

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Luise Amtsberg, Volker Beck (Köln),  
Katja Keul, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 18/10704 –**

### **Befristete Beschäftigungsverhältnisse beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Im Rahmen der Bearbeitung der Asylanträge von Asylsuchenden hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) seit dem Jahr 2015 eine Vielzahl von neuen Mitarbeitenden eingestellt. Die Mitarbeitenden sind dabei vor die Aufgabe gestellt, sich einerseits schnell in das komplexe Aufgabengebiet einzuarbeiten, um den öffentlichen Handlungsdruck, die Asylverfahren zügig zu bearbeiten, weiter gerecht zu werden. Daneben stehen sie unter dem Druck, dass viele von ihnen nur befristet eingestellt worden sind, aufgrund der stark schwankenden Zugangszahlen von Geflüchteten und aufgrund einer nach Auffassung der Fragesteller jahrelang verfehlten Personalpolitik seitens des Bundesministeriums des Innern. Auch wird ihre Arbeit von einer kritischen Öffentlichkeit begleitet. Die Arbeit der Beschäftigten beim BAMF ist dementsprechend eine besondere Herausforderung.

Viele Beschäftigungsverhältnisse beim BAMF sind gegenwärtig befristet. Dies gilt sowohl für die Personalkollekte aus anderen Ministerien, der Bundeswehr und Verwaltungen, aber im besonderen Maße auch für Angestellte, die sich direkt beim BAMF beworben hatten. Folgt man den Aussagen des BAMF-Leiters, Frank-Jürgen Weise, wird im Laufe des Jahres 2017 die Anzahl der anhängigen Verfahren weitgehend abgebaut ([www.spiegel.de/politik/deutschland/bamf-chef-weise-250-000-asylantraege-noch-nicht-abgearbeitet-a-1114529.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/bamf-chef-weise-250-000-asylantraege-noch-nicht-abgearbeitet-a-1114529.html)). Es ist dementsprechend notwendig, zeitnah eine Planung für den weiteren Umgang insbesondere mit den befristet eingestellten Beschäftigten zu entwerfen.

Das Asylverfahren hat für Asylsuchende eine oftmals existentielle Bedeutung. Von Seiten von Nichtregierungsorganisationen wird die Qualität der Asylverfahren deutlich kritisiert (vgl. hierzu: [www.proasyl.de/wp-content/uploads/2015/12/Memorandum-f%C3%BCr-faire-und-sorgf%C3%A4ltige-Asylverfahren-in-Deutschland-2016.pdf](http://www.proasyl.de/wp-content/uploads/2015/12/Memorandum-f%C3%BCr-faire-und-sorgf%C3%A4ltige-Asylverfahren-in-Deutschland-2016.pdf)). Gerade auch vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass das BAMF eine Beschäftigungspolitik betreibt, die den Erfordernissen der Verwaltung, ihrer Mitarbeitenden und den Geflüchteten gerecht wird.

1. a) Welche konkrete Personalplanung hat das BAMF für das Jahr 2017 erstellt?

Für das Jahr 2017 ist das Gesamtaufgabenvolumen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) noch nicht vollständig prognostizierbar. Dies resultiert vor allem aus den weiterhin bestehenden Unsicherheiten beim Aufgabenanfall im Asylbereich. Eine Prognose der Asylantragszahlen liegt aktuell nicht vor. Nötig ist daher eine flexible Personalplanung, die bei Änderungen des Aufgabenvolumens möglichst kurzfristig angepasst werden kann. Die Soll-Personalplanung sieht für 2017 aktuell 7 400 Vollzeitäquivalente (VZÄ) vor (davon sind 6 233 Dauerkräfte und 1 167 temporäre VZÄ). Als Maximum wäre eine Personalisierung von bis zu ca. 7 800 VZÄ finanzierbar (somit insgesamt 1 544 temporäre VZÄ). In der ersten Jahreshälfte wird zudem eine Fortsetzung der Unterstützung v. a. durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundeswehr und weitere Behörden zum Rückstandsabbau benötigt.

Im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens 2017 wurde der Stellenhaushalt des BAMF fast unverändert vom Jahr 2016 auf das Jahr 2017 übertragen. Zusätzlich zu den bereits in 2016 etatisierten rund 6 300 Dauerstellen und 1 000 befristeten Kräften sind für das BAMF zehn neue Stellen im Bereich Integration hinzugekommen. Zudem können 1 346,5 Stellenhebungen (primär von E5 nach E6) vollzogen werden.

- b) Mit welcher Zugangszahl von Asylantragstellerinnen und Asylantragstellern rechnet das BAMF?

