

## Antwort

### der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Moritz Heuberger, Marcel Emmerich, Lukas Benner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 21/5872 –**

### **Personalmaßnahmen und neue Verwaltungskultur in Modernisierungsvorhaben der Bundesregierung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesverwaltung steht vor einer historischen Transformationsaufgabe. Wie auch unsere gesamte Gesellschaft muss sich die Bundesverwaltung an den demografischen Wandel anpassen und die Chancen der Digitalisierung nutzen. Gerade in Zeiten komplexer globaler Krisen ist eine leistungsfähige, repräsentative und bürgerorientierte Verwaltung essenziell für die Resilienz unserer Demokratie.

Die Bundesverwaltung ist bei ihrer Aufgabenwahrnehmung auf ausreichend qualifiziertes Personal angewiesen. Die baldige Ruhestandswelle der Babyboomer, die angespannte Haushaltslage, neue digitale Instrumente und die stetige Bewältigung neuer Aufgaben machen eine Umstrukturierung der Bundesverwaltung unausweichlich. In manchen Teilen der Bundesverwaltung herrscht bereits großer Personalmangel. Laut Beamtenbund und Tarifunion (dbb) fehlen z. B. 6 000 Personen beim Zoll ([www.dbb.de/fileadmin/user\\_upload/globale\\_elemente/pdfs/2025/250808\\_dbb\\_Personalbedarfe\\_oED.pdf](http://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2025/250808_dbb_Personalbedarfe_oED.pdf)). Das hat Folgen für die effektive und effiziente Bekämpfung von Steuerbetrug oder die Kontrolle des Mindestlohns. Auch führen fehlende Personalkapazitäten zu längeren Wartezeiten bei der Beantragung von Fördermitteln beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Eine moderne Verwaltungskultur ist untrennbar mit Diversität und Chancengerechtigkeit verbunden. Eine Verwaltung, die die Vielfalt unserer Gesellschaft nicht widerspiegelt, verliert den Anschluss an die Lebensrealitäten der Bürgerinnen und Bürger. Studien wie die des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung e. V. (DeZIM) zur Diversität in Bundesministerien zeigen jedoch, dass weiterhin strukturelle Hürden für Menschen mit Migrationsgeschichte, von Rassismus betroffene Menschen, Menschen mit Behinderungen oder LGBTIQ\*-Personen bestehen. Auch das gesetzlich verankerte Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis Ende 2025 wurde nicht erreicht ([www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/frauenanteil-an-fuehrungspositionen-der-bundesverwaltung-weiter-gestiegen-282400](http://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/frauenanteil-an-fuehrungspositionen-der-bundesverwaltung-weiter-gestiegen-282400)). Die Anzahl von Führungskräften mit ostdeutscher Biografie in der Bundesverwaltung, bundesei-

genen Unternehmen und ausschließlich durch den Bund geförderte Zuwendungsempfänger zeigt auch hier Handlungsbedarf.

Als Reaktion auf die aktuellen Herausforderungen in der Bundesverwaltung hat die Bundesregierung im Oktober 2025 die Modernisierungsagenda für Staat und Verwaltung (Bund) beschlossen. Die „Modernisierungsagenda Bund“ identifiziert zwar zukunftsgerichtete Personalentwicklung und strategisches Personalmanagement als ein zentrales Handlungsfeld bei den Reformvorhaben, lässt jedoch in der Umsetzung entscheidende Detailfragen offen. Insbesondere werfen die Pläne der Bundesregierung zur pauschalen Personalreduktion um mindestens 8 Prozent bis zum Jahr 2029 kritische Fragen auf. Während Effizienzsteigerungen durch Digitalisierung und Vereinfachung grundsätzlich zu begrüßen sind, darf ein Stellenabbau nicht zu einer Überlastung der verbleibenden Beschäftigten, strukturellen Unterdeckungen oder einem Qualitätsverlust staatlichen Handelns führen.

Mit der Kleinen Anfrage möchten die Fragestellenden Klarheit über den konkreten Umsetzungsstand der Personalmaßnahmen, die empirische Basis für einzelne Maßnahmen sowie die Strategien der Bundesregierung zur Förderung einer modernen, inklusiven und leistungsfähigen Verwaltungskultur schaffen.

1. Welche Maßnahmen aus dem Handlungsfeld „Zukunftsgerichtete Personalentwicklung und Strategisches Management“ der Modernisierungsagenda Bund wurden bereits umgesetzt, und wie ist der Status (Umsetzungsstand, Zieldatum) der noch nicht umgesetzten Maßnahmen?

Alle Maßnahmen des Handlungsfelds wurden bereits gestartet und sind in Umsetzung. Die Maßnahmen unterteilen sich in mehrere kleinere Zielwerte, wobei die folgenden Zielwerte bereits abgeschlossen sind: 4.1.1 „Novelle der Bundeslaufbahnverordnung“, 4.6.1 „Kick Off und Aktivierung der Multiplikatoren“, 4.6.2 „Etablierung Sounding-Board“ und 4.3.1 „Einführung bedarfsorientiertes Trainingsprogramm für Projekt-, Digital und Management-Skills“. 17 Zielwerte sind derzeit in der Umsetzung mit unterschiedlichen Zielhorizonten. Die näheren Einzelheiten können der Übersicht entnommen werden.

Maßnahme	Zielwerte der Maßnahme	Umsetzungsstand	Dauer ab Beginn der Maßnahme
1. Modernisiertes Dienstrecht	1.1 Novelle der Bundeslaufbahnverordnung	abgeschlossen	6 Monate
	1.2 Vereinheitlichung des Beurteilungsrechts	in Bearbeitung	-
	1.3 Tabellenreform der Besoldung	in Bearbeitung	-
2. Einsparung von 8 Prozent des Personals	2.1 Einführung und Verstetigung eines Demografie-Navigators als Informationsbasis	in Bearbeitung	-
	2.2 Pilotierung kompetenzbasierter Personalbedarfsplanung im Kontext Personalreduktion	in Bearbeitung	-
	2.3 Aufbau einer Arbeitseinheit für Reskilling und einer Plattform für den internen Stellenmarkt	in Bearbeitung	-
3. Kompetenz- und Transformations-offensive	3.1 Einführung bedarfsorientiertes Trainingsprogramm für Projekt-, Digital und Management-Skills	abgeschlossen/ wird fortgeführt	9 Monate
	3.2 Weiterentwicklung und Implementierung eines ressortübergreifenden Programms für Führungskräfte	in Bearbeitung	-

