



---

## Sachstand

---

### Der demografische Wandel im öffentlichen Dienst

## Der demografische Wandel im öffentlichen Dienst

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 009/20  
Abschluss der Arbeit: 12. Februar 2020  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Personalbestand</b>	<b>4</b>
2.1.	Altersstruktur	5
2.2.	Versorgungsempfänger	6
<b>3.</b>	<b>Personalentwicklung</b>	<b>8</b>
3.1.	Allgemeines	8
3.2.	Demografiestrategie der Bundesregierung	8
3.3.	Weitere Maßnahmen in der Bundesverwaltung	11

## 1. Einleitung

Die demografischen Veränderungen und ihre Folgen sind in Deutschland seit vielen Jahren in allen Lebensbereichen spürbar. Ihre Ursache sind in erster Linie die kontinuierlich steigende Lebenserwartung, das dauerhaft niedrige Geburtenniveau und die wachsende nationale und internationale Mobilität. Diese demografischen Entwicklungen führen dazu, dass sich die Bevölkerung in ihrer Struktur laufend weiter verändern wird.

Auch die öffentlichen Arbeitgeber spüren die Auswirkungen des demografischen Wandels. Die Arbeitgeber und Dienstherrn aus Bund, Ländern und Kommunen müssen sich darauf einstellen, dass die Zahl der Erwerbstätigen künftig sinkt, während zugleich der Anteil der älteren Erwerbstätigen bis zum erwarteten Generationenwechsel durch das Ausscheiden der sogenannten „Babyboomer“ in den nächsten zehn Jahren weiter steigen wird. Diese Herausforderungen verstärken sich aufgrund der besonderen Altersstrukturen mit einem verhältnismäßig hohen Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Um die Fachkräftebasis in den Verwaltungen zu sichern, reagiert der Bund mit entsprechenden Zielen und konkreten Projekten. Gemeinsam mit den Ländern und den Kommunen wurden langfristige konkrete Handlungsempfehlungen für öffentliche Arbeitgeber erarbeitet, um dauerhaft attraktive Beschäftigungsbedingungen zu schaffen.

## 2. Personalbestand

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren circa 4,8 Millionen Menschen insgesamt im Öffentlichen Dienst in Deutschland beschäftigt, entweder beim Bund, bei den Ländern, Kommunen oder Sozialversicherungsträgern.

Beschäftigte nach den Beschäftigungsbereichen im öffentlichen Dienst <sup>1</sup>	
Beschäftigungsbereich	Zahl der Beschäftigten
Länder	2.419.840
Kommunen	1.518.595
Bund	496.295
Sozialversicherung	368.150
Insgesamt	4.802.880

---

1 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tabelle 2.1, Stand: 30. Juni 2018.

Beschäftigte nach dem Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst <sup>2</sup>	
Status	Zahl der Beschäftigten
Arbeitnehmer	2.947.270
Beamte und Richter	1.687.975
Berufs- und Zeitsoldaten	167.635
insgesamt	4.802.880

Seit 1991 ist der Stellenbestand im unmittelbaren Bundesdienst massiv gesunken. Gleichzeitig ist die Zahl der Beschäftigten ebenfalls stark zurückgegangen. Dabei sank die Zahl der Arbeitnehmer um mehr als die Hälfte, während die Zahl der Beamten geringfügig gestiegen ist. Zugleich hat sich in dieser Zeit der Umfang von Teilzeitbeschäftigungen fast verdoppelt.<sup>3</sup>

## 2.1. Altersstruktur

Der Stellenabbau im Bundesdienst in den letzten Jahren hat auch die Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst. Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst insgesamt lag zum Stichtag 30. Juni 2018 bei 44,4 Jahren.<sup>4</sup>

Beschäftigte im Bundesbereich nach Altersgruppen <sup>5</sup>						
	unter 25	25-34	35-44	45-54	55-59	60 und älter
Beamte und Richter	3.795	17.860	31.490	45.320	21.715	13.095
Arbeitnehmer	4.400	19.635	19.225	35.315	24.130	16.905
Berufs- und Zeitsoldaten	31.200	83.845	29.035	19.660	3.370	530
insgesamt	39.395	121.340	79.750	100.295	49.215	30.530

2 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tabelle 2.1, Stand: 30. Juni 2018.

