



Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO

an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages

Personalkapazitäten für interne Servicebereiche in den Bundesministerien

Dieser Bericht enthält das vom Bundesrechnungshof abschließend im Sinne des § 96 Absatz 4 BHO festgestellte Prüfungsergebnis. Er ist auf www.bundesrechnungshof.de veröffentlicht.

Gz.: VII 5 - 0001184

7. Mai 2025

Dieser Bericht des Bundesrechnungshofes ist urheberrechtlich geschützt.

Wirtschaftlichen Personaleinsatz in internen Servicebereichen sicherstellen

Das Bundeskanzleramt und die Bundesministerien setzen teilweise mehr als ein Drittel ihres Personals für interne Serviceleistungen ein, ohne dies immer mit Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen begründen zu können. Der Bundesrechnungshof hält es für erforderlich, dass die Bundesregierung den wirtschaftlichen Einsatz ihres Verwaltungspersonals sicherstellt.

Worum geht es?

Der Bundesrechnungshof hat festgestellt, dass das Bundeskanzleramt und die Bundesministerien für grundsätzlich vergleichbare interne Serviceaufgaben wie Haushalt, Organisation, Personal, Innerer Dienst unterschiedlich viel Personal einsetzen. Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen hierfür fehlten oftmals. Bei einigen Bundesministerien stand mehr als ein Drittel des Personals nicht für ministerielle Kernaufgaben bereit, sondern nahm interne Serviceaufgaben wahr.

Was ist zu tun?

Die Bundesregierung sollte vergleichend betrachten (Benchmarking), wieviel Personal die Bundesministerien für ihre internen Serviceaufgaben einsetzen. So könnten wirtschaftliche Verfahren – unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten – übergreifend nutzbar gemacht werden. Zudem sollten die Bundesministerien ihre Bedarfe für interne Serviceaufgaben regelmäßig in Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen hinterfragen.

Was ist das Ziel?

Das Bundeskanzleramt und die Bundesministerien stellen den wirtschaftlichen Einsatz ihres Verwaltungspersonals sicher.

Inhaltsverzeichnis

0	Zusammenfassung	5
1	Vorbemerkungen	9
2	Personal der Bundesministerien	10
3	Viel Personal in internen Servicebereichen	12
4	Personaleinsatz in den Kernbereichen der inneren Verwaltung	14
4.1	Allgemein	14
4.2	Kernbereiche der inneren Verwaltung insgesamt	14
4.3	Bereich Haushalt	18
4.4	Bereich Organisation	21
4.5	Bereich Personal	25
4.6	Bereich Innerer Dienst	29
5	Auswirkungen der Verwaltungsdigitalisierung	34
6	Entwicklung der Laufbahngruppen	35
7	Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen in den Kernbereichen der inneren Verwaltung	36
8	Würdigung und Empfehlung	38
8.1	Überblick über den Personaleinsatz für interne Serviceleistungen fehlt	38
8.2	Personaleinsatz hinterfragen	39
8.3	Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen fehlen	41
8.4	Geringe Digitalisierungseffekte	42
8.5	Empfehlungen	43

Abkürzungsverzeichnis

A

AA *Auswärtiges Amt*

B

BKAmt *Bundeskanzleramt*

BMAS *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*

BMBF *Bundesministerium für Bildung und Forschung*

BMDV *Bundesministerium für Digitales und Verkehr*

BMEL *Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft*

BMF *Bundesministerium der Finanzen*

BMFSFJ *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

BMG *Bundesministerium für Gesundheit*

BMI *Bundesministerium des Innern und für Heimat*

BMJ *Bundesministerium der Justiz*

BMUV *Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz*

BMVg *Bundesministerium der Verteidigung*

BMWK *Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz*

BMWSB *Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen*

BMZ *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung*

H

HOPi *Bereiche Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst*

S

Stellen *Planstellen und Stellen*

V

VZÄ *Vollzeitäquivalent*

0 Zusammenfassung

Der Bundesrechnungshof hat untersucht, wieviel Personal das Bundeskanzleramt und die Bundesministerien (im Folgenden Bundesministerien) für Aufgaben einsetzten, die die Fachbereiche oder die Leitung bei ihrer Aufgabenerledigung unterstützen (Interne Serviceaufgaben). Dabei hat er vor allem die Bereiche Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst (sogenannte HOPI-Aufgaben) betrachtet.

Der Bundesrechnungshof hat ausgewertet,

- wie sich der Personaleinsatz seit dem Jahr 2018 entwickelt hat,
- wie hoch der Anteil des für HOPI-Aufgaben eingesetzten Personals am Gesamtpersonal der Bundesministerien war,
- ob die Bundesministerien Organisationsuntersuchungen durchführten und
- wie sich die Verwaltungsdigitalisierung auf den Personalbedarf ausgewirkt hat.

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) hat – abgestimmt mit den übrigen Bundesministerien – zu den Feststellungen des Bundesrechnungshofes Stellung genommen. Die Stellungnahme ist in diesem Bericht berücksichtigt.

Der Bundesrechnungshof hat Folgendes festgestellt:

- 0.1 Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 insgesamt rund ein Drittel ihres Personals in internen Servicebereichen ein. (Tz. 3)
- 0.2 Auf die HOPI-Aufgaben entfielen zwischen 11 und 22 % des Personals der Bundesministerien. In diesen Bereichen setzten sie insgesamt 2,4 % mehr Personal ein als im Jahr 2018. Fünf Bundesministerien erhöhten ihr HOPI-Personal in diesem Zeitraum sogar um über 15 %. (Tz. 4.2)
- 0.3 Der Bundesrechnungshof hat festgestellt, dass die Bundesministerien im Jahr 2023 verschieden hohe Anteile ihres Personals für die grundsätzlich vergleichbaren HOPI-Aufgaben einsetzten. Zudem entwickelte sich der Personaleinsatz in diesen Bereichen bei den Bundesministerien seit dem Jahr 2018 unterschiedlich. Für die Aufgaben Haushalt, Organisation und Personal setzte die Mehrheit der Bundesministerien mehr Personal ein, im Bereich Innerer Dienst bauten einige Bundesministerien Personal ab. (Tzn. 4.3 bis 4.6)
- 0.4 Die meisten Bundesministerien gaben an, dass sich die Verwaltungsdigitalisierung auf die Aufgabenerledigung in den HOPI-Bereichen auswirke. Im Inneren Dienst habe sich der Personalbedarf in einigen Bundesministerien reduziert. In den Bereichen Haushalt, Organisation und Personal sei es hingegen zu Personalzuwächsen gekommen, weil die Vorbereitung und Umsetzung der Digitalisierungsprojekte zusätzlichen Aufwand verursachten. Außerdem erforderten die neuen IT-Anwendungen Betreuung, Beratung und Fortbildung. (Tz. 5)

