Regierungsprogramm „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“, der die verschiedenen Projekte der Bundesregierung anschaulich darstellt.

3. Bedarfsgerechte Neueinstellungen bleiben auch weiterhin erforderlich, um eine homogene Altersstruktur in den Dienststellen zu erhalten. Die Neueinstellungen des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft im Bereich des höheren Dienstes sind vor diesem Hintergrund zu sehen (vgl. Kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom 15. Juni 2005, Bundestagsdrucksache 15/5769). So stehen den 140 Neueinstellungen insgesamt 138 Abgänge wegen Pensionierungen und langfristigen Beurlaubungen (z. B. wegen Tätigkeiten bei internationalen Organisationen) gegenüber. 24 der Neueinstellungen waren Übernahmen aus dem Bereich des früheren Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) und Bundesministeriums für Wirtschaft (BMWi) wegen entsprechender Kompetenzverlagerungen zwischen den Ressorts.
4. Die Anzahl der Möglichkeiten – sowohl für Beförderungen von Beamtinnen und Beamten als auch für Höhergruppierungen von Angestellten – bewegen sich im Rahmen der vom Haushaltsgesetzgeber beschlossenen Planstellen- und Stellenpläne für die jeweiligen Einzelpläne. Sie werden ausschließlich unter den Gesichtspunkten Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, GG). Wesentliche Grundlage ist hierbei die dienstliche Beurteilung. Zusätzlich können bei gleicher

Leistung sachliche Hilfskriterien hinzugezogen werden. Weitere Kriterien, wie Gesichtspunkte behinderter Menschen oder Gleichstellungsbelange, werden ebenfalls berücksichtigt.

5. Aber nicht nur das Personalmanagement ist seit der 14. Legislaturperiode neu justiert worden. Neugeschaffene Rechtsgrundlagen bieten die Grundlage für eine zeitgemäße Personalpolitik.
 - Mit dem Tarifabschluss vom 9. Februar 2005 ist es gelungen, den unübersichtlichen Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) abzulösen. Nach zweijährigen intensiven, schwierigen aber konstruktiven Verhandlungen haben sich Bund, Kommunen und Gewerkschaften auf eine umfassende Tarifreform geeinigt und die Rechtsverhältnisse der Tarifbeschäftigten auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Die nicht mehr zeitgemäße Unterscheidung in Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter wird aufgegeben. Die Bezahlung erfolgt nicht mehr nach Lebensalter, Familienstand und Kinderzahl, sondern stärker nach individueller Leistung und Berufserfahrung.
 - Mit dem Beschluss des Bundeskabinetts zum Strukturreformgesetz liegt nun die bislang umfangreichste Weiterentwicklung auch für das Beamtenrecht vor. Die beamtenrechtlichen Grundlagen sind eingehend überarbeitet worden, um den Weg für eine moderne Personalverwaltung mit modernen Personalsteuerungsinstrumenten zu öffnen. Auch für die Beamtinnen und Beamten wird die Einführung eines leistungsorientierten Bezahlungssystems vorbereitet. Ihre Bezahlung wird ebenfalls vorrangig an der individuellen Leistung und der tatsächlich wahrgenommenen Funktion ausgerichtet. Der in vielen Gesprächen mit den Gewerkschaften vorbereitete Entwurf ist parteienübergreifend auf große Zustimmung gestoßen.
6. Wichtige Vorhaben zur Stabilisierung der Beamten- und Soldatenversorgung wurden auf den Weg gebracht. Hierzu gehören vor allem das Versorgungsänderungsgesetz 2001 und das zeitgleich zum 3. Versorgungsbericht vorgelegte Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz. Die Bundesregierung legt so den Grundstein dafür, dass sich Renten und Pensionen im Rahmen der wirtschaftlichen und finanziellen Möglichkeiten entwickeln:
 - Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 wird der Höchstruhegehaltsatz von 75 Prozent auf 71,75 Prozent in acht Schritten abgesenkt. Damit ergibt sich zusammen mit den zwischen 1999 und 2001 erbrachten Beiträgen zum Aufbau einer Versorgungsrücklage eine Niveauabflachung von insgesamt ca. 5 Prozent. Die aktiven Beamtinnen und Beamten erhalten die Möglichkeit, private Vorsorge zu betreiben und werden, ebenso wie es bei den rentenversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fall ist, in die gesetzliche Förderung einer privaten ergänzenden Vorsorge ab 2002 einbezogen (Riester-Förderung).
 - Mit dem Gesetz zur Neuordnung der Versorgungsabschläge vom 19. Dezember 2000 wurden ähnlich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2001 stufenweise Versorgungsabschläge in Höhe von jährlich 3,6 Prozent (insgesamt höchstens 10,8 Prozent) auch bei Frühpensionierung aufgrund von Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung eingeführt, um den durch zunehmende Frühpensionierungen verlängerten Pensionslaufzeiten entgegenzuwirken. Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Frühpensionierungen hat sich der Anteil der Ruhestandsintritte wegen Dienstunfähigkeit beim Bund von 31,7 Prozent im Jahre 1999 auf 9,1 Prozent im Jahr 2003 reduziert. Das ist der niedrigste Stand seit Beginn der Erhebungen vor 25 Jahren.
 - Mit dem Bundessonderzahlungsgesetz (Artikel 2 des Haushaltsbegleitgesetzes vom 29. Dezember 2003) wurde die Sonderzahlung an Versor-

gungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes auf 4,17 Prozent der jährlichen Versorgungsbezüge (50 Prozent eines Monatsbezugs) abgesenkt.

- Mit dem Gesetz zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Krankenversicherung auf dienstrechtliche Vorschriften vom 4. November 2004 wurden die Versorgungsbezüge der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes bis zur Beitragsbemessungsgrenze der sozialen Pflegeversicherung um den halben Beitragssatz der sozialen Pflegeversicherung vermindert. Damit wurde die volle Tragung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung durch die Rentnerinnen und Rentner ab 1. April 2004 auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen.
- Mit dem Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz wird die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors aus der gesetzlichen Rentenversicherung bundeseinheitlich auf die Beamten- und Soldatenversorgung übertragen. Dazu wird die Anpassung der Versorgungsbezüge bei den kommenden fünf Anpassungen jeweils um weitere 0,2 Prozentpunkte vermindert und der Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent auf 71,13 Prozent abgesenkt.

1. Wie hat sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundeskanzleramt sowie den einzelnen Bundesministerien und -behörden seit Beginn der 14. Legislaturperiode verändert, und wie verteilen sich diese auf die einzelnen Gehalts- bzw. Besoldungsstufen?

Der Stellenbestand ergibt sich aus dem vom Parlament beschlossenen Bundeshaushalt.

Danach hat sich die Gesamtzahl der Planstellen/Stellen (ohne Planstellen für Soldatinnen und Soldaten und ohne Ersatzplanstellen/Ersatzstellen) von 1998 bis 2005 um rund 38 000 bzw. rund 12 Prozent verringert. Dieses ist insbesondere auf den gezielten Stellenabbau und die jährlichen haushaltsgesetzlichen Stelleneinsparungen zurückzuführen. Der Stellenbestand unterschreitet (nach einem einigungsbedingten Aufwuchs mit Höchststand im Jahr 1992) inzwischen den Stand vor der Wiedervereinigung.

Zu den Einsparungen von rund 18 000 Stellen bis zum Jahr 2002 sind bis zum Jahr 2005 weitere 20 000 Stellen hinzugekommen.

2. Wie haben sich die jährlichen Gesamtaufwendungen des Bundes für die Zahlung von Löhnen und Gehältern seit Beginn der 14. Legislaturperiode verändert?

Die Personalausgaben für die Bundesministerien und -behörden konnten insbesondere auch aufgrund der haushaltsgesetzlichen Stelleneinsparungen auf einem nahezu konstanten Niveau gehalten werden. Dabei standen den Einsparungen infolge der Stellenreduzierung in erster Linie Personalmehrausgaben aufgrund der allgemeinen Gehalts- und Besoldungsentwicklung gegenüber.