Maßnahme	Zielwerte der Maßnahme	Umsetzungsstand	Dauer ab Beginn der Maßnahme
4. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen	4.1 Fortführung und Ausbau Monitoring und Austausch zu gleichberechtigter Teilhabe	in Bearbeitung	-
	4.2 Ausbau von Führungsmodellen in Teilzeit (alleiniges Führen in Teilzeit und Jobsharing/Tandem)	in Bearbeitung	-
	4.3 Gleichstellung in Behördenkultur stärken	in Bearbeitung	-
	4.4 Vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen ausbauen (Familien- und Pflegeverantwortung)	in Bearbeitung	-
	4.5 Ressortübergreifendes Mentoring etablieren und Frauennetzwerke stärken	in Bearbeitung	-
5. Strategisches und effizientes Personalmanagement sowie Maßnahmen des Personalmarketings	5.1 Erarbeitung eines Zielbilds und eines Umsetzungsplans künftiger Personalverwaltung	in Bearbeitung	-
	5.2 Umsetzung prioritärer Maßnahmen des Umsetzungsplans	in Bearbeitung	-
	5.3 Optimierung der Personalgewinnung und Pilotierung	in Bearbeitung	-
	5.4 Personal- und Studienplatzmarketing	in Bearbeitung	-
6. Transformations-HUB	6.1 Kick-off und Aktivierung der Multiplikatoren	abgeschlossen	3 Monate
	6.2 Etablierung eines Sounding Boards	abgeschlossen	12 Monate
	6.3 Verstetigung von Netzwerken und Nachwuchsförderung	in Bearbeitung	-

Der Auskunftsbite kann mit Blick auf das Zieldatum der noch laufenden Maßnahmen zum jetzigen Zeitpunkt nicht nachgekommen werden. Sie betrifft den Kernbereich exekutiver Eigenverantwortung, der einen auch parlamentarisch grundsätzlich nicht ausforschbaren Initiativ-, Beratungs- und Handlungsbereich einschließt. Die Kontrollkompetenz des Parlaments erstreckt sich grundsätzlich nur auf bereits abgeschlossene Vorgänge und umfasst nicht die Befugnis, in laufende Verhandlungen und Entscheidungsvorbereitungen einzugreifen.

- Wie groß ist der Personalbestand der Bundesbehörden mit Ausnahme von Sicherheitsbehörden, dem Bundesnachrichtendienst und der Sonderlaufbahn des Auswärtigen Dienstes (bitte nach Monaten von Mai 2025 bis April 2026 aufschlüsseln)?

Die der Bundesregierung vorliegenden Daten zu den Beschäftigten im Bundesbereich können dem Statistischen Bericht – Personal des öffentlichen Dienstes, Tabelle 74111-15 und der alten Fachserie 14 Reihe 6, Tabelle 3.1.1 des Statistischen Bundesamtes (StBA) entnommen werden.

Die Daten zu den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden durch das Statistische Bundesamt jährlich zum Stichtag 30. Juni – zuletzt zum 30. Juni 2024 – erhoben. Die aktuelle Fassung, jetzt ein Statistischer Bericht – Personal des öffentlichen Dienstes kann unter dem folgenden Link ([www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/\\_inhalt.html#\\_yo6mlaub9](http://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html#_yo6mlaub9)) unter Publikationen und Personal des öffentlichen Dienstes abgerufen werden. Die älteren Ausgaben der Fachserie 14 Reihe 6 sind auch allgemein zugänglich und befinden sich unter dem folgenden Link ([www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie\\_mods\\_00000140](http://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000140)).

3. Wie viele Stellen im unmittelbaren Bundesdienst sind zum jeweils aktuellen Stichtag unbesetzt (bitte nach Ressort, Laufbahngruppe, Beschäftigungsart [Beamtenverhältnis, Tarifbeschäftigung] sowie nach Bundesoberbehörden und nachgeordnetem Bereich aufschlüsseln)?

Die Zahl der unbesetzten Stellen im öffentlichen Dienst des Bundes ergibt sich aus der Differenz der Planstellen/Stellen (Soll des jeweiligen Haushaltsjahres) und der Ist-Besetzung. Das Soll und die Ist-Besetzung befinden sich in den Einzelplänen unter dem Personalhaushalt der einzelnen Ressorts. Den Übersichten des Bundeshaushaltsplans des jeweiligen Jahres kann außerdem das Soll getrennt nach obersten Bundesbehörden und nachgeordnetem Bereich sowie nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen aus dem Teil Personalübersicht Abschnitte A bis E entnommen werden.

Unter folgendem Link finden sich alle Bundeshaushaltspläne: [www.bundeshauhalt.de/DE/Download-Portal/download-portal.html](http://www.bundeshauhalt.de/DE/Download-Portal/download-portal.html).

4. Welches Erkenntnis hat die Bundesregierung dazu, in welchen Bundesbehörden wie viel Personal in den kommenden (5, 10, 15) Jahren in den Ruhestand gehen (bitte nach Behörde und Anzahl der Personen aufschlüsseln)?

Daten in Bezug auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach Altersstruktur können der öffentlich zugänglichen Datenbank des Statistischen Bundesamtes „GENESIS-Online“ ([www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigen-alter.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigen-alter.html)) entnommen werden. Aufgrund der angegebenen Altersstruktur können Rückschlüsse auf die altersbedingten Abgänge von Bundesbeamten und Tarifbeschäftigten in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) gezogen werden.

Eine aktuelle Prognose zur Zahl aller Beschäftigten, die in den kommenden fünf Jahren aus dem öffentlichen Dienst in den Ruhestand eintreten, liegt allerdings nicht vor. Folgende Zahlen auf Basis der Personalstandstatistik des Bundes lassen jedoch eine grobe Einordnung zu. So waren zum Stichtag 30. Juni 2024 rund zwölf Prozent der Bundesbeschäftigten (ohne Streitkräfte) älter als 60 Jahre. Bei insgesamt etwa 359 000 Bundesbeschäftigten entspricht dies ungefähr 42 000 Personen. Diese Zahl basiert auf einer Betrachtung der Bundesbeschäftigten, die bis zum Jahr 2030 ein Alter von über 66 Jahren erreichen werden. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die tatsächlichen Ruhestandseintritte hiervon abweichen können, beispielsweise durch frühzeitigen Ruhestand.

5. Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung für den Wissenstransfer zwischen ausscheidenden erfahrenen Kräften und Nachwuchskräften?

Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, Wissen und Erfahrungswissen ausscheidender Beschäftigter systematisch zu sichern und an die Nachwuchskräfte weiterzugeben. Hierzu wurden bereits Konzepte für einen strukturierten Wissenstransfer entwickelt, die u. a. Übergabegespräche, Nachfolgegespräche, Dokumentationsinstrumente sowie begleitende Leitfäden und Arbeitshilfen vorsehen. Ergänzend sollen digitale Wissensmanagementlösungen, moderne Onboardingformate sowie ressortübergreifende Austausch- und Lernformate weiter ausgebaut werden, um Wissenstransfer stärker strukturell in der Bundesverwaltung zu verankern.

Bereits im Zuge der Arbeitsgruppenarbeit zur Ausgestaltung der Demografie-strategie der Bundesregierung (2012 bis 2017) wurde – unter Federführung des Bundesministeriums des Innern (BMI) – die Einführung eines systematischen Wissenstransfers in allen Behörden empfohlen. Im Jahr 2019 hat BMI dazu für die gesamte Bundesregierung ein Musterkonzept für den strukturierten Wissenstransfer bei Altersabgängen einschließlich Arbeitshilfen entwickelt. Ergänzend wurde ein Erklärfilm „Wissenstransfer leicht gemacht“ erstellt, der kurz und anschaulich in das Thema einführt.