- 0.5 Gegenüber dem Jahr 2018 haben die Bundesministerien ihr Personal des höheren und gehobenen Dienstes in den HOPI-Bereichen erhöht, den mittleren und einfachen Dienst hingegen leicht reduziert. Ursache seien zum einen komplexere Aufgaben, zum anderen der Wegfall von Aufgaben im einfachen Dienst durch die Digitalisierung. (Tz. 6)
- 0.6 Nur jedes zweite Bundesministerium hatte für die HOPI-Bereiche eine aktuelle und vollständige Organisationsuntersuchung durchgeführt und verfügte über aktuelle Personalbedarfsermittlungen. (Tz. 7)
- 0.7 Die Bundesregierung hat es versäumt, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, in welchem Umfang die Bundesministerien ihr Personal für interne Serviceleistungen einsetzen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass sich der Personaleinsatz für die grundsätzlich vergleichbaren HOPI-Aufgaben bei den Bundesministerien so stark unterscheidet. Bei einigen Bundesministerien stand mehr als ein Drittel des Personals nicht für ministerielle Kernaufgaben bereit, sondern nahm interne Serviceaufgaben wahr. Die Ausrichtung der Personalressourcen sollte in diesen Fällen hinterfragt werden.

Die Bundesministerien haben der Feststellung widersprochen, die Bundesregierung habe keinen Überblick über das für interne Serviceaufgaben eingesetzte Personal. Für viele Aufgabenbereiche würden sie Erfahrungen austauschen. Die Bundesministerien räumten ein, dass behördenübergreifende Vergleiche, Auffälligkeiten aufzeigen könnten, die durch eigene Erhebungen hinterfragt werden. Die vom Bundesrechnungshof ermittelten Zahlen ermöglichten jedoch keinen aussagekräftigen Gesamtvergleich. Der Bericht suggeriere, dass in bestimmten Bereichen nicht notwendiges Personal eingesetzt werde. Dies lasse sich aus den erhobenen Daten nicht ableiten. Gänzlich außer Acht blieben qualitative Aspekte der Leistungserbringung. Ebenso werde nicht ausreichend gewürdigt, dass Aufgaben- und Personalaufwüchse in den Fachaufgaben regelmäßig auch einen Aufwuchs in den Servicebereichen nach sich ziehen.

Der Bundesrechnungshof stellt in diesem Bericht vergleichend dar, wie viel Personal die Bundesministerien in den grundsätzlich vergleichbaren Aufgabenbereichen Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst einsetzen. Dabei hat er sich auf die Angaben der Bundesministerien gestützt. Ob dieser Personaleinsatz quantitativ und qualitativ angemessen ist, hat er nicht bewertet. Vielmehr zeigt er den Bundesministerien Ansätze für weitergehende Analysen zum Personaleinsatz auf. Er erkennt an, dass Aufgaben- und Stellenzuwüchse in den Fachaufgaben Auswirkungen auf die Servicebereiche haben können. Diese folgen jedoch weder einem Automatismus, noch treten sie in allen Servicebereichen gleichermaßen auf. Die Anpassungsbedarfe sind vielmehr anlassbezogen zu ermitteln und zu begründen. (Tzn. 8.1 und 8.2)

- 0.8 Obwohl die Bundesministerien dem Personaleinsatz für ihre HOPI-Aufgaben oftmals keine Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen zu Grunde legten, setzten sie hier in den letzten Jahren mehr Personal ein und hoben die Wertigkeit vieler Planstellen und Stellen (Stellen) an. Einige Bundesministerien bezogen die

HOPI-Bereiche in ihr Alternatives Verfahren ein, obwohl weite Teile der HOPI-Aufgaben nicht dispositiv-kreativ sind.

Die Bundesministerien haben darauf hingewiesen, dass sie auch im Bereich der internen Serviceleistungen anlassbezogen Organisationsuntersuchungen durchführen. Bei Stellenanmeldungen erfolge stets eine Personalbedarfsermittlung. Die im Bericht aufgezeigte Veränderung der eingesetzten Ressourcen zeige, dass der Personaleinsatz nicht einfach fortgeschrieben werde.

Der Bundesrechnungshof teilt die Einschätzung der Bundesministerien nicht. Hierzu verweist er auf die Erkenntnisse aus zahlreichen Prüfungen. Für viele HOPI-Bereiche haben die Bundesministerien in den vergangenen Jahren weder Organisationsuntersuchungen noch Personalbedarfsermittlungen durchgeführt. Dies legt nahe, dass sie diese Aufgaben nicht aufgabenkritisch hinterfragt, die Prozesse nicht optimiert und die Personalbedarfe nicht belastbar ermittelt haben. (Tz. 8.3)

- 0.9 Die Bundesregierung hat es versäumt, die Wirkungen (und die damit erhofften Einsparungen) der Digitalisierung auf ihre HOPI-Aufgaben zu erfassen und zu bewerten. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Bundesministerien dem bereits erreichten Stand der Digitalisierung nur geringe Effizienzeffekte in den HOPI-Bereichen beimessen.

Die Bundesministerien haben darauf hingewiesen, dass sich Digitalisierungseffekte erst mit Verzögerung auf den Personalbedarf auswirken würden. Erst nach einer Konsolidierungsphase seien in den internen Servicebereichen Effizienzgewinne zu erzielen. Zudem seien diese schwierig zu messen, da sie meist auf alle Beschäftigten verteilt seien. Gleichzeitig wachse mit der Digitalisierung der Bedarf an Fachkräften, die die notwendige Kommunikationstechnik betreuen.

Der Bundesrechnungshof räumt ein, dass Effizienzeffekte teilweise erst messbar sind, wenn sich die neuen Strukturen und Verfahren konsolidiert haben. Er hält jedoch daran fest, dass die Bundesregierung die Effizienzwirkungen ihrer Digitalisierung erfassen und bewerten sollte, um die Zielerreichung zu überprüfen und Erkenntnisse für weitere Digitalisierungen zu gewinnen. (Tz. 8.4)

- 0.10 Der Bundesrechnungshof hält es für erforderlich, dass die Bundesregierung einen wirtschaftlichen Personaleinsatz für interne Serviceaufgaben sicherstellt. Er empfiehlt dazu insbesondere, dass

- die Bundesregierung ihren Personaleinsatz für interne Serviceaufgaben regelmäßig hinterfragt.
- Bundesministerien, die einen hohen Anteil ihres Personals für interne Serviceaufgaben einsetzen, diese Bedarfe überprüfen und belegen.
- Bundesministerien, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil ihres Personals in ihren HOPI-Bereichen einsetzen, die dortigen Aufgaben hinterfragen, Prozesse

analysieren und ggf. optimieren. Dabei sollen sie auch bisher nicht genutzte Potenziale der Verwaltungsdigitalisierung einbeziehen.