Die Einzelheiten ergeben sich aus nachfolgender Tabelle:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	Ist-Ausgaben in Mio. €						
Bezüge und Nebenleistungen der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Professorinnen und Professoren, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (Grp. 422)	4.597,6	4.668,6	4.730,2	4.799,0	4.861,6	4.948,5	4.982,7
Vergütungen der Angestellten (Grp. 425)	3.371,9	3.395,3	3.374,9	3.341,1	3.384,0	3.394,9	3.488,1
Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter (Grp. 426)	2.764,4	2.759,5	2.706,0	2.639,2	2.619,9	2.559,3	2.485,4
Vergütungen und Löhne für Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen, sonstige Beschäftigungsentgelte (seit 2003 auch für Auszubildende) sowie Aufwendungen für nebenberuflich und nebenamtlich Tätige (Grp. 427)	193,7	200,4	211,5	222,8	242,8	323,0	338,0
Summe Personalausgaben	10.927,6	11.023,8	11.022,6	11.002,1	11.108,3	11.225,7	11.294,2
<i>Veränderung ggü. Vorjahr in Prozent</i>		+ 0,88	- 0,01	- 0,19	+ 0,97	+ 1,06	+ 0,61

3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Bundeskanzleramt sowie in den einzelnen Bundesministerien und -behörden seit Beginn der 14. Legislaturperiode verbeamtet, und welchen Besoldungsstufen lassen sich diese Verbeamtungen zuordnen?

Seit Beginn der 14. Legislaturperiode sind in den Bundesministerien pro Jahr durchschnittlich 308 Beschäftigte verbeamtet worden. Das entspricht zusammen mit den Neueinstellungen der normalen Fluktuationsrate des ausgeschiedenen Personals und dient dem Erhalt einer homogenen Altersstruktur der Beschäftigten. Es wird insoweit auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

4. Auf welche Summe schätzt die Bundesregierung die durchschnittliche Pensionslast für den Staatshaushalt für einen Beamten der verschiedenen in Bundesministerien und -behörden gebräuchlichen Gehaltsstufen?

Die durchschnittlichen Pensionslasten für die gebräuchlichsten Besoldungsgruppen in Bundesministerien und -behörden sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Besoldungsgruppe	Durchschnittliche Versorgungsbezüge pro Jahr	Bemerkungen
A 9 mittlerer Dienst	22.690 €	Beamter verheiratet; erreichen der Endstufe der BesGr des letzten Amtes, Ruhestandseintritt mit Vollendung des 65. Lebensjahres; durchschnittlicher Ruhegehaltssatz 70 %; Berücksichtigung der Veränderung durch VersorgungsÄndG 2001 und der Sonderzahlungsneuregelung
A 12 gehobener Dienst	31.045 €	
A 13 gehobener Dienst	34.390 €	
A 15 höherer Dienst	42.135 €	
A 16 höherer Dienst	46.885 €	
B 3	51.725 €	

5. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Bundeskanzleramt sowie in den einzelnen Bundesministerien und -behörden seit Beginn der 14. Legislaturperiode unbefristet eingestellt, und in welche Gehaltsstufe wurden diese jeweils übernommen?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Bundesverwaltung eingestellt werden, erhalten – unabhängig von der Gehaltsstufe – in der Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Durchschnittlich sind seit dem Jahr 1998 in den Bundesministerien – vorrangig zum Ausgleich der Fluktuation – 134 Beschäftigte pro Jahr eingestellt worden.

6. Wie viele dieser Neueinstellungen bzw. Verbeamtungen entfallen dabei auf den Leitungsbereich des Bundeskanzleramtes sowie der einzelnen Bundesministerien bzw. -behörden?

Gemäß Artikel 65 Satz 2 GG unterliegt die interne Organisation der Ressorthoheit den Bundesministerinnen und Bundesministern; dementsprechend unterschiedlich ist die Zuordnung von Aufgaben zum Leitungsbereich in den Bundesministerien. So zählen in einigen Ressorts die Presse- und Öffentlichkeitsreferate zum Leitungsbereich, in anderen nicht. Daneben kann die Tatsache, ob ein Ressort seinen ersten Dienstsitz in Bonn oder Berlin hat, ebenfalls Auswirkungen auf die Zahl der Beschäftigten im Leitungsbereich haben. Dieses und organisatorische Veränderungen aufgrund politischer Schwerpunktsetzungen machen es schwierig, die Leitungsbereiche der Ministerien rückwirkend bis zum Beginn der 14. Legislaturperiode ohne übertriebenen Aufwand im Detail zu rekonstruieren.