Das BAMF gibt keine Prognose zu den nach Deutschland einreisenden Asylsuchenden ab. Die weitere Entwicklung hängt von zahlreichen politischen, aber auch individuellen Faktoren und Unwägbarkeiten ab. Dazu gehören beispielsweise die Fluchtrouten und auch die weitere Situation in den Herkunftsländern.

- c) Bis wann sind nach gegenwärtigen Stand der Planung die noch anhängigen Asylverfahren aus den Jahren 2016 und früher von Seiten des BAMF abschließend bearbeitet?

Es handelt sich dabei primär um Asylverfahren, die umfangreichere Recherchen erforderlich machen und daher nicht kurzfristig abgeschlossen werden können, sowie um Anträge, die in den letzten Monaten des Jahres 2016 gestellt wurden. Hier arbeitet das BAMF im Jahr 2017 mit der gleichen Intensität weiter. Angestrebt wird, im Frühjahr 2017 eine Vielzahl der anhängigen Asylverfahren aus dem Jahr 2016 und früher abzubauen.

2. Wie groß wird der geplante Gesamtpersonalbedarf des BAMF im Bereich Asylverfahren sein, wenn die anhängigen Verfahren aus den Vorjahren abgebaut sind (bitte nach Einsatzbereichen Anhörer, Entscheider, Asylverfahrenssekretariat, Dublinreferat, Widerrufsverfahren, Prozessreferat etc. aufschlüsseln)?

Das BAMF befindet sich aktuell in einem Restrukturierungsprozess, in dem erst nach Abschluss der Planungen Aussagen zu den o. g. Themenbereichen getroffen werden können.

3. Wie viele befristete Beschäftigungsverhältnisse von Angestellten laufen in den kommenden Monaten aus, und wie viele der auslaufenden Beschäftigungsverhältnisse werden nach dem gegenwärtigen Planungstand verlängert (bitte nach einzelnen Monaten – Januar bis Dezember 2017 – in Verbindung mit jeweiliger Außenstelle, Ankunftszenrum, Entscheidungszenrum sowie der Tätigkeit aufschlüsseln)?

Derzeit sind im BAMF rund 2 880 Tarifbeschäftigte mit auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverträgen (rund 70 Beschäftigte im höheren Dienst, rund 720 Beschäftigte im gehobenen Dienst und rund 2 090 Beschäftigte im mittleren Dienst) tätig. In diesen Fällen ist teilweise, beginnend im Jahre 2017 bis Ende 2018 und abhängig von den dann zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen sowie unter Berücksichtigung der bisher erbrachten Leistung, eine Entfristung mit dem Ergebnis eines dauerhaften Arbeitsvertrages vorgesehen.

Zusätzlich wurden im Rahmen des EI-Projektes (Erweitertes Instrumentarium) 1 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst sowie 755 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des mittleren Dienstes eingestellt.

Für das Projekt EI wird mit folgenden Vertragsverlängerungen geplant:

Standort	Verlängerungen im g. D.	Verlängerungen im m. D.
Berlin	26	8
Eisenhüttenstadt	22	5
Nostorf-Horst	2	0
Kiel	17	5
Gießen (+Offenbach)	104	20
Dortmund/Bochum	49	15
Bielefeld	17	4
Düsseldorf	78	16
Essen	6	2
Bonn	40	10
Trier	18	4
Karlsruhe	23	5
Heidelberg	10	0
Freiburg	3	2
München	75	15
Zirndorf	46	15
Halberstadt	2	0

Insgesamt werden an voraussichtlich 17 Standorten 538 Vertragsverlängerungen im gehobenen Dienst sowie 126 Vertragsverlängerungen im Bereich des mittleren Dienstes erfolgen. Es ist geplant, die Verträge sukzessive bis Mitte Januar 2017 von sechs Monaten auf 24 Monate zu verlängern.

Da das Prinzip der Bestenauslese bei den Verlängerungen zu berücksichtigen ist und an den meisten Standorten, in denen das EI-Personal verlängert wird, ein größerer Bedarf als Verlängerungsoptionen besteht, können die voraussichtlichen Verlängerungen leider keinen Monaten zugeordnet werden.

4. Wie viele befristete Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Ressortkollekte laufen in den kommenden Monaten aus, und wie viele der auslaufenden Beschäftigungsverhältnisse werden nach gegenwärtigen Planungstand verlängert (bitte nach einzelnen Monaten – Januar bis Dezember 2017 – in Verbindung mit jeweiliger Außenstelle, Ankunftsdatum, Entscheidungszentrum sowie der Tätigkeit aufschlüsseln)?

