



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Wissenschaftliche Dienste

Dokumentation

Fachkräftemobilität zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft

**Fachkräftemobilität
zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000-016/24
Abschluss der Arbeit: 03.07.2024 (gleichzeitig letzter Abruf der Internetquellen)
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

1.	Einleitung	4
2.	Studien zur Durchlässigkeit der Sektoren	4
3.	Vergleich der Arbeitsbedingungen	5
4.	Fachkräftesituation im öffentlichen Dienst	6
5.	Rechtliche Mobilitätshindernisse	8
5.1.	Beamtenrecht	8
5.2.	Gesetzgeberische Maßnahmen	8
5.3.	Altersgeld des Bundes	9
6.	Koalitionsvertrag	10

1. Einleitung

Die vorliegende Dokumentation soll der Frage nachgehen, wie durchlässig die Arbeitsmarktsektoren des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft sind und wie Wettbewerb und Zusammenarbeit der beiden Sektoren bei der Personalgewinnung in der Arbeitsmarktforschung eingeschätzt werden. Dazu wird im Wesentlichen eine Reihe empirischer Studien dargestellt, die die Gesamtsituation beleuchten oder einzelne Aspekte in den Blick nehmen und zum Teil politische Handlungsempfehlungen enthalten. Vorgestellt werden sollen aber auch die rechtliche Situation sowie bisher ergriffene gesetzgeberische Maßnahmen zur Förderung des Austausches.

2. Studien zur Durchlässigkeit der Sektoren

Die Frage, inwieweit öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft gegeneinander abgeschottete Arbeitsmarktsektoren sind, wurde bereits in den 1990er-Jahren vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen, das auf der Grundlage einer regionalen Akademikerbefragung zu dem Ergebnis gelangte, dass es nur geringen Austausch zwischen den beiden Sektoren gab:

Keller, Berndt; Klein, Thomas: Berufseinstieg und Mobilität von Akademikern zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft - Evidenz aus der Konstanzer Absolventenbefragung bei Diplom-Verwaltungswissenschaftlern, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1994, S. 152-160, abrufbar im Internetauftritt des IAB:
https://doku.iab.de/mittab/1994/1994_2_MittAB_Keller_Klein.pdf.

Eine im Jahr 2014 veröffentlichte Kurzstudie der Hertie School of Governance und der schweizerischen Managementberatung Egon Zehnder bestätigt diesen Befund auf der Grundlage der Ergebnisse von drei zwischen 2009 und 2014 durchgeführten Führungskräftebefragungen in der staatlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft:

Hammerschmid, Gerhard: Wettbewerb und Zusammenarbeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor: Erfahrungen, Erfolgsfaktoren und Perspektiven, November 2014, abrufbar im Internetauftritt der Hertie School of Governance:
https://www.hertie-school.org/fileadmin/2_Research/2_Research_directory/Research_projects/Manager_Study_Private_and_public_sector_in_Germany_hardly_cooperate/HertieSchool_EgonZehnder_Studie_2014_final.pdf.

Der Autor leitet daraus eine trotz zunehmender Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen den Sektoren und sektorübergreifender Kompetenzen mangelhafte Interaktion sowohl bei Karrierepfaden als auch in der tatsächlichen Zusammenarbeit ab. Führungskräfte beider Seiten hätten der Studie zufolge eine Reformbedürftigkeit der Verwaltung erkannt.

3. Vergleich der Arbeitsbedingungen

Eine Studie des IAB aus dem Jahr 2011 vergleicht auf der Grundlage von Daten aus dem IAB-Betriebspanel¹ Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor mit denen in der Privatwirtschaft:

Ellguth, Peter, Kohaut, Susanne: Der Staat als Arbeitgeber - Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft, Januar 2011, Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 2011, S. 11-38, abrufbar über das Social Science Open Access Repository (SSOAR) im Internetauftritt des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften:
[https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34398/ssoar-indb-2011-1/2-ellguth et al-Der Staat als Arbeitgeber .pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-indb-2011-1/2-ellguth et al-Der Staat als Arbeitgeber.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34398/ssoar-indb-2011-1/2-ellguth%20et%20al-Der%20Staat%20als%20Arbeitgeber.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-indb-2011-1/2-ellguth%20et%20al-Der%20Staat%20als%20Arbeitgeber.pdf).