7. Wie viele dieser Neueinstellungen bzw. Verbeamtungen entfielen dabei auf die Pressestellen bzw. Referate für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Bundeskanzleramtes sowie der einzelnen Bundesministerien bzw. -behörden?

Durchschnittlich wurden in allen Bundesministerien zusammengenommen im höheren Dienst pro Jahr 13,6 Beschäftigte in den Pressestellen bzw. den Referaten für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit neu eingestellt bzw. verbeamtet. Dies sind pro Bundesministerium (inkl. Bundeskanzleramt) durchschnittlich 0,85 Beschäftigte.

8. Wie viele der seit Beginn der 14. Legislaturperiode neu verbeamteten bzw. unbefristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes sowie der einzelnen Bundesministerien und -behörden waren zuvor bei einer Landtags- bzw. der Bundestagsfraktionen SPD bzw. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschäftigt oder auf andere Weise hauptamtlich für eine der genannten Parteien tätig, und in welche Gehalts- bzw. Besoldungsstufe wurden diese Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingestuft?
9. Wie viele der seit Beginn der 14. Legislaturperiode neu verbeamteten bzw. unbefristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes sowie der einzelnen Bundesministerien und -behörden waren zuvor hauptamtlich bei einem Umwelt- bzw. Naturschutzverband oder einer Gewerkschaft tätig, und in welche Gehalts- bzw. Besoldungsstufe wurden diese Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingestuft?

Statistiken über Arbeitgeber, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ihrer Einstellung in den Bundesdienst tätig waren, werden nicht geführt.

Berufliche Erfahrungen werden in Einstellungsverfahren grundsätzlich positiv bewertet. Dazu gehören auch Tätigkeiten bei Verbänden, Fraktionen oder internationalen Organisationen. In den sog. Fachrichtungslaufbahnen sind hauptberufliche Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes Voraussetzung für die Neueinstellung. Die Bundesregierung hat es sich im Entwurf des Strukturreformgesetzes ausdrücklich zum Ziel gemacht, den Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst und umgekehrt den vorübergehenden Einsatz von öffentlichen Bediensteten in der Wirtschaft zu fördern, um Erfahrungen in anderen Bereichen in die öffentliche Aufgabenwahrnehmung einfließen zu lassen.

10. Wie viele Stellen im Bundeskanzleramt sowie den einzelnen Bundesministerien bzw. -behörden wurden seit Beginn der 14. Legislaturperiode ohne öffentliche Ausschreibung vergeben, und welche Gründe haben die Bundesregierung jeweils veranlasst auf eine solche zu verzichten?
11. Welchen Gehalts- bzw. Besoldungsstufen lassen sich die einzelnen seit Beginn der 14. Legislaturperiode ohne Ausschreibung beim Bundeskanzleramt sowie den einzelnen Bundesministerien und -behörden vergebenen Stellen zuordnen?

Freiwerdende Stellen innerhalb der Bundesverwaltung werden in der Regel ausgeschrieben. Grundlage hierfür ist der in Artikel 33 Abs. 2 GG verankerte Grundsatz der Chancengleichheit. Jede Auswahl hat dementsprechend nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Damit wird sowohl das Interesse der Bewerberinnen und Bewerber geschützt als auch das Ziel einer sachkundigen und effizienten Verwaltung.

Wann im Einzelfall öffentlich ausgeschrieben werden muss und wann nur behördenintern, ergibt sich für die Bundesverwaltung aus dem Bundesbeamten-gesetz (BBG) und der Bundeslaufbahnverordnung. Dementsprechend sieht § 8 Abs. 1 BBG vor, öffentlich auszuschreiben, wenn ein neues Beamtenverhältnis begründet werden soll. Das heißt, dass bei Neueinstellungen der Bewerberkreis möglichst weit zu schneiden ist, um auf einer breiten Entscheidungsgrundlage die geeignete Kandidatin oder den geeigneten Kandidaten zu finden. Zusätzlich soll nach § 6 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz auch dann eine öffentliche Ausschreibung erfolgen, wenn Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Diese Vorschrift soll dazu beitragen, Frauen bessere Chancen für berufliche Karrieren zu eröffnen.