6. Aus welchen Gründen verlassen Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung den Bundesdienst (bitte auf Grundlage vorliegender Austritts-befragungen oder Evaluationen antworten)?

Zu den Ergebnissen der Evaluation zum Altersgeld aus dem Jahr 2016 und den in diesem Kontext gewonnenen Informationen zu den Austrittsgründen wird auf S. 49 der Bundestagsdrucksache 18/10680 verwiesen. Da die in der Fragestellung genannten Informationen nicht systematisch erhoben werden, liegen der Bundesregierung weitergehende Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung nicht vor.

7. Auf welchen empirischen Daten basiert aus Sicht der Bundesregierung die Notwendigkeit, den Personalbestand in der Ministerial- und Bundestagsverwaltung sowie in bestimmten nachgeordneten Behörden bis zum Jahr 2029 um mindestens 8 Prozent zu reduzieren?

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode (Zeilen 1684 bis 1685) sieht einen Stellenabbau in der Bundesverwaltung um acht Prozent (zwei Prozent/Jahr) (Ausnahme Sicherheitsbehörden) vor. Die konkrete Ausgestaltung des Stellenabbaus erfolgt dabei durch Regelungen im jeweiligen jährlichen Haushaltsgesetz.

8. Wie verteilt sich die geplante Personalreduktion konkret auf einzelne Ressorts, Behörden und Aufgabenbereiche?
  - a) Wie viele Stellen sind davon Beamtenstellen?
  - b) Wie viele Stellen sind davon Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes?
  - c) Welche Kriterien liegen diesen Verteilungen zugrunde?

Die Fragen 8 bis 8c werden gemeinsam beantwortet.

Die Stelleneinsparung für das Haushaltsjahr 2026 ist in § 17 des Gesetzes über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Haushaltsjahr 2026 (Haushaltsgesetz 2026 – HG 2026) geregelt. Danach sind im Bundeshaushaltsplan ausgebrachte Planstellen für Beamtinnen und Beamte und Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem finanziellen Umfang einzusparen, der sich ergäbe, wenn 2,2 Prozent dieser Planstellen und Stellen kegelgerecht eingespart würden. Dieser Wert ist damit jeder im Kernhaushalt des Bundes etablierten Behörde vorgegeben, außer den in § 17 Absatz 2 HG 2026 aufgeführten Ausnahmebereichen.

Das Verhältnis der Wertigkeiten der eingesparten Planstellen und Stellen soll sich dabei am Verhältnis der Wertigkeiten im Haushaltsplan 2026 orientieren. Vorgaben zur Verteilung zwischen Planstellen und Stellen werden nicht getroffen.

9. Welche Auswirkungen erwartet die Bundesregierung auf Arbeitsverdichtung, Überstunden und Krankheitsstände in der Bundesverwaltung infolge des beabsichtigten und durch den demografischen Wandel ggf. darüber hinausgehenden Personalabbaus?

Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung liegen der Bundesregierung nicht vor. Aus den Daten des Gesundheitsförderungsberichtes 2024 der unmittelbaren Bundesverwaltung können u. a. die folgenden Erkenntnisse weitergegeben werden:

Die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung waren im Jahr 2024 im Durchschnitt 43,9 Jahre alt. Das durchschnittliche Alter lag bei den Beamtinnen und Beamten bei 42,6 Jahren und bei den Tarifbeschäftigten bei 45,7 Jahren.

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten seit dem Jahr 2010 zeigt, dass sich die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage zwischen 17,20 im Jahr 2021 und dem Höchstwert von 21,71 Tagen 2022 bewegen. Seit 2010 stiegen die krankheitsbedingten Abwesenheitstage je Beschäftigten kontinuierlich bis 2016 an und verharrten seitdem auf einem höheren Niveau. Mit Beginn der Corona-Pandemie 2020 gab es einen deutlichen Rückgang der krankheitsbedingten Abwesenheiten bis 2021. Im Jahr 2022 stiegen die krankheitsbedingten Abwesenheitstage auf das vorpandemische Niveau und sind seitdem leicht rückläufig auf das Niveau etwa vom Jahr 2015.

Die Auswertung zeigt eine Wechselwirkung zwischen der Laufbahn und dem damit verbundenen Tätigkeitsprofil mit der Höhe der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten. Eine vergleichbare Wechselwirkung zwischen Tätigkeitsprofilen und krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten wird auch in der einschlägigen Literatur beschrieben. Gefahrgeneigte Tätigkeiten und körperlich herausfordernde Aufgaben sind eher im einfachen und mittleren Dienst angesiedelt. Zusätzlich zu bedenken ist, dass in den Arbeitsfeldern des einfachen und des mittleren Dienstes häufig zumeist Anwesenheit vor Ort erforderlich und ortsflexibles Arbeiten damit weitgehend ausgeschlossen ist.

10. Welcher Anteil des geplanten Personalabbaus soll nach Einschätzung der Bundesregierung tatsächlich durch Automatisierung oder Effizienzgewinne kompensiert werden, und auf welcher Datengrundlage basiert diese Annahme?

Derzeit lässt sich kein konkreter Anteil beziffern, der künftig durch Automatisierung oder Effizienzgewinne kompensiert werden kann. Die Bundesregierung geht jedoch davon aus, dass Digitalisierung, Standardisierung, KI-gestützte Verfahren sowie eine stärkere Bündelung administrativer Aufgaben perspektivisch erhebliche Entlastungspotenziale bieten können. Dabei steht nicht der kurzfristige Ersatz von Beschäftigten im Vordergrund, sondern die langfristige Sicherung der Handlungsfähigkeit der Bundesverwaltung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

11. Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass der geplante Personalabbau nicht zu strukturellen Unterdeckungen führt, insbesondere solange die kompetenzbasierte Personalbedarfsplanung zunächst nur pilotiert wird?

Die Entscheidung über die personelle Ausstattung der einzelnen Behörden des Bundes trifft abschließend das Parlament als Haushaltsgesetzgeber.

12. Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass der vorgesehene Kompetenzaufbau zeitlich und organisatorisch umgesetzt werden kann, wenn keine zusätzlichen Haushaltsmittel für den Prozess vorgesehen sind?

Der vorgesehene Kompetenzaufbau kann grundsätzlich nur im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel umgesetzt werden. Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV) im BMI ist bei der Maßnahmenumsetzung auf eine ressortübergreifende Kooperation angewiesen.

13. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung geeignet, den Beraterinsatz entsprechend der Zielvorgabe der Modernisierungsagenda (Modernisierungsagenda – für Staat und Verwaltung (Bund), Oktober 2025) nachhaltig und messbar zu reduzieren?