- alle Bundesministerien die Effizienzeffekte der bereits umgesetzten Verwaltungsdigitalisierung – ggf. nach einer angemessenen Konsolidierungsphase – bewerten.
- alle Bundesministerien für ihre HOPI-Bereiche regelmäßig Organisationsuntersuchungen oder Personalbedarfsermittlungen durchführen.
- Bundesministerien, die HOPI-Bereiche in ihr Alternatives Verfahren für die Personalbedarfsermittlung einbeziehen, für quantifizierbare Aufgaben zumindest Fallzahlen und Bearbeitungszeiten erheben und den Personalbedarf darüber plausibilisieren.

Die Bundesministerien haben zugesagt, die vorgeschlagenen Maßnahmen zu prüfen. Ziel sei es, die Effizienz der Verwaltung zu erhöhen und den Ressourceneinsatz für interne Serviceaufgaben auf ein bedarfsgerechtes Maß zu beschränken, um die ministeriellen Kernaufgaben effektiv zu erfüllen.

Der Bundesrechnungshof begrüßt, dass die Bundesministerien seine Empfehlungen aufgreifen wollen. (Tz. 8.5)

1 Vorbemerkungen

Die Bundesministerien setzen ihr Personal nicht nur für ihre Fachaufgaben ein, sondern auch für interne Serviceaufgaben, die die Leitungsebene unterstützen oder die Funktionsfähigkeit der Behörde sicherstellen.¹ Hierzu zählen z. B. die Bereiche Haushalt, Organisation, Personal, Innerer Dienst oder Informations- sowie Kommunikationstechnik.

Der Bundesrechnungshof hat untersucht, wie das Bundeskanzleramt² und die Bundesministerien³ ihr Personal (Vollzeitäquivalente) im Jahr 2023 auf Fach- und interne Serviceaufgaben verteilten. Dabei hat er vor allem den Kernbereich der inneren Verwaltung (Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst – sogenannter HOPI-Bereich) betrachtet.⁴ Für diesen hat er auch erhoben, wie sich die Personalkapazitäten in den Jahren 2018 bis 2023 entwickelt haben.

Darüber hinaus hat der Bundesrechnungshof untersucht, ob die Bundesministerien Organisationsuntersuchungen (Aufgabenkritik, Prozessoptimierung, Personalbedarfsermittlungen) für die HOPI-Bereiche durchführten und, wie sich die Verwaltungsdigitalisierung auf den Personalbedarf in diesen Bereichen ausgewirkt hat.

Der Bericht stellt den Personaleinsatz der Bundesministerien in den internen Servicebereichen vergleichend dar. Ob dieser im Einzelnen quantitativ oder qualitativ notwendig war, bewertet er nicht. Vielmehr geben seine Auswertungen Anlass für weitere Analysen durch die Bundesministerien.

Das BMI hat – abgestimmt mit den übrigen Bundesministerien – zu den Feststellungen des Bundesrechnungshofes Stellung genommen. Die Stellungnahme ist in diesem Bericht berücksichtigt.

¹ Hierbei handelt es sich um Querschnittsaufgaben, die als interne Serviceaufgaben und Aufgaben der Steuerungsunterstützung für interne Leistungsempfänger (z. B. eine Fachabteilung oder die Behördenleitung) erbracht werden. Zu den Querschnittsaufgaben zählen üblicherweise die Aufgabenbereiche Haushalt, Organisation, Personal, Innerer Dienst und Informations- sowie Kommunikationstechnik. Die Querschnittsbereiche unterstützen die übrigen Aufgabenbereiche des Bundesministeriums in ihrer Aufgabenwahrnehmung.

² Das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien wurden nicht betrachtet.

³ Beim Auswärtigen Amt hat er nur das im Inland eingesetzte Personal betrachtet.

⁴ Aufgaben, die diese Arbeitsbereiche nicht für das Bundesministerium selbst, sondern für den nachgeordneten Geschäftsbereich wahrnahmen, hat er nicht abgefragt.

2 Personal der Bundesministerien

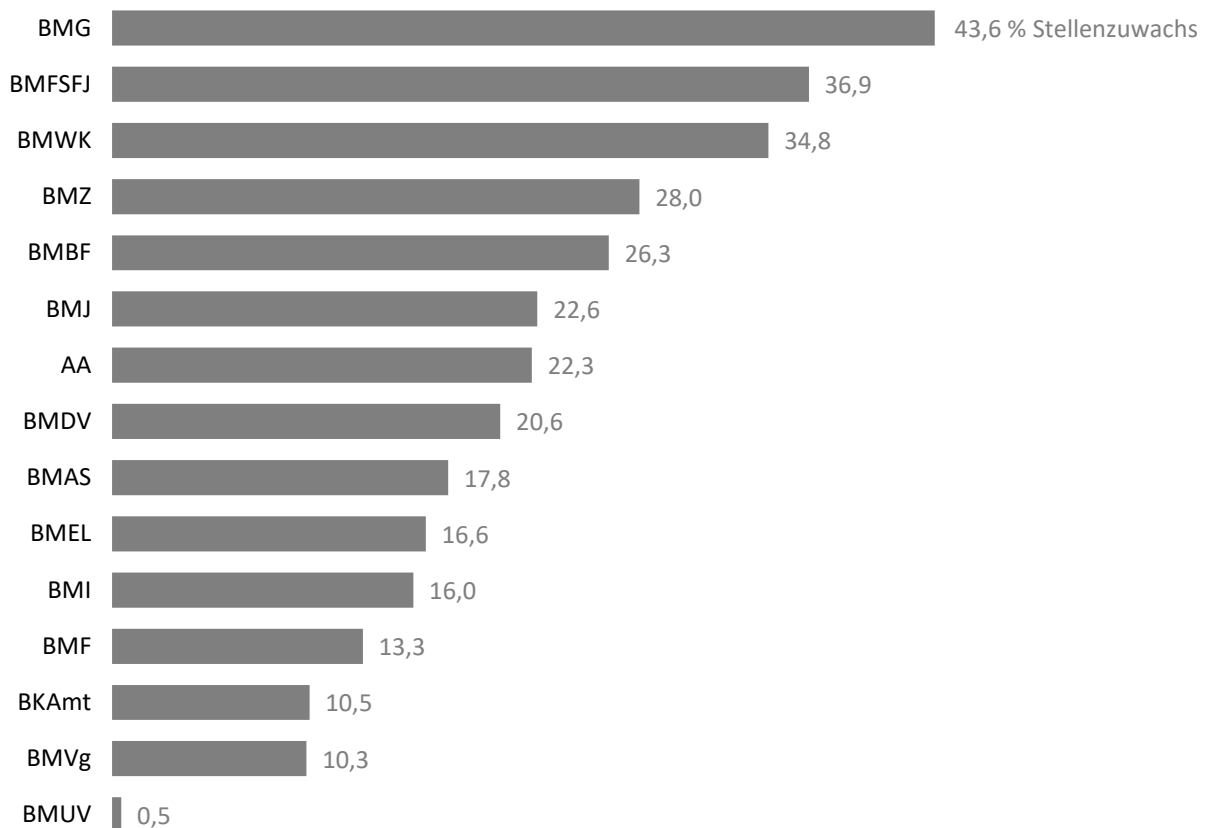
Im Bundeshaushalt 2023 waren insgesamt 24 281 Stellen⁵ für die Bundesministerien veranschlagt.⁶ Dies sind über 20 % mehr als im Bundeshaushalt 2018.