Die Autoren stellen zunächst die hinsichtlich ihrer institutionellen Interessenvertretung vergleichbaren Betriebe/Dienststellen entlang verschiedener Aspekte der Qualität von Arbeit gegenüber und bilden unter Nutzung von Matching-Verfahren vergleichbare Einheiten in öffentlicher und privater Hand. Sie gelangen zu dem Ergebnis, dass der Staat trotz Ökonomisierungs- und Privatisierungstendenzen eher bessere Arbeitsbedingungen biete als die Privatwirtschaft. Die Mobilität von Beschäftigten zwischen den beiden Sektoren ist nicht Gegenstand dieser Studie.

Eine 2023 erschienene Analyse der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg vergleicht ebenfalls empirisch gestützt die Arbeitsbedingungen im öffentlichen und privaten Sektor:

Prümer, Stephanie; Schnabel, Claus: Ist der Staat der bessere Arbeitgeber?, September 2023, Wirtschaftsdienst: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Heft 9, S. 613- 618, abrufbar im Internetportal des Zeitschrift Wirtschaftsdienst:
<https://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2023/heft/9/beitrag/ist-der-staat-der-bessere-arbeitgeber.html>.

Die Autoren konstatieren, dass die Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst beschäftigtenfreundlicher seien und die Arbeitskräfte umfassenderen Schutz durch Tarifverträge und kollektivrechtliche Mitbestimmung genossen. Auch sei der Anteil von Beschäftigten, die von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst wechseln, in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen und liege höher als der von Beschäftigten, die vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft wechselten. Bei der Vergütung biete der Staat allerdings nur für Frauen Vorteile, während Männer sich in der Privatwirtschaft besserstellten als bei öffentlichen Arbeitgebern. Die Analyse der sektoralen Lohnlücke zeigt der Studie zufolge, dass für beide Geschlechter im öffentlichen Dienst die Vergütung weniger stark als in der Privatwirtschaft an individuelle Charakteristika gekoppelt sei, sodass persönliche Stärken und Vorzüge weniger Berücksichtigung fänden. Angesichts der momentanen Entlohnungsstrukturen erwarten die Autoren, dass sich der öffentliche

1 Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative Befragung von gut 15.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Branchen, die seit 1993 durchgeführt wird, vgl. dazu im Internetauftritt des IAB:
<https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/>.

Dienst in Zukunft mit Problemen in der Rekrutierung insbesondere von Männern konfrontiert sehen könnte und setzen sich für entsprechende Reformen ein.

4. Fachkräftesituation im öffentlichen Dienst

Die Herausforderung des Wettbewerbs um Führungskräfte betrifft Arbeitgeber im öffentlichen Sektor wie in der Privatwirtschaft gleichermaßen. Vor dem Hintergrund zunehmenden Fachkräftemangels ist in den letzten Jahren eine Reihe von Studien entstanden, die Fragen der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in den Fokus rücken und Empfehlungen geben, wie der öffentlichen Hand die Anwerbung und Bindung von Fachkräften gelingen könne.

Ein im Jahr 2021 veröffentlichter Forschungsbericht des Deutschen Instituts für öffentliche Verwaltung konstatiert ebenfalls eine Verschärfung des Wettbewerbs zwischen Privatwirtschaft und öffentlichen Arbeitgebern:

Färber, Gisela; Hermanowsky, Richard: Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, Speyerer Forschungsberichte, Band 300, Mai 2021, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung:
<https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5388/file/FB-300.pdf>.

Die Autoren stellen unter den Mitarbeitern im öffentlichen Dienst in erheblichem Umfang Wechselabsichten fest, die sie auf Attraktivitätsdefizite der öffentlichen Verwaltung zurückführen. Sie stellen institutionelle Grundlagen und Rahmenbedingungen der Beschäftigung im öffentlichen Dienst dar und analysieren die Attraktivität des öffentlichen Dienstes aus der theoretischen Perspektive und auf der Grundlage von Befragungsdaten der Beschäftigten. Sie stellen unter anderem einen Reformbedarf bei Entgelt- und Beförderungs-/Laufbahnsystemen fest und mahnen Verbesserungen bei der Organisation der spezifischen Aus- und Weiterbildungssysteme des öffentlichen Dienstes an.