Ausnahmsweise braucht auch bei einer Neueinstellung keine öffentliche Ausschreibung nach § 8 Abs. 2 BBG zu erfolgen, wenn es sich um herausgehobene Ämter handelt. Dieses sind z. B. Leitungsfunktionen wie Staatssekretärinnen oder Staatssekretäre, Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter in Bundesministerien sowie Leiterinnen oder Leiter nachgeordneter Behörden. Des Weiteren sieht § 8 Abs. 2 Satz 2 BBG vor, dass der unabhängige Bundespersonalaus-schuss Ausnahmen zulassen kann. Dieses ist beschlossen worden für Stellen von persönlichen Referentinnen oder Referenten im Leitungsbereich, für die Lebenszeitverbeamtung nach erfolgreicher Probezeit, für Versetzung oder Übernahme von Beamtinnen und Beamten anderer Dienstherrn sowie für Stellen des einfachen Dienstes, wenn die Bewerberin oder der Bewerber durch das Arbeitsamt vermittelt worden ist.

12. Welche Initiativen hat die Bundesregierung seit Beginn der 14. Legislaturperiode unternommen, um die Pensionslasten für den Bundeshaushalt nachhaltig zu reduzieren, und wie haben sich die einzelnen Maßnahmen nach Kenntnis der Bundesregierung auf die jährlichen Pensionszahlungen ausgewirkt?

Die Bundesregierung hat seit Beginn der 14. Legislaturperiode zahlreiche Reformmaßnahmen zur Reduzierung der Versorgungslasten und zur nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung auf den Weg gebracht, ohne die die Versorgungs-gesamten in den letzten Jahren bedeutend höher ausgefallen wären. Zu den einzelnen Maßnahmen wird auf die Ausführungen in der Vorbemerkung verwiesen. Die Versorgungsausgaben stiegen beim Bund von 1998 bis 2003 jährlich um 0,1 Mrd. Euro.

13. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der Verwaltung und Auszahlung der Pensionen von Bundesbeamten beschäftigt, und auf welche Summe belaufen sich die jährlichen, im Zusammenhang mit der Verwaltung der Pensionen von Bundesbeamten entstehenden Kosten?

Der Bundesregierung führt keine Statistik über die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ganz oder teilweise mit der Verwaltung der Pensionen be-traut sind.

14. Wie haben sich die jährlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der gesundheitlichen Absicherung von Beamten des Bundes seit Beginn der 14. Legislaturperiode verändert?

Die Ausgaben für die Gesundheitsversorgung der Beamtinnen und Beamten sind in den vergangenen Jahren (Vergleichszeitraum 2001 bis 2003) zwar gestiegen, der Anstieg war jedoch vergleichbar mit dem Anstieg der Ausgaben in der gesetzlichen Krankenversicherung:

Entwicklung der Ausgaben seit 1998 (in 1000 €)

Jahr	Beihilfe für (aktive) Beamtinnen und Beamte	Heilfürsorge für Polizei-beamtinnen und -beamte des BGS	Gesamtsumme	prozentuale Steigerung von 2001 bis 2003 jeweils im Vergleich zu 2001)
1998	261.475	27.388	288.863	
1999	266.536	26.101	292.637	
2000	269.457	27.687	297.144	
2001	279.264	30.616	309.880	100,00
2002	290.096	29.524	319.620	103,14
2003	293.107	33.911	327.018	105,53
2004	295.720	33.239	328.959	

Entwicklung der Gesundheitsausgaben der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) in 1000 €		
Jahr	Betrag	Prozent (jeweils im Vergleich zum Basisjahr 2001)
2001	128.865.000	100,00
2002	133.403.000	103,52
2003	136.031.000	105,56
2004	liegt noch nicht vor	

Quelle für GKV: Statistisches Bundesamt

15. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der Verwaltung der gesundheitlichen Absicherung von Beamten des Bundes beschäftigt, und auf welche Summe belaufen sich die jährlichen in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten?

Der Bundesregierung liegen keine detaillierten Zahlenangaben vor, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Verwaltung der gesundheitlichen Absicherung der Beamtinnen und Beamten des Bundes insgesamt befasst sind.

16. Wie hoch sind die jährlichen Aufwendungen für Pensionen und Beihilfen zur gesundheitlichen Absicherung von politischen Beamten, und wie hat sich dieser Betrag seit Beginn der 14. Legislaturperiode entwickelt?