3 Zweiter Bericht der Bundesregierung gemäß § 147 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz zur Anhebung der Altersgrenzen von Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern des Bundes, Dezember 2016, S. 8.

4 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tabelle 2.3.1, Stand: 30. Juni 2018.

5 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tabelle 3.3, Stand: 30. Juni 2018.

Weitere Angaben zur Altersstruktur nach Beschäftigungsbereichen und Status lassen sich der Fachserie 14, Reihe 6, Tabelle 2.3.1, 3.3 und 3.4 des Statistischen Bundesamtes entnehmen.

Auf der Grundlage der Altersstruktur in der Bundesverwaltung können die zukünftigen Ruhestandseintritte prognostiziert werden. Ausgehend von einem Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen des 65. Lebensjahres werden in den nächsten zehn Jahren circa ein Viertel der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten. Auf die nächsten zwanzig Jahre liegt dieser Anteil sogar bei circa 61 Prozent.<sup>6</sup> Dabei gibt es Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen. Während bei den Arbeitnehmern in den nächsten zehn Jahren 31,3 Prozent und in den nächsten zwanzig Jahren 65,2 Prozent das 65. Lebensjahr erreichen werden, sind es bei den Beamten und Richtern 22 Prozent in den nächsten zehn Jahren und 57,1 Prozent in den nächsten zwanzig Jahren.

Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Ruhestandseintritte der Beamten nicht gleichmäßig über die vier Laufbahngruppen verteilt sind.<sup>7</sup>

Ruhestandseintritt nach Laufbahnen				
	Ausscheiden innerhalb der nächsten 10 Jahre		Ausscheiden innerhalb der nächsten 20 Jahre	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
höherer Dienst	6.172	30,3	13.679	67,1
gehobener Dienst	10.950	21,6	28.409	56,0
mittlerer Dienst	11.714	19,2	32.748	53,8
einfacher Dienst	591	33,0	1.500	83,8
insgesamt	29.427	22,0	76.336	57,1

## 2.2. Versorgungsempfänger

Am 1. Januar 2019 gab es in Deutschland 1.313.300 Pensionäre des öffentlichen Dienstes nach dem Beamten- und Soldatenversorgungsrecht, somit 1,9 Prozent mehr als im Januar 2018.

6 Sechster Versorgungsbericht der Bundesregierung, Übersicht IV-2 und statistischer Anhang Tabellen 3 und 12, Stand: Dezember 2016.

7 Zweiter Bericht der Bundesregierung gemäß § 147 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz zur Anhebung der Altersgrenzen von Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern des Bundes, Dezember 2016, S. 10.

Ruhegehaltsempfänger im öffentlichen Dienst am 1. Januar 2019 <sup>8</sup>	
Ehemaliger Beschäftigungsbereich	Zahl der Ruhegehaltsempfänger
Länder	758.100
Kommunen	94.400
Bund	441.800
Sozialversicherung	19.000
insgesamt	1.313.300

Die Versorgungsausgaben von Bund, Ländern und Kommunen für pensionierte Beamte, Richter und Soldaten sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Laut dem sechsten Versorgungsbericht der Bundesregierung wird sich die Zahl der Versorgungsempfänger im Bundesbereich bis 2035 voraussichtlich auf circa 200.000 Personen erhöhen und dann langsam sinken.<sup>9</sup>