Anhand einer einheitlichen Definition sind allgemeingültige Kriterien für den Einsatz von externen Beratungen für die gesamte Bundesverwaltung mit dem Ziel zu definieren, den Einsatz von externen Beratungen auf das notwendige Maß zu begrenzen. Erste Hilfestellungen bietet der innerhalb der Bundesregierung eingeführte „Beraterführerschein“. Konkrete Maßnahmen der Reduzierung des Berater Einsatzes können Volumenbegrenzungen der Beratungsleistungen, Kostendeckelungen und eine Ausweitung der Beauftragung von Beratungsleistungen aufgrund einheitlicher gebündelter Rahmenverträge sein, wie dies z. B. im Drei-Partner-Modell des Bundesverwaltungsamtes (BVA) der Fall ist. Auch der gezielte Kompetenzaufbau in der Verwaltung, wie z. B. mit dem Digitalservice, kann dazu beitragen, den Einsatz von Beratungen zu reduzieren.

14. In welchem Umfang sieht die Bundesregierung die Auslagerung grundlegender strategischer Aufgaben an private Dritte vor, etwa im Rahmen einer „strategischen Top-Management-Beratung“, und inwieweit dient dies diesem in Nummer 13 in Bezug genommenen Ziel?

Eine Beauftragung von Beratungen mit grundlegend strategischen Aufgaben erfolgt in der Regel nur in sehr begrenzten Ausnahmefällen. Die Ressorts entscheiden nach eigenem Ermessen über die Beauftragung privater Dritter.

15. An welchen Kennzahlen soll sich die gewünschte „messbare“ Reduzierung des Berateraufwandes bemessen?

Maßgebliche und einfachste Kennzahl zur Messung des Berater Einsatzes ist die Summe der dafür eingesetzten Haushaltsmittel. In Teilen enthält der vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) erstellte Bericht an den Haushaltsausschuss zum Einsatz externer Berater entsprechende Zahlen.

16. Welche Behörden haben an der Pilotierung des Trainingsprogramms für Projekt-, Digital- und Management-Skills teilgenommen, und welche ersten Erkenntnisse liegen der Bundesregierung aus der Pilotierung vor?

Seit Oktober 2025 wurden im Rahmen der Kompetenz- und Transformationsoffensive bislang fünf Kompetenztrainings mit insgesamt rund 150 Teilnehmenden durchgeführt. Beteiligt waren Beschäftigte aus insgesamt 21 Ressorts und Behörden, darunter Bundeskanzleramt (BK Amt), BMF, Auswärtiges Amt (AA), BMI, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV), Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung (BMDS), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Verkehr

(BMV), Bundesministerium für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMUKN), Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (BMLEH), Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), Bundespresseamt (BPA), BVA, Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund), Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Bundesnetzagentur (BNetzA), Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen (BAV), Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit (BVL) und StBA.

Die Trainings vermitteln insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Objectives and Key Results, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz (KI) sowie Change-Management. Ziel ist es, Beschäftigte und Führungskräfte stärker zur Umsetzung konkreter Modernisierungsvorhaben zu befähigen und ressortübergreifende Zusammenarbeit zu fördern.

Die bisherigen Erkenntnisse zeigen eine hohe Nachfrage und einen erheblichen Bedarf an ressortübergreifenden Kompetenzformaten. Die bislang geplanten Trainings sind bereits bis November 2026 ausgebucht. Nach Einschätzung der Bundesregierung trägt insbesondere die direkte ressort- und behördenübergreifende Vernetzung der Teilnehmenden zu stärkerer Zusammenarbeit, höherer Effizienz und einer verbesserten Umsetzung der Modernisierungsagenda bei. Für das Jahr 2026 sind fünf weitere Kompetenztrainings geplant, darunter auch ein Sonderformat für Beschäftigte, die Vorhaben über den Effizienzfonds in die Modernisierungsagenda einbringen.

17. Plant die Bundesregierung weitere Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung zur Verbesserung der Personalgewinnung und Personalentwicklung?
  - a) Wenn ja, welche?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 17 bis 17b werden gemeinsam beantwortet.

Die laufbahnrechtlichen Instrumente zur Personalgewinnung und -entwicklung werden fortlaufend überprüft und soweit erforderlich bedarfsgerecht fortentwickelt.

Als Ergebnis dieses Prozesses wurde die Bundeslaufbahnverordnung zuletzt im März 2026 umfassend novelliert. Konkrete weitere Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung zur Verbesserung der Personalgewinnung und -entwicklung sind daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht geplant.

18. Welchen Zeitplan sieht die Bundesregierung für das Bundesalimentationsgesetz vor?

Die Bundesregierung strebt zu diesem Vorhaben weiterhin einen möglichst zeitnahen Kabinettsbeschluss an.

19. Wie wird die Bundesregierung die Kosten in Höhe von 707 Mio. Euro rückwirkend für 2025, 3,4 Mrd. Euro für das Jahr 2026 und 3,5 Mrd. Euro für 2027 im Haushalt berücksichtigen?

Für den Gesetzentwurf wurde – wie in der vergangenen Legislaturperiode bereits der Fall – erneut die erforderliche Haushaltsvorsorge getroffen.

20. Wie begründet die Bundesregierung das Doppelverdienermodell?
- Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass es nicht zu Nachteilen bei Alleinerziehenden und Personen, deren Partner oder Partnerin nicht arbeitet oder weniger verdient, kommt?
  - Wenn diese Nachteile gewollt sind, wie rechtfertigt die Bundesregierung sie?
  - Wie rechtfertigt die Bundesregierung, dass alleinerziehende Beamte, Richter und Soldaten mit einem zu berücksichtigenden Kind nach § 41a des Bundesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit Anhang VII.2 keinen ergänzenden Familienzuschlag erhalten?

Die Fragen 20 bis 20c werden gemeinsam beantwortet.

Hierzu wird auf die erläuternde Begründung des Gesetzentwurfs hingewiesen. Dieser ist abzurufen unter: [www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html](http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/D3/amtsangemessene-alimentation.html).

21. Da die Referentenentwürfe des Bundesalimentationsgesetzes aus 2023 und 2024 vorsahen, dass es alimentative Ergänzungszuschläge gibt, die sich an den jeweiligen Wohnort der Beamtinnen und Beamten orientieren, angepasst an die Wohngeldverordnung, warum hat die Bundesregierung von der individuellen Berücksichtigung des Wohnortes wieder abgesehen?