Eine gesonderte Erfassung der Pensions- und Beihilfekosten nach der Art des Beamtenverhältnisses wird in der Bundesverwaltung nicht vorgenommen.

17. Wie viele politische Beamte gibt es im Bundeskanzleramt sowie in den einzelnen Bundesministerien, und wie hat sich deren Zahl seit Beginn der 14. Legislaturperiode verändert?

Die politischen Beamten sind in § 36 BBG abschließend aufgeführt. Die Zahlen können den vom Parlament beschlossenen Stellenplänen des Haushalts entnommen werden.

18. Wie viele Beförderungen bzw. Höhergruppierungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben das Bundeskanzleramt sowie die einzelnen Bundesministerien und -behörden in den letzten sechs Monaten vorgenommen, und wie viele Beförderungen sind im Bundeskanzleramt sowie in den einzelnen Bundesministerien bzw. -behörden noch bis zum Ende der Legislaturperiode vorgesehen?
19. Wie verteilen sich diese Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf die einzelnen Gehalts- bzw. Besoldungsstufen?

Die Beförderungsmöglichkeiten richten sich nach der Verfügbarkeit besetzbarer Planstellen. Wesentliche Grundlage für Beförderungen ist die dienstliche Beurteilung (vgl. Vorbemerkung). Beförderungen und Höhergruppierungen haben in der Regel einen mehrmonatigen Vorlauf. Bei einem möglichen Ende der Legislaturperiode auf bereits geplante Beförderungen und Höhergruppierungen zu verzichten, würde der Fürsorgepflicht des Dienstherrn widersprechen und im Angestelltenbereich gegen das Tarifrecht verstoßen.

Beförderungen und Höhergruppierungen in den einzelnen Bundesministerien sind für den Zeitraum vom 1. Dezember 2004 bis 1. Juni 2005 in den Ressorts mit einer speziellen Abfrage ermittelt worden. Danach gab es Beförderungen und Höhergruppierungen im BK 29, BPA 36, BKM 6, AA 277, BMI 67, BMJ 41, BMF 46, BMWA 76, BMGS 13, BMVEL 65, BMVg 38, BMU 5, BMFSF 22, BMZ 38, BMBF 67.

Das genaue Ende der Legislaturperiode steht noch nicht fest. Die Zahl der Beförderungen, die bis zum Ende des Jahres 2005 nach derzeitiger Kenntnis vorgesehen sind, wurden dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages vom Bundesministerium der Finanzen am 10. Juni 2005 (Vorlage Nr. 57/05) übermittelt und liegt daher auch der FDP-Bundestagsfraktion vor.

20. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Bundeskanzleramt sowie in den einzelnen Bundesministerien und -behörden seit Beginn der 14. Legislaturperiode mehrfach befördert bzw. höhergruppiert, und wie verteilen sich diese Mehrfachbeförderungen bzw. Höhergruppierungen auf die einzelnen Gehalts- und Besoldungsstufen?

Zu den Beförderungsvoraussetzungen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen. Mehrfache Beförderungen oder Höhergruppierungen sind im Verhältnis zur Gesamtzahl der Fördermaßnahmen zu sehen und betreffen besonders leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gruppe der Berufsanfängerinnen und -anfänger. Dementsprechend wären die abgefragten Zahlen wenig aussagekräftig. So werden z. B. Berufsanfänger regelmäßig im Eingangsamte einer Laufbahn eingestellt. Verfügen sie über Berufserfahrungen, kann ihre Probezeit nach § 22 Abs. 3 BBG in Verbindung mit den §§ 7, 8 Bundeslaufbahnverordnung verkürzt werden. Bei Vorliegen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten können sie daher innerhalb weniger Jahre zwei Beförderungsämter durchlaufen.

Da sich die Erhebung über einen Zeitraum von sieben Jahren erstrecken würde, würden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die bereits vor 1998 viele Jahre in den Bundesministerien und -behörden beschäftigt gewesen sind, im Jahr 1998/1999 das erste Mal und dann nach sieben Jahren ein weiteres Mal befördert wurden (z. B. weil sie sich in der Zwischenzeit auf einen höher bewerteten Dienstposten beworben haben). Eine summarische Aufzählung kann daher nicht die individuellen Verhältnisse und Leistungen berücksichtigen, die im Einzelfall zu einer Mehrfachbeförderung geführt haben.