Für die Länder und Kommunen gibt es derzeit keine aktuelle bundesweite Prognose, da mit der Föderalismusreform im Jahr 2006 die Zuständigkeiten für die Beamtenbesoldung- und versorgung der Landes- und Kommunalbeamten zurück auf die Länder übertragen wurde. Im dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung von 2005 wurde seinerzeit ermittelt, dass im kommunalen Bereich mit einem Anstieg auf circa 180.000 Versorgungsempfänger bis 2040 zu rechnen sei. Für den Landesbereich wurde ein Anstieg auf circa 1,2 Millionen Versorgungsempfänger bis 2050 erwartet.<sup>10</sup>

Abschwächend auf das Wachstum der Versorgungsausgaben wirkt der zunehmend spätere Eintritt in den Ruhestand. Die gesetzliche Altersgrenze lag dabei für Beamte und Richter bis 2011 grundsätzlich bei 65 Jahren. Inzwischen steigt die Altersgrenze in Anlehnung an die gesetzliche Rentenversicherung für Beamte und Richter des Bundes schrittweise seit 2012 bis zum Jahr 2029 auf 67 Jahre an. Lediglich in den Bundesländern Berlin und Sachsen-Anhalt erfolgt derzeit noch keine Anhebung der Altersgrenze. Sie liegt hier weiterhin bei 65 Jahren. Das durchschnittliche

---

8 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6.1, Tabelle I.1, Stand: 1. Januar 2019.

9 Sechster Versorgungsbericht der Bundesregierung, Übersicht IV-2, Seite 84, Stand: Dezember 2016.

10 Dritter Versorgungsbericht der Bundesregierung, Punkt II.1, Übersicht 6, Stand: Juni 2005.

---

Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand lag bei Beamten und Richtern des Bundes im Jahr 2018 bei 62,5 Jahren.<sup>11</sup>

### **3. Personalentwicklung**

#### **3.1. Allgemeines**

Der öffentliche Dienst bleibt angesichts des demografischen Wandels gefordert, die Erfahrung und das Wissen der älteren Beschäftigten stärker zu nutzen, da die Zahl der nachrückenden jungen Arbeitskräfte prognostisch zurückgeht. Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der älter werdenden Belegschaft anzupassen, und für die Betroffenen, ihre jeweilige Lebensplanung auf den späteren Eintritt in den Ruhestand auszurichten. Zugleich wird durch die Anhebung der Altersgrenzen das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge zeitlich abgefedert.

Da infolge der Anhebung der Altersgrenze tendenziell mehr ältere Erwerbstätige beschäftigt sein werden, muss die Verschiebung der Altersgrenzen mit Maßnahmen verbunden werden, die die Arbeitsfähigkeit der älteren Beschäftigten sichern. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung eine Reihe von dienst- und tarifrechtlichen sowie personalpolitischen Maßnahmen erarbeitet, die auf eine längere Erwerbstätigkeit ausgerichtet sind, um so die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

#### **3.2. Demografiestrategie der Bundesregierung**

Die Demografiestrategie ist die Grundlage für den von der Bundesregierung geführten ressort- und ebenenübergreifenden Dialogprozess zur Gestaltung des demografischen Wandels. Sie befasst sich mit allen Handlungsfeldern, die für die politische Gestaltung des demografischen Wandels wichtig sind. Die Demografiestrategie formuliert für diese Handlungsfelder konkrete Ziele und zeigt Maßnahmen zu deren Verwirklichung auf.

Zu diesem Zweck hat die Bundesregierung einen langfristig angelegten, ressort- und ebenenübergreifenden Dialogprozess aufgesetzt und die wichtigsten Akteure eingebunden. In diesem Prozess beteiligen sich Vertreter der Länder und Kommunen, der Sozialpartner und Verbände, der Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft in zehn Arbeitsgruppen.

Die Demografiestrategie ist Teil eines längeren politischen Prozesses, der 1992 mit der Einsetzung der Enquête-Kommission "Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik" begann. Im Jahr 2009 beauftragte die Bundesregierung den Bundesminister des Innern mit der Erstellung eines „Berichts der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes“ bis zum Jahr 2011.