Derzeit sind insgesamt 59 Mitarbeitende (39 Mitarbeitende des gehobenen Dienstes; 21 Mitarbeitende des mittleren Dienstes) im Rahmen der Ressortkollekte zum Bundesamt abgeordnet. In insgesamt 46 Fällen (28 Mitarbeitende des gehobenen Dienstes; 18 Mitarbeitende des mittleren Dienstes) wurden die Abordnungen verlängert. Bezüglich der gewünschten Aufschlüsselung wird auf die nachfolgende Übersicht verwiesen:

Organisations- einheit/ Standorte	Abordnungen		Verlängerungen		Zeitpunkt des Auslaufens der (verlängerten) Abordnungen													
					12/16		01/17		02/17		03/17		04/17		05/17		06/17	
					g D	m D	g D	m D	g D	m D	g D	m D	g D	m D	g D	m D	g D	m D
AS Berlin	3	1	2	1	1		1		1			1						
AZ Berlin	2		2				2											
EZO Berlin	6		6				1		1		3							1
AS Dortmund	2		1				1						1					
EZW Bonn	10	4	8	4	3	1	2				4	2		1	1			
ZZ Bonn		5		5		2						3						
AS Braunschweig		1		1				1										
AZ Dortmund		1		0				1										
Freilassung		1		0		1												
Hamburg	1		1								1							
AZ Heidelberg	2	2	2	1		1	1					1						1
Köln	1		1		1													
EZSW Mannheim	2	1	1	1			1		1	1	1							
Nürnberg	1	3	1	3	1	2												
EZS Nürnberg	3		1				3											
QZN Nürnberg	3		0		2		1											
AS Regensburg		2		2				1				1						
AZ Suhl	1		1		1													

Die Abordnungen aus der Ressortkollekte laufen – bis auf eine Ausnahme – maximal bis einschließlich Juni 2017. Eine Abordnung eines Mitarbeitenden am Standort Nürnberg läuft bis Juni 2018.

5. Welche Gründe gibt es für die Nichtverlängerung der Beschäftigungsverhältnisse von Angestellten?

Die Verlängerung erfolgte ausschließlich an den Standorten, in denen weiterhin Personalbedarf besteht, im Rahmen der Bestenauslese.

6. Wie viele der befristet Beschäftigten wurden aufgrund eines falschen Studiengangs bzw. eines nichtverwaltungsspezifischen Studiums oder einer Ausbildung nicht zu einem Verlängerungsgespräch eingeladen bzw. sind nicht für eine Verlängerung vorgesehen?

Warum wurden die Betroffenen ohne verwaltungsspezifische Ausbildung bzw. Studium beim BAMF beschäftigt und dementsprechend als qualifiziert angesehen, wenn eine Weiterbeschäftigung unabhängig von der individuellen Leistung jetzt nicht mehr gewünscht ist?

Die formale Voraussetzung für die Tätigkeit des Anhörers/Entscheiders ist ein mindestens mit einem Bachelor abgeschlossenes Studium, welches der Fachrichtung des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes zugeordnet werden kann. Geeignet wäre zum Beispiel ein Studium mit verwaltungs-, politik-, rechts- oder wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt. Im Zuge des schnellen, außerordentlichen Personalhochlaufs zur Sicherstellung des Abbaus der Verfahrensrückstände sind in wenigen Fällen die formalen Prüfungen bei der Einstellung nicht in gewohnter Qualität erfolgt. So wurden vereinzelt auch Bewerber eingestellt, die zwar einen Studienabschluss besitzen, jedoch keinen der oben genannten.

Dies ist erst im Rahmen der geplanten, ursprünglich gar nicht vorgesehenen Verlängerungen aufgefallen. Im Rahmen der Gleichbehandlung zu den Bewerberinnen und Bewerbern, welche sich auf Ausschreibungen inner- und außerhalb der kurzfristigen Personalgewinnungsmaßnahme Mitte 2016 beworben haben und die formalen Kriterien erfüllen mussten, kann das BAMF Personen keine Verlängerung anbieten, welche diese o. g. Voraussetzungen nicht erfüllen.

Von knapp 850 Mitarbeitenden des gehobenen Dienstes, welche grundsätzlich für die Vertragsverlängerungen in Frage kamen, konnten die Studienabschlüsse mittlerweile geprüft werden. Davon konnten knapp 130 Personen (ca. 15 Prozent) kein Studium aufweisen, welches der Fachrichtung des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes zugeordnet werden kann.

7. Gibt es gegenwärtig anhängige oder bereits entschiedene Arbeitsgerichtsverfahren aufgrund der Nichtverlängerung der Beschäftigungsverhältnisse (bitte nach jeweiliger Außenstelle, Ankunftszeitpunkt, Entscheidungszentrum aufschlüsseln)?

Welche Konsequenzen zieht die Leitung des BAMF aus etwaigen Urteilen?