Mit Beschluss vom 17. September 2025 (der zwar eine Entscheidung zu den Vorschriften zur Besoldungsordnung A des Landes Berlin betraf, wegen ihrer grundlegenden Feststellungen aber auch den Bund sowie die übrigen Länder betrifft) hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eine vollkommene Abkehr vom bisherigen besoldungsrechtlichen Referenzsystem vollzogen und damit auch die Berechnungsmaßstäbe und -methoden für eine amtsangemessene Alimentation grundlegend verändert. Seither kann – anders als bisher und wie auch noch in den Referentenentwürfen zu einem Bundesalimentationsgesetz aus 2023 und 2024 zugrunde gelegt – eine Prüfung der Mindestalimentation nicht mehr am Maßstab des Grundsicherungsniveaus erfolgen, denn die Alimentation des Beamten und seiner Familie ist laut BVerfG (vgl. o. g. Beschluss, Rn. 73, juris) qualitativ etwas anderes als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes sozialer Sicherung. Zudem wurde die Prüfung und Berücksichtigung von an die Bedürftigkeit der Betroffenen anknüpfenden Grundsicherungsbedarfen (z. B. Heizkosten, Mieten, Bildung und Teilhabe etc.), deren Kosten regional variieren und auf denen der in den Referentenentwürfen zu einem Bundesalimentationsgesetz aus 2023 und 2024 vorgesehene alimentative Ergänzungszuschlag fußte, vom BVerfG als zu aufwendig und zu kleinteilig befunden (vgl. o. g. Beschluss, Rn. 63, juris). Stattdessen ist bei der Prüfung der Mindestbesoldung nunmehr die Prekaritätsschwelle in Höhe von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens nach OECD-Faktorgewichtung zu beachten, dieser also ein statistischer Ansatz zugrunde zu legen, mit dem nominale Netto-Haushaltseinkommen einer Gesellschaft durch differenzierte Gewichtung nach Zahl und Alter der Haushaltsmitglieder miteinander vergleichbar gemacht werden. Für diesen neuen Prüfungsmaßstab besteht laut BVerfG nicht nur eine bessere Datenverfügbarkeit, dieser sei auch praktikabler und hätte einen erheblich geringeren Ermittlungsaufwand zur Folge (vgl. o. g. Beschluss, Rn. 63, juris).

22. Wie haben sich die Bewerberzahlen an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund) in den Jahren 2015 bis 2025 entwickelt (bitte nach Jahren, Studiengängen und Geschlecht aufschlüsseln), und welche Erklärung hat die Bundesregierung für den Rückgang der Bewerberzahlen?

Angaben im Sinne der Fragestellung lassen sich den nachstehenden Übersichten entnehmen. Bewerberzahlen von 2015 bis 2020 liegen nicht vor, da sie bei der HS Bund im Regelfall nur für fünf Jahre vorgehalten werden. Eine Abfrage bei den anderen Fachbereichen war aufgrund der Kürze der Bearbeitungszeit nicht möglich.

Verwaltungsmanagement (Allgemeine und Innere Verwaltung – AIV)	Bewerberzahl (BZ) Einstellung 2021	BZ Einstellung 2022	BZ Einstellung 2023	BZ Einstellung 2024	BZ Einstellung 2025	BZ Einstellung 2026
Weiblich	633	529	610	657	603	587
Männlich	395	359	366	394	378	392
Divers	1	1	2	0	0	1
Gesamt	1 029	889	978	1 051	981	980

Digital Administration and Cyber Security (DACS)	Bewerberzahl (BZ) Einstellung 2021	BZ Einstellung 2022	BZ Einstellung 2023	BZ Einstellung 2024	BZ Einstellung 2025	BZ Einstellung 2026
Weiblich	195	197	152	166	204	215
Männlich	434	468	386	401	541	599
Divers	1	1	0	2	1	4
k. a.	1	2	0	1	0	0
Gesamt	631	668	538	570	746	818

Die Bewerberzahlen für den Studiengang Digital Administration and Cyber Security (DACS) sind zuletzt gestiegen. Im Studiengang Verwaltungsmanagement sind die Bewerberzahlen aktuell leicht rückläufig.

Der Rückgang der Bewerberzahlen im öffentlichen Dienst hängt nach Einschätzung der Bundesregierung mit der demografischen Entwicklung und verschärftem Wettbewerb zusammen. 2026 wird es darüber hinaus in Nordrhein-Westfalen keine Abiturientinnen und Abiturienten aus allgemeinbildenden Schulen geben. Aufgrund der Rückkehr zu „G9“ entfällt dieser Jahrgang. Nur die Abiturientinnen und Abiturienten von Berufskollegs werden zur Verfügung stehen. Dies dürfte nicht ohne Auswirkungen auf die Bewerberzahlen bleiben, da ein erheblicher Teil der üblichen Bewerbergruppe fehlen wird.

23. Liegen bereits erste Erkenntnisse zur Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen zur Steigerung der Bewerberzahlen an der HS Bund vor, und welche weiteren Maßnahmen plant die Bundesregierung?

In die am 1. Oktober 2025 vom Bundeskabinett beschlossene „Modernisierungsagenda – für Staat und Verwaltung (Bund)“ wurden Maßnahmen zur Steigerung der Bewerberzahlen aufgenommen.

Mit der im Frühjahr 2025 gestarteten Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMA) sollen durch passgenaue Maßnahmen die Bewerberzahlen gesteigert werden, um so qualifizierten Nachwuchs für die Bundesverwaltung auch künftig zu sichern.

Es wurden u. a. Kooperationsmöglichkeiten zwischen HS Bund und verschiedenen Bundesressorts erarbeitet und die teilnehmenden Ministerien um Zusammenarbeit entlang dieser Maßnahmen gebeten. Beim Tag der offenen Tür der Bundesregierung am 20. und 21. Juni 2026 wird die HS Bund mit den DACS und Verwaltungsmanagement zum Zwecke der Studierendengewinnung an den Ständen von sieben Bundesbehörden vertreten sein bzw. entsprechende Werbematerialien auslegen.

Es wurde eine Social-Media-Werbekampagne unter der Arbeitgeberdachmarke [www.karriere.bund.de](http://www.karriere.bund.de) für die Studiengänge DACS und Verwaltungsmanagement am Standort Brühl entwickelt. Die Ausspielung ist für Juni 2026 vorgesehen und soll mit kurzen Unterbrechungen bis Ende des Jahres 2026 laufen.

Die Produktion von Werbevideos für die Studiengänge DACS und Verwaltungsmanagement wurde bereits gestartet. Mit der Fertigstellung der Videos kann im Herbst 2026 gerechnet werden. Die Videos sollen auf Social-Media-Kanälen und Homepages der Bundesbehörden einsetzbar sein und dienen der Bewerbung der Studiengänge.

Da die dargestellten Maßnahmen noch nicht ausgespielt bzw. final umgesetzt wurden, liegen noch keine Erkenntnisse über deren Wirksamkeit vor.

24. Welche Bundesbehörden nahmen an der Pilotierung des Führungskräfteentwicklungsprogramms teil, und wie wurde die Auswahl der Behörden getroffen?

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm wird als Qualifizierungsprogramm von der BAKöV im BMI in Abstimmung mit dem BMDS entwickelt.

Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Ein Teil dieses Programms wird in Form einer neuen Basisfortbildung für Führungskräfte „Führung 5.0“ im modernen Blended-Learning-Format ab 18. Mai 2026 pilotiert. Hieran nehmen u. a. teil BMJV, BMV, BMFTR, Bundesrat (BR), Bundeskriminalamt (BKA), Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BDBOS), Bundespolizei (BPOL) und Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV). Diese Auswahl erfolgte auf Grundlage der Teilnahmebedingungen der Bundesakademie.

25. Welche Maßnahmen erachtet die Bundesregierung im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms als prioritär, und wie wird der Erfolg dieser Transformation definiert und evaluiert?