---

11 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6.1, Tabelle IV.9, Stand: 1. Januar 2019.



Auf der Grundlage dieses Demografieberichts<sup>12</sup> wurden im Rahmen des ersten Demografiegipfels im Oktober 2012 zehn Arbeitsgruppen eingerichtet, um konkrete Lösungsansätze zur Gestaltung des demografischen Wandels in den entscheidenden Handlungsfeldern zu erarbeiten. Darunter befindet sich auch die Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ (AG F), die vom Bundesinnenminister geleitet wird.

Das Arbeitsprogramm der Arbeitsgruppe lässt sich unter [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Programme/AG\\_F\\_Arbeitsprogramm.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Programme/AG_F_Arbeitsprogramm.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020) einsehen.

Der erste Bericht der Arbeitsgruppe wurde auf dem zweiten Demografiegipfel im Mai 2013 vorgestellt.<sup>13</sup> Die Broschüre „Jedes Alter zählt“ fasst die Ergebnisberichte aller Arbeitsgruppen zusammen.<sup>14</sup>

Die Demografiestrategie „Jedes Alter zählt“ ist die Grundlage für den von der Bundesregierung eingeleiteten ebenenübergreifenden Dialogprozess zur Gestaltung des demografischen Wandels. Die Demografiestrategie formuliert in sechs Handlungsfeldern konkrete Ziele und zeigt Maßnahmen zu deren Verwirklichung auf. Im Mittelpunkt stehen die Lebensbereiche, in denen die Menschen die Auswirkungen des demografischen Wandels ganz unmittelbar und am stärksten erfahren.<sup>15</sup>

Die Arbeitsgruppe F hat bei ihrer Arbeit bereits ausgereifte Ideen und Projekte des Bundes sowie der Gestaltungspartner aufgegriffen. Profitiert hat sie insbesondere von der Länder-Bund-Arbeitsgruppe „Zukunft Personal“. Diese hat am 20. September 2012 und 27. September 2013 dem Arbeitskreis VI der Innenministerkonferenz zwei Berichtsteile vorgelegt, in denen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den öffentlichen Dienst beschrieben wurden.

Aus diesen Berichten hat die Arbeitsgruppe „Zukunft Personal“ Handlungsempfehlungen für die öffentlichen Arbeitgeber zusammengefasst. Sie sollen dafür Sorge tragen, dass der öffentliche Dienst auch für die Zukunft leistungsstark bleibt und den neuen Anforderungen gerecht wird.<sup>16</sup>

---

12 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/BerichteKonzepte/Bund/Demografiebericht\\_Bundesregierung.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/BerichteKonzepte/Bund/Demografiebericht_Bundesregierung.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

13 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/AG\\_F\\_Ergebnisbericht.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/AG_F_Ergebnisbericht.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

14 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/Ergebnisbericht\\_Arbeitsgruppen.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/Ergebnisbericht_Arbeitsgruppen.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

15 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/BerichteKonzepte/Bund/Demografiestrategie\\_Bundesregierung.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/BerichteKonzepte/Bund/Demografiestrategie_Bundesregierung.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

16 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_Handlungsempfehlungen\\_IMK.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_Handlungsempfehlungen_IMK.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

Im Januar 2015 hat die Bundesregierung beschlossen, die bisherige Strategie zu vertiefen und unter dem Titel „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“ weiterzuentwickeln.<sup>17</sup>

Zum Strategiekongress Demografie im September 2015 haben die Arbeitsgruppen erneut ihre Ergebnisse vorgestellt. Die Broschüre fasst die seit dem ersten Zwischenbericht zum Demografiegipfel 2013 erfolgten Tätigkeiten zusammen und enthält Vorschläge und Maßnahmen zum weiteren Vorgehen.<sup>18</sup>

Der Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe F findet sich unter [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_Ergebnisbericht.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_Ergebnisbericht.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

Danach sollen im Sinne einer demografievorsorgenden Stellenpolitik die zentralen Ausbildungskapazitäten des Bundes für bestimmte, nachgefragte Berufe gestärkt und die Ressourcen der Hochschule des Bundes entsprechend angepasst werden. Gleichzeitig wurde vorgeschlagen, einen zentralen Stellenpool einzurichten, mit dessen Hilfe die Bundesressorts nachgefragte Nachwuchskräfte frühzeitig einstellen können, schon bevor die Vorgänger in den Ruhestand treten und der Fachkräftemarkt sich weiter verengt.