Eine Dissertation aus dem Jahr 2022 konstatiert Personalprobleme im öffentlichen Dienst, die auf Entwicklungen wie demografischen Wandel, Digitalisierung und Technisierung, Globalisierung sowie Individualisierung moderner Gesellschaften und den damit verbundenen Wertewandel zurückgeführt werden, und geht davon aus, dass diese Probleme durch Übernahme privatwirtschaftlicher Managementtechniken behoben werden könnten:

Grützmacher, Christoph: Talentmanagement als personalpolitischer Ansatz im Öffentlichen Dienst? - Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel mehrerer Kommunen im Kreis Stormarn, Schriftenreihe Personalwirtschaft, Band 65, Hamburg 2023, in der Bibliothek des Deutschen Bundestages verfügbar unter der Signatur: P 5166456.

Der Autor analysiert die Situation am Beispiel ausgewählter Kommunen und formuliert Handlungsempfehlungen, wie der kommunale öffentliche Dienst mit der Privatwirtschaft konkurrieren könnte.

Eine 2022 veröffentlichte Studie des Wirtschaftsberatungsunternehmens PricewaterhouseCoopers (PwC) Deutschland thematisiert den erheblichen Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst und formuliert zehn Handlungsempfehlungen für die Politik, die dem entgegenwirken sollen:

Bernnat, Rainer et al.: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor - Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider:innen, PwC, Juni 2022, abrufbar im Internetauftritt von PwC Deutschland:
<https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/pwc-fachkraefte-mangel-im-oeffentlichen-sektor.pdf>.

Zur Verbesserung der Ausschöpfung des Kandidatenpools regen die Autoren der Studie unter anderem an, Quereinstiege aus der Privatwirtschaft zu erleichtern. Sie schlagen auch eine Intensivierung der Förderung des Austausches mit der Privatwirtschaft durch zeitlich befristete Abordnungen vor, die Wissenstransfer und gegenseitiges Verständnis für Anforderungen und Arbeitsweisen verbessern könne.

Die Beratungsagentur Next:Public stellt in einer Befragungsstudie zu den Bindungsfaktoren in der Verwaltung aus dem Jahr 2022 trotz großer Zufriedenheit mit Aufgaben und Arbeitgeber eine relativ hohe Wechselbereitschaft bei Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes fest:

Köppl, Carsten et al.: Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst - Eine Befragung zu Bindungsfaktoren in der Verwaltung, 5. Januar 2022, abrufbar im Internetauftritt von Next:Public:
https://nextpublic.de/wp-content/uploads/Studie_Bleibebarmeter_Oeffentlicher_Dienst.pdf.

Vor diesem Hintergrund geben die Autoren Handlungsempfehlungen für eine stärkere Bindungswirkung der Verwaltung. Aufgeführt werden dazu unter anderem eine individuelle Karriereförderung und das Ermöglichen von Austausch und Querwechsel zwischen verschiedenen Verwaltungsbereichen und -ebenen.

Eine von der Unternehmensberatung McKinsey & Company erstellte Studie aus dem Jahr 2023 hat den Bedarf vor allem an digitalen Fachkräften im öffentlichen Sektor zum Gegenstand und formuliert dazu Handlungsempfehlungen:

Hieronimus, Solveigh et al.: Action, bitte! - Wie der öffentliche Sektor den Mangel an digitalen Fachkräften meistern kann, Januar 2023, abrufbar im Internetauftritt von McKinsey & Company:
https://www.mckinsey.de/~/_media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/publikationen/2023-01-25%20it%20talent%20im%20public%20sector/action%20bitemckinsey.pdf.

Die Studie geht davon aus, dass sich die Fachkräftelücke im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft allein durch Neueinstellungen nicht schließen lasse und schlägt „ein planvolles Zusammenspiel von Neueinstellungen, Weiterbildung, Bindungsmaßnahmen und Bedarfsentschärfung“ vor, das zur Verringerung der Personallücke beitragen soll.