Aus Sicht der Bundesregierung sind die Etablierung einer modernen Führungskultur und die Umsetzung der Modernisierungsagenda prioritär. Hierzu sollen erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen beitragen. Die Erfolgsevaluation dieser Maßnahmen wird im Führungskräfteentwicklungsprogramm festgelegt. Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Es wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

26. Wie ist die Zusammensetzung des Multiplikatorinnen- und Multiplikatorennetzwerks des TransformationsHubs Bund, und welche Vernetzungsveranstaltungen fanden bereits statt?

Der TransformationsHub bündelt verschiedene bestehende ressortübergreifende Netzwerke der Bundesverwaltung und unterstützt deren Zusammenarbeit im Kontext der Modernisierungsagenda Bund. Zu den beteiligten Netzwerken gehören unter anderem die AG Personal in der digitalen Verwaltung (PersDiV),

die Agilen Coaches, die Transformationspatinnen und Transformationspaten, das Netzwerk „digital-journey“, das Peer-to-Peer-Netzwerk sowie das Once-Only-Netzwerk. Insgesamt umfassen die eingebundenen Netzwerke derzeit rund 3 000 Personen aus Bund, Ländern und Kommunen.

Im Jahr 2026 fanden bislang zwei Transformationswerkstätten zu den Themen Personal sowie bessere Rechtsetzung statt. Eine weitere Transformationswerkstatt zum Thema effiziente Arbeitsweisen in der Bundesverwaltung ist noch im zweiten Quartal 2026 geplant.

27. Welche konkreten Effekte werden vom TransformationsHub Bund erwartet, und wie wird seine Wirksamkeit systematisch evaluiert?

Der Transformationshub ist als Scharnier zwischen Verwaltung und Modernisierungsagenda angelegt. Es werden Rückmeldungen aus der Verwaltungspraxis aufgenommen, gebündelt und die Erkenntnisse an die Handlungsfelder geleitet. Der TransformationsHub verbindet die Modernisierungsagenda mit der Verwaltungspraxis und trägt Impulse in die Breite der Verwaltung. Es werden bestehende Verwaltungsnetzwerke gebündelt und Multiplikatoren aus allen Ressorts und Verwaltungsebenen aktiviert. Der TransformationsHub liefert außerdem praxisnahe Methoden aus den Netzwerken und unterstützt die Umsetzung der Modernisierungsagenda Bund.

Alle Transformationswerkstätten werden nach Durchführung von den Teilnehmenden durch Nutzerfeedback bewertet. Eine Evaluation der Wirksamkeit ist für das dritte Quartal 2026 geplant.

28. Welches Konzept liegt der Errichtung des geplanten Sounding Boards zur kontinuierlichen Rückkopplung von Praxisimpulsen in die Modernisierungsagenda zugrunde?
- Inwieweit wurde bereits ein Sounding Board eingerichtet?
  - Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 28 bis 28b werden gemeinsam beantwortet.

Dem Sounding-Board-Prozess liegt das Ziel zugrunde, Erkenntnisse und Praxisimpulse aus der Verwaltung systematisch in die Weiterentwicklung der Modernisierungsagenda Bund zurückzuspiegeln. Das Sounding Board ist dabei kein eigenständiges Gremium, sondern ein standardisierter Prozess zur Dokumentation, Bündelung und Weiterleitung der Ergebnisse aus den Transformationswerkstätten.

Im Rahmen der Transformationswerkstätten erarbeiten interdisziplinäre Teams aus bestehenden Verwaltungsnetzwerken konkrete Erkenntnisse, Umsetzungshemmnisse und Handlungsempfehlungen. Diese werden strukturiert dokumentiert und an die zuständigen Handlungsfelder weitergeleitet. Gleichzeitig werden die Ergebnisse transparent an die rund 3 000 Teilnehmenden des TransformationsHub zurückgespiegelt und veröffentlicht.

29. Welchen Änderungsbedarf zur Modernisierung und Weiterentwicklung der Personalentwicklungspläne hat die Bundesregierung identifiziert, und wie ist hier der Umsetzungsstand (bitte nach Ressort aufschlüsseln)?

Die Bundesregierung sieht im Bereich der Personalentwicklungsplanung weiteren Modernisierungs- und Weiterentwicklungsbedarf. Ziel ist es, die Personalentwicklung künftig stärker strategisch auszurichten und enger mit den zukünftigen

tigen Kompetenzanforderungen, neuen Arbeitsformen sowie den Herausforderungen durch Digitalisierung, KI und demografischen Wandel zu verknüpfen. Dabei sollen insbesondere die Zukunftskompetenzen, Mobilität, Reskilling und lebenslanges Lernen stärker berücksichtigt werden. Die konkrete Ausgestaltung findet derzeit bedarfsgerecht in den jeweiligen Ressorts statt; eine ressortscharfe Gesamtübersicht liegt der Bundesregierung aktuell nicht vor.

30. Hält die Bundesregierung das bestehende System der Regelbeurteilung nach § 21 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) für zeitgemäß, und welche Reformüberlegungen verfolgt sie im Bereich der Personalbeurteilung und Leistungsanreize?

Dienstliche Beurteilungen sind nach wie vor und im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung – rechtlich wie tatsächlich – das entscheidende Instrument der Personalsteuerung, mit dem über das grundrechtsgleiche Recht der Beamtinnen und Beamten auf ein angemessenes berufliches Fortkommen entschieden wird. Durch Regelbeurteilungen wird das primäre Ziel von dienstlichen Beurteilungen, den Vergleich mehrerer Beamtinnen und Beamter miteinander bei Auswahlentscheidungen zu ermöglichen, am besten erreicht. Denn Regelbeurteilungen beruhen grundsätzlich auf einem gleichen Beurteilungszeitraum mit einem gemeinsamen Stichtag. Dadurch werden die für alle Beamtinnen und Beamten gleichmäßig zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern auch in ihrer zeitlichen Entwicklung unabhängig von einer konkreten Auswahlentscheidung erfasst.

Die Bundesregierung hat am 1. Oktober 2025 Eckpunkte zur Modernisierung des Dienstrechts beschlossen. Bestandteil dieser Eckpunkte ist auch eine Vereinheitlichung der derzeitigen heterogenen Beurteilungsregelungen, um den Personalaustausch und die Rotation zwischen verschiedenen Behörden zu fördern und zu vereinfachen.

31. Welche Behörden sind von der in der Modernisierungsagenda angekündigten Erleichterung des Personalwechsels zwischen unterschiedlichen Behörden betroffen, und wie soll der Personalwechsel erleichtert werden?

Der Personalwechsel wird bereits heute durch die am 1. März 2026 in einem Pilotprogramm in Kraft getretenen „Eckpunkte dauerhafter Personalwechsel“ erleichtert. Diese wurden durch die AG PersDiV erarbeitet und durch die Leiterinnen und Leiter der Zentralabteilungen der obersten Bundesbehörden im Dezember 2025 abschließend gebilligt. Es steht jeder obersten Bundesbehörde frei, ob und in welchem Umfang sie am Wechselprogramm teilnimmt. Teilnehmende oberste Bundesbehörden verpflichten sich grundsätzlich zur Veröffentlichung der sogenannten „Interessenbekundungsverfahren“ (IBV) der jeweils anderen teilnehmenden obersten Bundesbehörde. Die Veröffentlichungen erfolgen wie entsprechende hausinterne Bekanntmachungen. Das Wechselprogramm findet Anwendung für „ranggleiche Verfahren“.