Die demografiepolitische Bilanz der Bundesregierung zum Ende der 18. Legislaturperiode wurde am 1. Februar 2017 im Bundeskabinett vorgelegt. Sie knüpft an die im Jahr 2015 weiterentwickelte Demografiestrategie der Bundesregierung und die dort definierten Ziele an: die Stärkung des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials, die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und gleichwertiger Lebensverhältnisse sowie die Gewährleistung solider Finanzen für die Handlungsfähigkeit des Staates und verlässlicher sozialer Sicherungssysteme. Die Bilanz zeigt die Vielzahl und die große Bandbreite der Maßnahmen auf, welche die Bundesregierung zur Gestaltung des demografischen Wandels bis zu diesem Zeitpunkt ergriffen hat.<sup>19</sup>

Auf dem Demografiegipfel im März 2017 wurden die Ergebnisse aller Arbeitsgruppen präsentiert.<sup>20</sup> Der Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe F aus dem Jahr 2017 findet sich unter <https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG-F-Ergebnisbericht-2017.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

Die Arbeitsgruppe F hat ihre Arbeit nicht nur in den Ergebnisberichten bilanziert, sondern in „Projektsteckbriefen“ mit konkreten Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeber erläutert. Die

---

17 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Dialogprozess/Weiterentwicklung\\_Demografiestrategie.pdf](https://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Dialogprozess/Weiterentwicklung_Demografiestrategie.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

18 Abrufbar unter: [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht\\_Arbeitsgruppen.pdf](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht_Arbeitsgruppen.pdf) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

19 Abrufbar unter: <https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/BerichteKonzepte/Bund/Demografiepolitische-Bilanz.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

20 Abrufbar unter: <https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht-Arbeitsgruppen-2017.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

Projekte wurden von insgesamt fünf verschiedenen Unterarbeitsgruppen und einer Ressortarbeitsgruppe ausgearbeitet. Der Umsetzungsstand der Vorhaben wurde detailliert in „Sachstandsberichten“ wiedergegeben. Darüber hinaus haben die Unterarbeitsgruppen zu einigen Projekten „Handlungsleitfäden“ oder „Eckpunkte-Papiere“ für die Praxis entwickelt. Näheres findet sich unter:

[https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_Projekte\\_Unterarbeitsgruppen.html?nn=5319940](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_Projekte_Unterarbeitsgruppen.html?nn=5319940) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

Gleichzeitig haben Bund, Länder und Kommunen ein gemeinsames Werbekonzept zur Fachkräftesicherung im Öffentlichen Dienst erarbeitet, mit dem erstmals der gesamte Öffentliche Dienst für sich als attraktiver Arbeitgeber wirbt. Im Zentrum der Werbemaßnahmen steht das Internetportal „www.durchstaaten.de“ und ein dazugehöriges Signet, das auf die Internetseite verweist: „Arbeiten im Öffentlichen Dienst – durchstaaten.de“. Die Internetseite präsentiert sämtliche öffentliche Arbeitgeber von Bund, Ländern und Kommunen und verlinkt jeweils auf deren dezentrale Stellenangebote.