Bei allen Bundesministerien kam es zu Stellenzuwächsen. Diese fielen prozentual sehr unterschiedlich aus.

Abbildung 1

Stellenzuwächse bei allen Bundesministerien

Fast alle Bundesministerien weisen seit dem Jahr 2018 zweistellige Stellenzuwächse auf.



Erläuterung: Das BMWSB wurde nicht berücksichtigt, weil dieses Bundesministerium im Jahr 2018 noch nicht existierte.

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Bundeshaushaltspläne 2018; 2023.

⁵ Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Mitteilung der Begriff „Stellen“ verwendet, soweit die Ausführungen Planstellen für Beamtinnen und Beamte sowie Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassen.

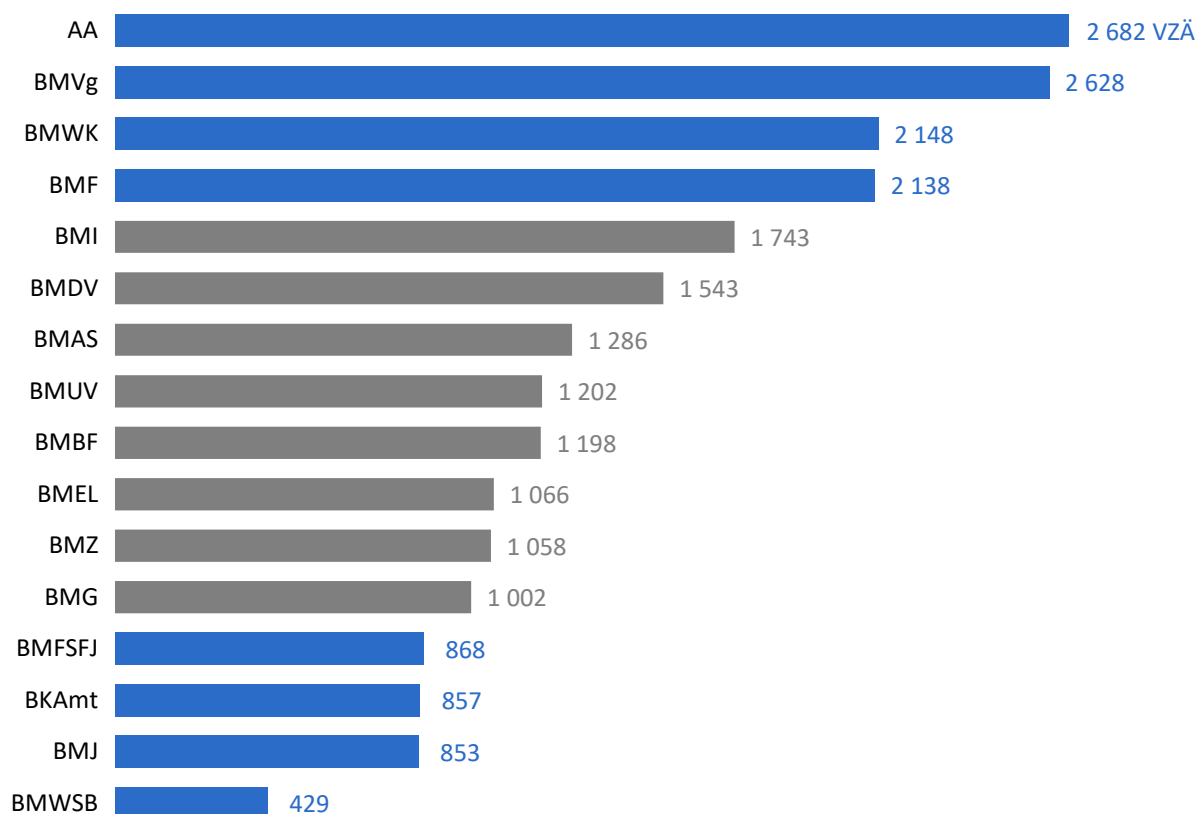
⁶ In die Betrachtung hat der Bundesrechnungshof die in den jeweiligen Einzelplänen in den Kapiteln xx12 für das Bundesministerium ausgebrachten Stellen einbezogen. Beim Auswärtigen Amt hat er ausschließlich die in der Titelgruppe 01 – Inland ausgewiesenen Stellen einbezogen.

Nicht alle Stellen sind besetzt. Tatsächlich standen den Bundesministerien im Jahr 2023 insgesamt 22 700^{7, 8} VZÄ⁹ zur Verfügung. Diese verteilten sich unterschiedlich auf die Bundesministerien.¹⁰

Abbildung 2

Bundesministerien mit unterschiedlichen Personalkapazitäten

Die Bundesministerien sind unterschiedlich groß. Während vier Bundesministerien im Jahr 2023 jeweils weniger als 1 000 Vollzeitäquivalente (VZÄ) zur Verfügung hatten, waren dies in vier anderen Bundesministerien jeweils mehr als 2 000.



Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

⁷ Betrachtet wurden aktive Beschäftigte. Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, langfristig Beurlaubte, zu anderen Einrichtungen abgeordnete Personen, Auszubildende, Referendare usw. wurden nicht einbezogen.

⁸ Beim Auswärtigen Amt wurden ausschließlich die im Inland eingesetzten Personalkapazitäten einbezogen.

⁹ Ein Vollzeitäquivalent entspricht der Personalkapazität einer vollzeitbeschäftigten Person.

¹⁰ Mit dem Organisationserlass für die 20. Wahlperiode gingen Aufgaben- und Stellenverlagerungen zwischen den Bundesministerien einher. Die in diesem Bericht dargestellten Entwicklungen können zum Teil auf diese Veränderungen zurückzuführen sein. Insbesondere verzeichnete das BMI zusätzlich zu seinem eigentlichen Stellenzuwachs auch umfangreiche Stellenverlagerungen zu dem im Jahr 2021 neu errichteten BMWSB.

3 Viel Personal in internen Servicebereichen

Interne Servicebereiche nehmen Aufgaben wahr, die nicht direkt der Fachaufgabe dienen, sondern die Fachbereiche oder die Leitung bei ihrer Aufgabenerledigung unterstützen. Hierunter fallen insbesondere die klassischen Kernaufgaben der inneren Verwaltung

- Haushalt,
- Organisation,
- Personal und
- Innerer Dienst.