Darüber hinaus wird die Vereinheitlichung des Beurteilungsrechts den Personalwechsel zwischen den Bundesbehörden erleichtern.

32. Plant die Bundesregierung, den (auch temporären) Personalwechsel zwischen Bund- und Landesbehörden sowie zu EU- und internationalen Institutionen zu erleichtern?
- Wenn ja, wie?
  - Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 32 bis 32b werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesverwaltung prüft die Bereitstellung einer Plattform, auf der Behörden aller deutschen Verwaltungsebenen fachliche Kurzzeit-Hospitationen einstellen können. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes können sich hier bewerben und ihr Wissen in anderen Kontexten einbringen.

Dies sorgt auf der Seite der Behörden für die Bereitstellung benötigter fachlicher Expertise zur gegenseitigen Unterstützung und auf Seiten der Beschäftigten für eine Stärkung der Personalentwicklung.

33. Plant die Bundesregierung, den (auch temporären) Personalwechsel zwischen Behörden und Privatwirtschaft zu erleichtern?
- Wenn ja, wie?
  - Wenn nicht, warum nicht?

Die Fragen 33 bis 33b werden gemeinsam beantwortet.

Um den Austausch von Personal zwischen der Verwaltung und Privatwirtschaft zu erleichtern – insbesondere, um mehr digitale, agile und managementbezogene Kompetenzen in den öffentlichen Dienst zu holen – gibt es ein konkretes Instrument: das Fellowship- und Hospitationsprogramm Work4Germany des DigitalService des Bundes. Das Programm bringt erfahrene Fachkräfte aus Privatwirtschaft und Non-Profit-Sektor für sechs Monate als sogenannte „Fellows“ in Bundesministerien und oberste Bundesbehörden. Dort arbeiten sie gemeinsam mit Verwaltungsteams an konkreten Projekten, neuen Arbeitsweisen und der digitalen Transformation.

Statt eines dauerhaften Wechsels in den öffentlichen Dienst können Expertinnen und Experten befristete Verwaltungserfahrung sammeln und gleichzeitig modernes Projektmanagement, agile Methoden oder nutzerzentrierte Arbeitsweisen einbringen. Genau solche Modelle gelten inzwischen als wichtiger Hebel, um die Durchlässigkeit zwischen Staat und Wirtschaft zu erhöhen und Fachkräfte für den öffentlichen Sektor zu gewinnen. Work4Germany ist daher ein Beispiel für eine moderne „Austauschplattform“ zwischen Verwaltung und Wirtschaft.

34. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität des Bundes ergriffen, und wie bewertet sie deren Wirksamkeit (bitte auf Evaluationen, Kennzahlen oder Befragungen stützen)?

Ziel ist, die Bundesverwaltung als modernen und attraktiven Arbeitgeber bekannter und sichtbarer zu machen sowie die Attraktivität für bestehende und potenzielle Beschäftigte weiter zu steigern.

Dazu tragen insbesondere der Auf- und Ausbau des gemeinsamen Arbeitgeberauftritts der Bundesbehörden und -organisationen über die Karrierewebsite [karriere.bund.de](https://karriere.bund.de) sowie zielgruppenspezifische Werbe-, Kampagnen- und Social-Media-Maßnahmen bei.

Zur Bewertung der Maßnahmen werden insbesondere Reichweiten, Zugriffszahlen, Interaktionen sowie weitere Kennzahlen digitaler Kommunikationsmaßnahmen herangezogen und fortlaufend in die Weiterentwicklung des Arbeitgeberauftritts einbezogen.

Für das Jahr 2025 konnten organisch – also ohne bezahlte Werbung – u. a. folgende Kennzahlen verzeichnet werden: insgesamt 1 362 766 Seitenaufrufe von [karriere.bund.de](https://karriere.bund.de), 474 882 Aufrufe von Stellenanzeigen, eine durchschnittliche Verweildauer von rund zwei Minuten sowie rund 66 000 Anmeldungen zum Job Alert.

Die Kennzahlen deuten auf eine hohe Reichweite sowie ein relevantes Interesse an den Angeboten und Informationen der Arbeitgeber-Dachmarke Bundesverwaltung hin und sind positive Indikatoren.

Auch in rechtlicher Sicht wurden bereits wichtige Weichen für den Bund gestellt, um die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu stärken und somit die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern. Dieser Weg wird konsequent weiterverfolgt. So wurden beispielsweise im Hinblick auf die Gewinnung und langfristige Bindung von Fachkräften für den öffentlichen Dienst in den letzten Jahren – in enger Abstimmung mit den Bedarfsträgern aus der Praxis – vielfältige Instrumente zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften eingeführt. Dazu gehören beispielsweise teilweise höher bezahlte Eingangssämter, Personalgewinnungs- und -bindungsprämien im Beamtenbereich bzw. verschiedene Zulagen im Tarifbereich mit vielfältigen Kombinationsmöglichkeiten und die verbesserte Anerkennung von beruflichen Erfahrungszeiten.

Durch die Staatsmodernisierung – sowohl auf Bundesebene sowie gemeinsam mit den Ländern – werden die Personal- und Dienstrechtsstrukturen weiter modernisiert. Verschiedene Vorhaben, wie zum Beispiel Änderungen im Besoldungsrecht sowie im Beurteilungswesen und die Reform der Bundeslaufbahnverordnung, werden dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit des Staates zu erhalten. Als Ergebnis dieses Prozesses wurde die Bundeslaufbahnverordnung zuletzt im März 2026 umfassend novelliert.

35. Wie lange dauern Einstellungsverfahren im Bundesdienst im Durchschnitt – gerechnet vom Zeitpunkt der Ausschreibung bis zu dem Dienstantritt –, und wie hat sich diese Dauer in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte nach Ressort und Laufbahngruppe darstellen)?
36. Wie lange dauern Einstellungsverfahren im Bundesdienst im Durchschnitt für mit dem Haushalt neu ausgebrachte Stellen – gerechnet vom Zeitpunkt der Gültigkeit des Haushaltsbeschlusses und der jeweiligen Personallisten bis zum Dienstantritt –, und wie hat sich diese Dauer in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?

Die Fragen 35 und 36 werden gemeinsam beantwortet.

Da keine systematische Erfassung der genannten Angaben erfolgt, liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor.

37. Wie bewertet die Bundesregierung die Handlungsempfehlungen aus der 2024 veröffentlichten Studie „Diversität in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V., und inwiefern setzt die Bundesregierung die Handlungsempfehlungen um?