Bisher wurden 58 Verfahren gemäß Anlage anhängig gemacht:

<b>Standort</b>	<b>Anzahl</b>
Berlin	1
Bielefeld	2
Bochum	9
Dortmund	7
Karlsruhe	3
München	15
Nürnberg	2
Offenbach am Main	19
<b>gesamt</b>	<b>58</b>

Den Verfahren liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

a) Verlängerungen bei Verträgen mit Fachkräftegewinnungszulage

Da Zulage war auf sechs Monate befristet und wird zukünftig nicht mehr gewährt. Im Hinblick auf diese wesentliche Änderung der Vertragsgrundlage sind Vertragsverlängerungen rechtlich erschwert, weshalb diese Personen bei den Verlängerungen zunächst nicht berücksichtigt wurden.

Im Rahmen der Arbeitsgerichtsverfahren wurden und werden bei Einverständnis der Kläger/innen gerichtliche Vergleiche geschlossen, die eine rechtliche Grundlage für eine Vertragsverlängerung unter Wegfall der Zulage bilden.

b) Klagen gegen negative Auswahlentscheidung

Die Verlängerungen erfolgten im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens entsprechend dem Grundsatz der Bestenauswahl (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes).

Klagen nichtberücksichtigter Personen sind anhängig. Gerichtliche Entscheidungen liegen noch nicht vor.

c) Klagen wegen Nichterfüllung der formalen Voraussetzungen

Nach Verständigung mit den Gremien erfolgen Verlängerungen im gehobenen Dienst (Entscheider Tätigkeit) nur bei Vorliegen von Studienabschlüssen, die dem gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst zugeordnet sind.

Gerichtlich wurde die Rechtmäßigkeit dieser Verfahrensweise bestätigt vom Arbeitsgericht Offenbach. Weitere gerichtliche Entscheidungen liegen bisher nicht vor.

8. Wie hoch wird die sogenannte Personalkollekte aus anderen Ministerien bzw. Verwaltungen des Bundes im Jahr 2017 sein?

Zu Jahresanfang 2017 wird die Anzahl der befristeten Abordnungen und Zuweisungen voraussichtlich über 960 Vollzeitäquivalente (VZÄ) betragen. Der größte Anteil wird dabei durch Vivant (rund 280 VZÄ), die BA (rund 250 VZÄ), die Deutsche Post AG (rund 120 VZÄ) und das Bundesministerium der Verteidigung (rund 100 VZÄ) getragen. Bis Mitte 2017 wird diese Anzahl auf voraussichtlich insgesamt rund 400 VZÄ zurückgehen.

9. Wie wird die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden evaluiert, und inwieweit wird dies bei Fragen der Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt?

Von Mitarbeitenden, die für eine Verlängerung des Arbeitsvertrags in Betracht kommen, wird ein qualifiziertes Bewährungsvotum erstellt. Darin werden die Kategorien Arbeitsergebnisse, Kenntnisse, Arbeitsweise und soziale Kompetenz bewertet. Im Rahmen der Verlängerungsaktion von Mitarbeitenden, die über das Projekt EI eingestellt wurden, werden ebenfalls Bewährungsvoten erstellt. Ein positives Votum ermöglicht hier jedoch nur den Zugang zu einem Auswahlgespräch. Grund hierfür ist, dass bei der Rekrutierung auf ein solches Gespräch verzichtet worden war, was nun nachgeholt wird.

10. Werden die Entscheidungszentren auch im Jahr 2017 weiterbetrieben, bzw. ist beabsichtigt, die Arbeit zukünftig wieder in die Außenstellen und Ankunftscentren zu verlagern?

Falls eine Schließung bzw. Verlagerung der Tätigkeiten geplant ist, sollen, und wenn ja, wo, die dort beschäftigten Mitarbeitenden übernommen werden?

Auf die Antwort zu Frage 2 wird verwiesen.

11. Inwiefern plant die Bundesregierung eine Personalreserve – wie von BAMF-Leiter, Frank-Jürgen Weise, gefordert ([www.faz.net/aktuell/wirtschaft/f-a-z-exklusiv-bamf-schafft-dieses-jahr-nur-700-000-asylantraege-14419937.html](http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/f-a-z-exklusiv-bamf-schafft-dieses-jahr-nur-700-000-asylantraege-14419937.html)) – in Höhe von 20 bis 30 Prozent einzuführen, um künftig schneller auf Notsituationen reagieren zu können?

Das Bundesamt muss auch personell zukünftig auf schwankende Asylzugangszahlen vorbereitet sein. Auf welche Weise dies gewährleistet werden kann, ist derzeit noch Gegenstand der Überlegungen.