5. Rechtliche Mobilitätshindernisse

5.1. Beamtenrecht

Rechtliche Hindernisse für die Mobilität zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft finden sich bei den Statusgruppen der Beamten, Richter und Soldaten, die freilich nur knapp 1,8 Millionen der insgesamt 5,2 Millionen im öffentlichen Dienst tätigen Personen ausmachen.² Sie finden ihre Grundlage im Wesentlichen in den verfassungsrechtlich geschützten und durch den Bundes- und die Landesgesetzgeber weiter ausgestalteten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 2 bis 5 des Grundgesetzes). Hierzu gehört unter anderem das Lebenszeitprinzip, wonach das Beamtenverhältnis auf eine langfristige und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Anstellung ausgerichtet ist.³ Dadurch unterscheidet sich das Beamtenverhältnis signifikant von einem Arbeitsverhältnis und erschwert damit die Mobilität zwischen den Sektoren.

Fragen zu dieser Problematik hat eine aktuelle Arbeit des Fachbereich WD 7 der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages zum Gegenstand:

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Juristische Berufe in Deutschland - Einzelfragen zu den Wechselmöglichkeiten zwischen öffentlichem Dienst und einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft, Dokumentation WD 7 - 3000 - 012/24 vom 7. März 2024, abrufbar im Internetportal des Deutschen Bundestages:
<https://www.bundestag.de/resource/blob/997212/f9c0b5c4e047575201c5448af2049ffa/WD-7-012-24-pdf.pdf>.

5.2. Gesetzgeberische Maßnahmen

Der Bundesgesetzgeber hat diesbezüglich bereits in den vergangenen Legislaturperioden Handlungsbedarf erkannt und versucht, mögliche Mobilitätsbarrieren zu verringern.

So sollte durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009⁴ mit dem erklärten „Ziel, das Berufsbeamtentum an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und zukunfts- fest zu machen, [...] für den Bund ein modernes transparentes Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht geschaffen werden, das [unter anderem] einen flexibleren Personaleinsatz ermöglicht und die Mobilität verbessert.“⁵ Gefördert und gestärkt werden sollte dabei ausdrücklich

2 Statistisches Bundesamt (Destatis): Öffentlicher Dienst - Beschäftigte nach Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses, 30. Juni 2022, Stand: 31. August 2023, abrufbar im Internetauftritt von Destatis:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaefigungsbereiche.html>.

3 Battis in: Battis: Bundesbeamtengesetz, 6. Auflage 2022, Einl. Rn. 12.

4 Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I 2009, S. 160).

5 Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG), Bundestagsdrucksache 16/7076 vom 12. November 2007, S.1.

auch die „Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen“.⁶ Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Fortentwicklung des Laufbahnrechts im Bundesbeamtengesetz und in der Bundeslaufbahnverordnung vom 12. Februar 2009⁷.

5.3. Altersgeld des Bundes

Als wichtiges gesetzgeberisches Instrument zur Verringerung der beamtenrechtlichen Mobilitätshürden ist das Altersgeldgesetz (AltGG) vom 28. August 2013⁸ zu nennen. Durch das Bundesgesetz wurde, um wirtschaftliche Nachteile bei der Altersversorgung infolge eines freiwilligen Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst und des Wechsels in die Privatwirtschaft abzumildern, ein Anspruch auf Altersgeld eingeführt, das statt einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt werden kann.⁹ „Das Altersgeld des Bundes soll Mobilitätsbedürfnisse mit den Interessen des Dienstherrn in Ausgleich bringen und wird als Baustein zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes verstanden.“¹⁰

Im Dezember 2016 legte die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag gemäß § 17 AltGG einen Evaluationsbericht über die personalpolitischen und finanziellen Auswirkungen des Altersgeldgesetzes vor:

Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bericht der Bundesregierung über die Evaluation des Altersgeldgesetzes, Bundestagsdrucksache 18/10680 vom 13. Dezember 2016.