Die Studie „Diversität in der Bundesverwaltung am Beispiel des BMFSFJ“ des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) liefert umfangreiche Erkenntnisse zur Diversität im damaligen BMFSFJ sowie zum Umgang mit Fragen von Vielfalt und Chancengleichheit im Arbeitsalltag. Die Handlungsempfehlungen der Studie sind in die Erarbeitung der 2026 verabschiedeten Diversitätsstrategie des BMBFSFJ eingeflossen und diese wird schrittweise umgesetzt.

38. Plant die Bundesregierung auf Bundesebene ein Partizipationsgesetz, wie es bereits einige Bundesländer eingeführt haben?
- Wenn ja, was ist der Zeitplan dafür?
  - Wenn nein, warum nicht?
39. Hat die Bundesregierung eine Auffassung zum Partizipationsgesetz, und wenn ja, welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus für ein Partizipationsgesetz auf Bundesebene?

Die Fragen 38 bis 39 werden gemeinsam beantwortet.

Der Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode sieht die Einführung eines solchen Gesetzes nicht vor.

40. Da die Bundesregierung das in § 1 Absatz 2 Satz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes festgeschriebene Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen, verpasst hat, plant die Bundesregierung neue Ziele zur gleichberechtigten Teilhabe?
- Wenn ja, welche?
  - Wenn ja, werden sie gesetzlich verankert?
  - Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 40 bis 40c werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung weist zunächst darauf hin, dass das gesetzliche Ziel in § 1 Absatz 2 Satz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig) geregelt ist und wie folgt lautet: „Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.“ Ob das gesetzliche Ziel zum Stichtag 31. Dezember 2025 erreicht worden ist, lässt sich der zitierten Meldung nicht entnehmen, da dieser die Daten zum Stichtag 30. Juni 2025 zugrunde liegen. Zu den Fragen kann die Bundesregierung noch nicht abschließend Stellung nehmen, da zum Stichtag 31. Dezember 2025 derzeit noch keine abschließende Auswertung vorliegt. Die Bundesregierung verweist im Übrigen auf die in der „Modernisierungsagenda – für Staat und Verwaltung (Bund)“ von Oktober 2025 verankerten Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen ([https://bmds.bund.de/fileadmin/BMDS/Dokumente/Modernisierungsagenda\\_barrierefrei.pdf](https://bmds.bund.de/fileadmin/BMDS/Dokumente/Modernisierungsagenda_barrierefrei.pdf), S. 28). Darin wird ausgeführt: „Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist und

bleibt gesetzliches Ziel (§ 1 Absatz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes). Auf Grundlage des „Plans FÜPo 2025“ und im Hinblick auf die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) werden Maßnahmen und Rahmenbedingungen sowie die Standards für ressortübergreifende Ansätze definiert.

41. Plant die Bundesregierung, die gleichberechtigte Teilhabe und Aufstiegschancen innerhalb der Bundesverwaltung von anderen diskriminierten Personengruppen außer Frauen (z. B. Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit Behinderung, Menschen mit Rassismuserfahrungen, Angehörige der Minderheit der Sinti und Roma, LGBTIQ\*-Personen, Personen, die in den sogenannten neuen Bundesländern bzw. auf dem Staatsgebiet der ehemaligen DDR geboren wurden) zu verbessern?
  - a) Wenn ja, mit welchen konkreten Maßnahmen?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 41 bis 41b werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die Vielfalt der Gesellschaft besser in der öffentlichen Verwaltung abzubilden (1844 f.), was alle Personengruppen einschließt. Erreicht wird dies u. a. durch die Umsetzung der am 29. Januar 2025 im Bundeskabinett beschlossenen Diversitätsstrategie der Bundesregierung „Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung“, welche die Förderung einer wertschätzenden, diskriminierungsfreien Verwaltungskultur sowie die Erhöhung der Vielfalt in der Bundesverwaltung zum Ziel hat (S. 5 der Strategie). Die Strategie gewährleistet u. a. eine Verbesserung der Teilhabe und Aufstiegschancen von Personengruppen, die aufgrund ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer ethnischen bzw. ostdeutschen Herkunft, ihrer Nationalität, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung oder ihrer sexuellen Orientierung besonders häufig Diskriminierung erfahren. Sie sieht verpflichtende und freiwillige Maßnahmen in den Bereichen vielfaltsbewusste Personalentwicklung und -gewinnung sowie Diskriminierungsprävention und -intervention vor und wird derzeit von den Bundesbehörden umgesetzt.

42. In welcher Form wurden die Hauptpersonalräte und Gewerkschaften in die Ausarbeitung der personalpolitischen Maßnahmen einbezogen?

Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften werden nach § 118 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse beteiligt. Der Hauptpersonalrat wird einbezogen, wenn Angelegenheiten des jeweiligen nachgeordneten oder gesamten Geschäftsbereichs zu entscheiden sind und in dieser Angelegenheit eine Beteiligung nach § 92 Absatz 3 in Verbindung mit Kapitel 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vorgesehen ist.

43. Plant die Bundesregierung ein Monitoringsystem, das den Fortschritt der Personalmodernisierung in den einzelnen Ressorts vergleicht, und wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Fortschritte bei der Modernisierung des Personalmanagements künftig stärker datenbasiert und indikatoren gestützt zu begleiten. Das Ziel ist insbesondere mehr Transparenz über die Entwicklungen, Bedarfe und Wirkungen zentraler Modernisierungsvorhaben. Ein ressortübergreifendes Benchmarking im Sinne eines vergleichenden Rankings der Ressorts steht dabei derzeit nicht im Vordergrund.

Vielmehr geht es um eine bessere gemeinsame Steuerungs- und Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung.

44. Welche Steuerungsmöglichkeiten hat das Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung (BMDS), und wie werden die Zuständigkeiten für die Koordinierung der Umsetzung der Personalmaßnahmen im Sinne eines Whole-of-Government-Ansatzes zwischen den Ressorts verteilt?

Die Steuerung der Personalmodernisierung erfolgt im Rahmen der Modernisierungsagenda Bund ressortübergreifend und in enger Abstimmung zwischen den beteiligten Ressorts. Das BMDS übernimmt hierbei insbesondere koordinierende, impulsgebende und vernetzende Funktionen. Für die ressortübergreifende Zusammenarbeit werden bestehende interministerielle Arbeitsgruppen und Austauschformate genutzt, insbesondere die AG PersDiV, in der zentrale Fragen des strategischen Personalmanagements, der Digitalisierung und der Personalentwicklung gemeinsam bearbeitet werden. Ziel ist ein stärker abgestimmtes Vorgehen im Sinne eines „Whole of Government“-Ansatzes.

45. Welche Evaluationsmaßnahmen plant die Bundesregierung, um die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen zu messen?

Die Evaluation der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen folgt einem mehrstufigen, evidenzbasierten Ansatz. Durch den Aufbau eines Monitorings für die Zielerreichung wird in einem ersten Schritt die Grundlage für die langfristige Wirkungsmessung der Staatsmodernisierung gelegt. Um die Wirksamkeit messbar zu machen, unterstützt das BMDS zentrale Maßnahmen der Modernisierungsagenda Bund dabei, logische Wirkungsmodelle zu entwickeln und diese mit spezifischen, aussagekräftigen Indikatoren zu unterlegen.

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*