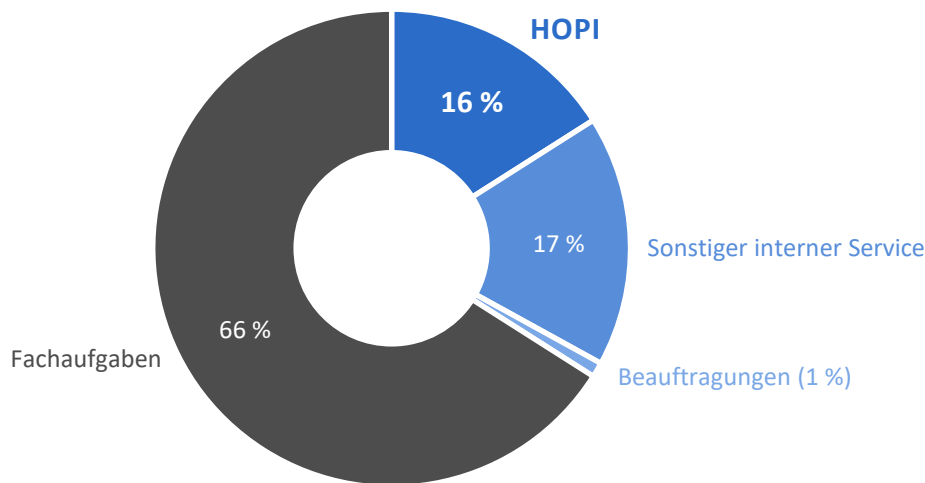
Weitere interne Servicebereiche sind z. B. Justizariat, Informations- und Kommunikationstechnik, Unterstützungsbereiche der Leitung (z. B. Stabsstellen) oder Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Zu berücksichtigen sind auch die behördlichen Beauftragten und die Personalvertretungen, die zum Teil aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu bestellen sind (z. B. Datenschutzbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte).

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 rund ein Drittel ihres Personals in internen Servicebereichen ein. Dabei entfielen rund 16 % der VZÄ auf die HOPI-Bereiche und 17 % auf die sonstigen internen Servicebereiche¹¹ sowie 1 % auf die Beauftragten¹².

Abbildung 3

Interne Servicebereiche binden Personalkapazitäten

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 rund zwei Drittel ihres Personals für Fachaufgaben ein. Rund ein Drittel (34 %) übernahm interne Serviceaufgaben. Hierbei entfielen 16 % auf Haushalt, Organisation, Personal, Innerer Dienst (HOPI), 17 % auf sonstige interne Servicebereiche und 1 % auf Beauftragungen.



Erläuterung: Die Verteilung ergibt sich aus den Angaben der Bundesministerien, wie viele Personalkapazitäten sie für ihre Fachaufgaben, die definierten HOPI-Aufgaben, die sonstigen internen Servicebereiche sowie die Beauftragungen eingesetzt haben.

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

¹¹ Eine abschließende Aufzählung, welche Aufgaben den sonstigen internen Servicebereichen zuzuordnen sind, ist aufgrund der individuellen organisatorischen Gestaltung der Bundesministerien nicht möglich. Die Abfrage enthielt eine beispielhafte Auflistung zuzuordnender Aufgabenbereiche (z. B. „Unterstützung der Hausleitung“, „Unterstützung der Fachaufgaben“).

¹² Beauftragungen umfassen z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, behördliche Datenschutzbeauftragte.

4 Personaleinsatz in den Kernbereichen der inneren Verwaltung

4.1 Allgemein

Aufgaben, die in den HOPI-Bereichen anfallen, werden in allen Bundesministerien wahrgenommen. Für sie gelten im Wesentlichen einheitliche Regularien und Prozesse für die Aufstellung und Ausführung des Haushaltes, die Bewirtschaftung der Stellen, die Ausgestaltung der Organisation, die Einstellung und Betreuung des Personals sowie für die Bewirtschaftung der Liegenschaften. Diese Aufgaben unterliegen teilweise spezifischen Rahmenbedingungen, die sich z. B. aus dem jeweiligen Aufgabenschwerpunkt des Bundesministeriums und seines Geschäftsbereichs, den Organisationsstrukturen (zentrale, dezentrale oder nur koordinierende Wahrnehmung) oder der Zahl der Liegenschaften ergeben können.

Bundesministerien, die eine Dienst- und Fachaufsicht über einen nachgeordneten Geschäftsbereich ausüben, nehmen oftmals auch HOPI-Aufgaben für ihre Geschäftsbereichsbehörden wahr. Den Personalansatz für diese Aufgaben hat der Bundesrechnungshof in die nachfolgenden Betrachtungen nicht einbezogen. Alle nachfolgenden Auswertungen stützen sich auf die Angaben der Bundesministerien.

4.2 Kernbereiche der inneren Verwaltung insgesamt

Die Stellen- und Personalzuwächse in den Bundesministerien (siehe Abbildung 1), wirkten sich auch auf die HOPI-Bereiche aus. Nachdem die Bundesministerien im Jahr 2018 noch 3 554 VZÄ in den HOPI-Bereichen einsetzten, stieg das dort eingesetzte Personal bis zum Jahr 2023 auf 3 638 VZÄ an (+2,4 %).¹³