Dem Evaluationsbericht zufolge ist die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Altersgelds mit damals durchschnittlich 105 Altersgeldfällen pro Jahr bzw. 0,33 Fällen je 1.000 Bedienstete insgesamt gering. Eine Impulswirkung im Sinne eines häufigeren Wechsels von Bediensteten in die Privatwirtschaft oder eine deutliche Zunahme von Abwerbungen durch die Privatwirtschaft seien nicht feststellbar.

Bei der Inanspruchnahme des Altersgeldes gibt es offenbar signifikante Unterschiede im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Dienstbereich sowie Dienstaltes und Besoldungsgruppe. So hätten vor allem Bedienstete zwischen 31 und 35 Jahren Altersgeld beantragt. Mit zunehmendem Alter sei die Inanspruchnahme deutlich rückläufig. Auch hätten überproportional viele weibliche Bedienstete

6 Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG), Bundestagsdrucksache 16/7076 vom 12. November 2007, S. 2, 93.

7 Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung - BLV), BGBl. I 2009, S. 284.

8 Gesetz über die Gewährung eines Altersgelds für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten (Altersgeldgesetz - AltGG) vom 28. August 2013 (BGBl. I 2013, S. 3368), zuletzt geändert durch Artikel 71 des Gesetzes vom 20. August 2021 (BGBl. I 2021, S. 3932).

9 Vgl. dazu die weiter oben aufgeführte Arbeit der Wissenschaftlichen Dienste (siehe oben Abschnitt 5, S. 8).

10 Eichel, Benjamin: Das Altersgeld des Bundes, DÖV 2019, S. 681 (681).

die Möglichkeit des Altersgeldes genutzt. Im Hinblick auf Dienstbereiche scheint die Inanspruchnahme von Altersgeld die größte Bedeutung beim Ausscheiden aus dem Soldatenverhältnis zu haben; auch hier sei das Altersgeld aber deutlich häufiger von Frauen als von Männern genutzt worden.

Empirisch belastbare Hinweise auf personalstrategische oder personalpolitische Wirkungen des Altersgeldes konnten danach im Rahmen der Evaluierung ebenso wenig festgestellt werden wie Hinweise auf bestehende Weiterentwicklungsbedarfe und -möglichkeiten des Altersgeldgesetzes.

Im März 2020 hat die Bundesregierung ihren letzten Versorgungsbericht gemäß § 62a Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes vorgelegt:

Unterrichtung durch die Bundesregierung: Siebter Versorgungsbericht der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 19/18270 vom 18. März 2020.

Dem Bericht zufolge ist die Inanspruchnahme des Altersgeldes nach wie vor verhalten. In den Jahren 2016 bis 2018 erfolgten danach durchschnittlich rund 115 Altersgeldfestsetzungen pro Jahr. Das Durchschnittsalter bei der Entlassung habe rund 42 Jahre betragen, wobei rund 80 Prozent 50 Jahre und jünger gewesen seien. Im Übrigen sei weiterhin eine deutlich höhere Inanspruchnahme durch weibliche Bundesbedienstete festzustellen.

Ein 2023 erschienener Beitrag des Direktors des Mannheimer Instituts für das Personalmanagement der Bundeswehr befasst sich kritisch mit der Frage, ob das Altersgeld sich als sinnvolles Instrument für eine Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes darstellt:

Kawik, Michael; Werner, Alina: Das Altersgeld als Instrument zur Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, ZBR 4/2023, S. 113-121, verfügbar über die Bibliothek des Deutschen Bundestages.

6. Koalitionsvertrag

Die derzeitige Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag 2021-2025 zum Ziel gesetzt, im Rahmen einer Modernisierung des öffentlichen Dienstes den Personalaustausch und die Rotation zwischen verschiedenen Behörden, zwischen Bund und Ländern sowie zwischen Verwaltung und Privatwirtschaft zu fördern und zu vereinfachen. Dazu sollen die Einstellungsvoraussetzungen flexibilisiert und das Instrument des Altersgeldes gestärkt werden.¹¹ Entsprechende gesetzgeberische Maßnahmen sind soweit ersichtlich noch nicht ergriffen worden.

* * *

11 Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP) vom 7. Dezember 2021, S. 7, abrufbar über den Internetauftritt der Bundesregierung: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/koalitionsvertrag-2021-1990800>.