### 3.3. Weitere Maßnahmen in der Bundesverwaltung

#### – Flexibilisierung des Ruhestandseintritts

Neben der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen kann unter anderem der Eintritt in den Ruhestand flexibel gestaltet werden. Danach kann die Versetzung in den Ruhestand gemäß § 52 Abs. 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) auf Antrag bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres mit entsprechenden Versorgungsabschlägen erfolgen oder die Altersgrenze um bis zu drei Jahre gemäß § 53 Abs. 1 BBG hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Darüber hinaus konnte in festgelegten Stellenabbaubereichen gemäß § 93 BBG in Verbindung mit der Beamtenzeitverordnung (BATZV) Altersteilzeit in Teilzeit oder im Blockmodell ab Vollendung des 60. Lebensjahres vereinbart werden. Ein abschlagsfreier Eintritt in den Ruhestand ist mit Vollendung des 65. Lebensjahres möglich, wenn der Beamte mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Zeiten zurückgelegt hat.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht nach § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den tariflich geregelten Beendigungszeitpunkt durch Erreichen der Regelaltersgrenze hinauszuschieben. Daneben besteht nach § 33 Absatz 5 TVöD die Möglichkeit der erneuten Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze durch Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages im Anschluss an das beendete Beschäftigungsverhältnis.

#### – Sicherung der Fachkräftebasis

Mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz wurden im Jahr 2015 die Regelungen zur Anrechnung von Einkommen auf das Ruhegehalt angepasst. So wurde die Berücksichtigung von der bis dahin monatlichen Betrachtungsweise bei Hinzuverdienst auf das ganze Kalenderjahr ausgeweitet. Weiterhin können durch die Schaffung eines zentralen Stellenpools für Bundesressorts bei nachgewiesenem Bedarf temporär zusätzliche Planstellen für Nachwuchskräfte in bestimmten Förderbereichen gewährt werden. Dadurch können Dienstposten zeitweise doppelt besetzt werden, indem Nachwuchskräfte eingestellt werden, bevor die Wissensträger in

---

den Ruhestand eintreten. Schließlich wurden die zentralen Ausbildungskapazitäten des Bundes an der Hochschule des Bundes für bestimmte nachgefragte Berufe ausgeweitet.

– Lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen

Mit Änderung der Arbeitszeitverordnung (AZV) im Jahr 2014 wurde das Pilotprojekt zur Einrichtung von Langzeitkonten gestartet. Die Erfahrungen des Pilotprojekts sollen im Jahr 2020 evaluiert werden. Daneben soll den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität und damit auch familienfreundliches Arbeiten ermöglicht werden. Dazu werden die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten außerhalb der Dienststelle in entsprechenden Dienstvereinbarungen in allen Ressorts geregelt.

– Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement

Auf Anregung der Arbeitsgruppe F erarbeitete der Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Unfallversicherung Bund und Bahn sowie den Gestaltungspartnern „Eckpunkte für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Bundesverwaltung“.<sup>21</sup> Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist zwischenzeitlich in allen Ressorts fest etabliert und richtet sich am Bedarf der jeweiligen Behörden aus.

Aktuell werden vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat weitere Maßnahmen zur Demografiesicherung in der Bundesverwaltung erarbeitet. Um das Wissen und insbesondere die langjährigen, praktischen Erfahrungen aus dem Dienst ausscheidender qualifizierter beschäftigter systematisch zu erhalten, wurde zunächst ein Konzept für den strukturierten Wissenstransfer bei Altersabgängen erarbeitet.<sup>22</sup> Weitere Maßnahmen sind geplant.

\*\*\*

---

21 Abrufbar unter: [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/gesundheitsmanagement/eckpunkte-betriebliches-gesundheitsmanagement.pdf;jsessionid=1C53B3AA5D317F937C4E30AB5B13BDA8.2\\_cid287](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/gesundheitsmanagement/eckpunkte-betriebliches-gesundheitsmanagement.pdf;jsessionid=1C53B3AA5D317F937C4E30AB5B13BDA8.2_cid287) (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).

22 Abrufbar unter: <https://social.intranet.bund.de/service/on2Service/content/attachment?attachmentId=5160> (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2020).