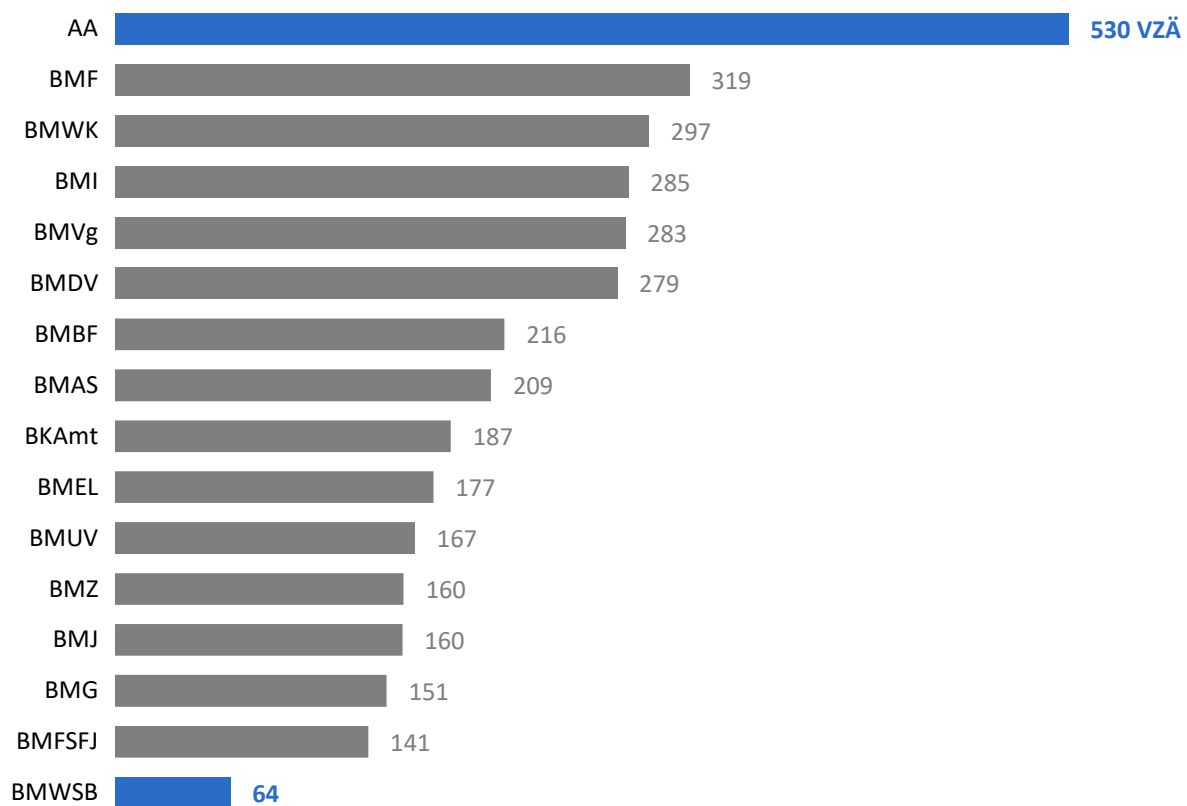
¹³ Für das BMWSB hat der Bundesrechnungshof keine Entwicklung zwischen 2018 und 2023 dargestellt, da es im Jahr 2018 noch nicht existierte. Die Entwicklung des BMI hat er anhand der Werte des Dienstposten-Solls hergeleitet. Andere Werte für das Jahr 2018 konnte das BMI nicht vorlegen.

Dieses Personal verteilt sich unterschiedlich auf die Bundesministerien. Sechs Bundesministerien (Auswärtiges Amt (AA), Bundesministerium der Finanzen (BMF), Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), BMI, Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) setzten mehr als 250 VZÄ ein. Allein das im Jahr 2021 neu errichtete Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) verfügt über weniger als 100 VZÄ; es befindet sich personell weiterhin im Aufbau.

Abbildung 4

In Kernbereichen der Verwaltung unterschiedlich hoher Personaleinsatz

Im Jahr 2023 setzten die Bundesministerien zwischen 64 und 530 Vollzeitäquivalente (VZÄ) für Aufgaben in den HOPI-Bereichen (Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst) ein.



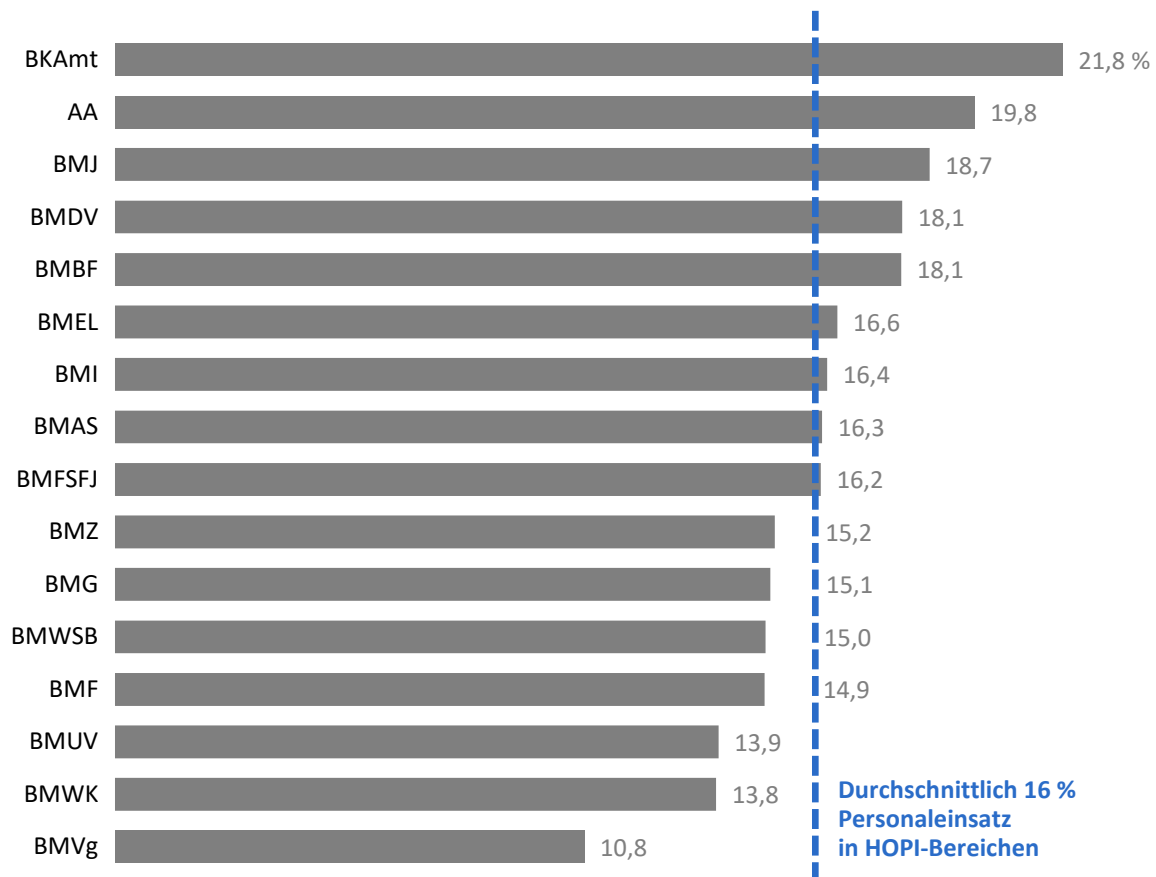
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 11 und 22 % ihres Gesamtpersonals für HOPI-Aufgaben ein. Bei den meisten Bundesministerien lag dieser Anteil bei über 15 %.

Abbildung 5

Durchschnittlich 16 % des Personals in Kernbereichen der Verwaltung

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 11 und 22 % ihres Personals in den HOPI-Bereichen (Haushalt, Organisation, Personal, Innerer Dienst) ein.



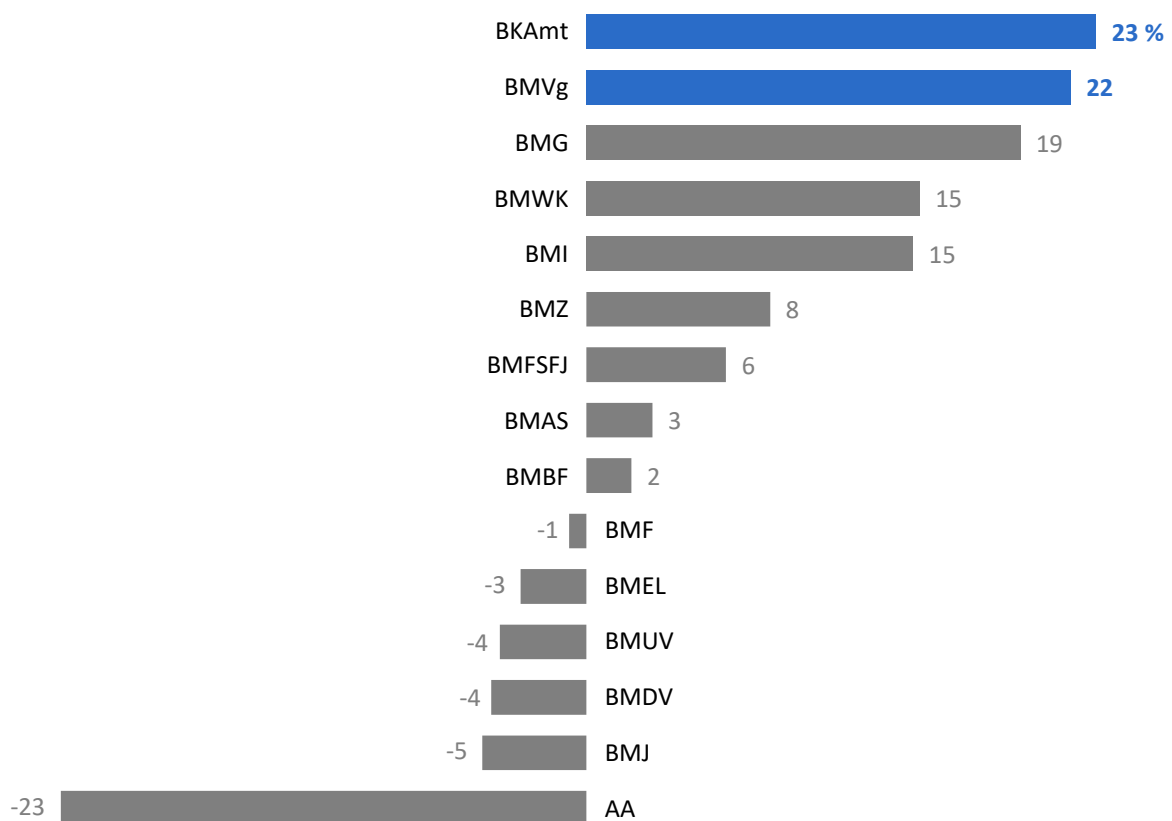
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Die Zahl der VZÄ, die in den HOPI-Bereichen tätig sind, entwickelte sich in den Bundesministerien seit dem Jahr 2018 sehr unterschiedlich.¹⁴ Fünf Bundesministerien erhöhten ihr Personal in diesen HOPI-Bereichen bis zum Jahr 2023 um 15 % und mehr.¹⁵

Abbildung 6

Teilweise deutlicher Personalzuwachs in Kernbereichen der Verwaltung

Die Personalkapazitäten in den HOPI-Bereichen (Haushalt, Organisation, Personal, Innerer Dienst) entwickelten sich seit dem Jahr 2018 unterschiedlich. Sechs Bundesministerien bauten hier Personal ab, neun Bundesministerien verzeichnen Zuwächse. Diese lagen zum Teil über 20 %.



Erläuterung: Für das BMI werden abweichend zu den übrigen Bundesministerien nicht die tatsächlich eingesetzten Personalkapazitäten, sondern das Dienstposten-Soll zugrunde gelegt (siehe Fußnote 13).

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

¹⁴ Der Aufwuchs in den Jahren 2018 bis 2023 umfasst beim Bundesministerium der Justiz (BMJ) nur die Bereiche Organisation, Personal und Innerer Dienst; Werte für den Bereich Haushalt konnte das BMJ für das Jahr 2018 nicht vorlegen.

¹⁵ Zum Teil kann es sich um Veränderungen handeln, die auf die Aufgabenverlagerungen zwischen den Bundesministerien im Zuge der Regierungsbildung 2021 zurückzuführen sind.

Fünf der sechs Bundesministerien, die den Personaleinsatz in den Kernbereichen ihrer Verwaltung reduzierten, verringerten das Personal ausschließlich im Inneren Dienst.

4.3 Bereich Haushalt

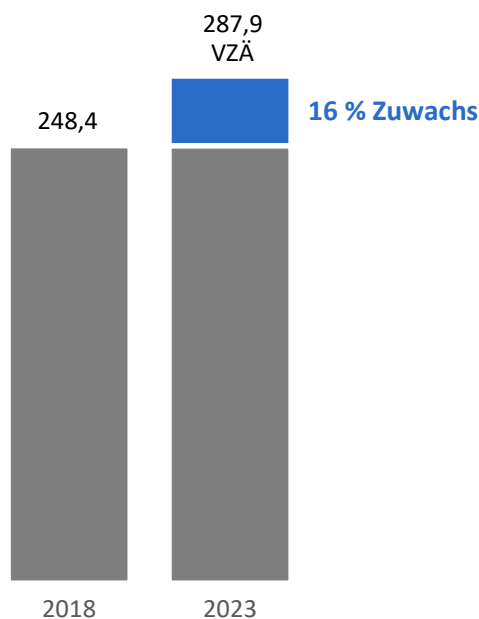
Der Aufgabenbereich Haushalt ist zuständig für die Haushaltsaufstellung, die Haushaltsausführung und die Rechnungslegung.

Für diese Aufgaben setzten die Bundesministerien im Jahr 2023 insgesamt knapp 290 VZÄ ein.¹⁶ Das waren rund 16 % mehr als im Jahr 2018.

Abbildung 7

16 % mehr Personal für Haushaltsaufgaben

Die Bundesministerien erhöhten das Personal im Bereich Haushalt von rund 248 auf 288 Vollzeitäquivalente (VZÄ). Dies bedeutet seit 2018 ein Zuwachs von rund 16 %.



Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

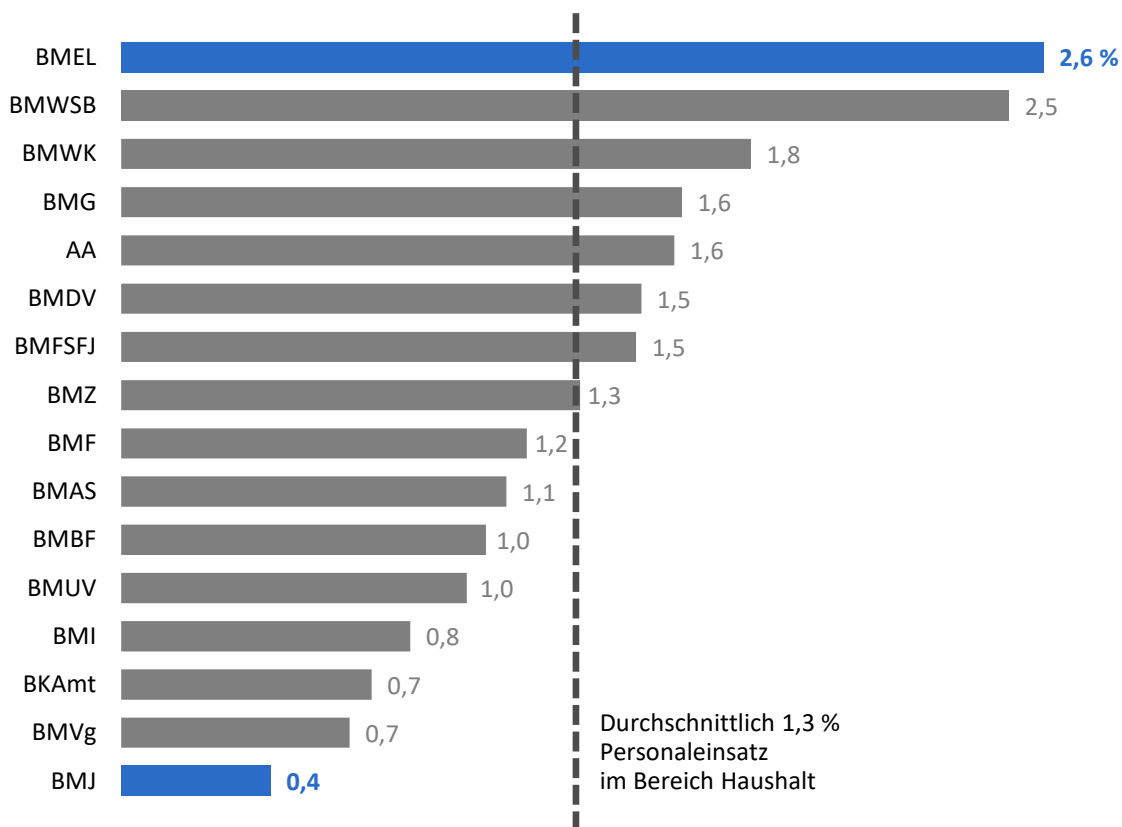
¹⁶ Das BMJ ist in den nachfolgenden Betrachtungen nicht ausgewiesen, da es keine Daten zum Personaleinsatz im Bereich Haushalt für das Jahr 2018 zur Verfügung stellen konnte.

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 0,4 und 2,6 % ihres Personals im Aufgabenbereich Haushalt ein. Unterschiede können sich u. a. aufgrund der Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung ergeben, wenn beispielsweise die Mittelbewirtschaftung zentral im Haushaltsreferat oder in den Fachreferaten wahrgenommen wird.

Abbildung 8

Unterschiedliche Personalanteile im Bereich Haushalt

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen rund 0,4 und 2,6 % ihres Personals im Bereich Haushalt ein. Der durchschnittliche Personaleinsatz lag bei 1,3 %.



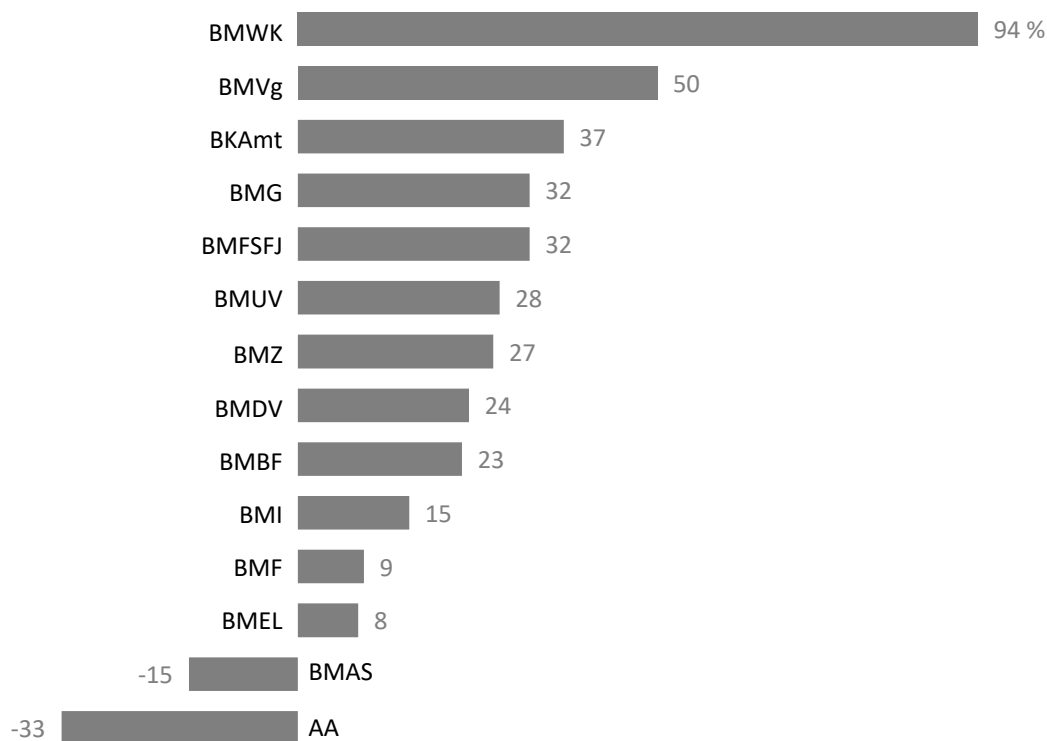
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Fast alle Bundesministerien setzten im Jahr 2023 mehr Personal im Bereich Haushalt ein als im Jahr 2018. Beim BMWK und BMVg stieg das Personal um mehr als 50 %, beim BMWK verdoppelte es sich nahezu. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das AA verringerten ihren Personaleinsatz.

Abbildung 9

Zum Teil sehr hohe Personalzuwächse im Bereich Haushalt

12 von 14 Bundesministerien setzten im Jahr 2023 mehr Personal für Haushaltsaufgaben ein als im Jahr 2018.



Erläuterung: Für das BMI werden abweichend zu den übrigen Bundesministerien nicht die tatsächlich eingesetzten Personalkapazitäten, sondern das Dienstposten-Soll zugrunde gelegt (siehe Fußnote 13). Das BMWK wurde nicht berücksichtigt, weil dieses Bundesministerium im Jahr 2018 noch nicht existierte.

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Begründungen der Bundesministerien

Das BMWK führte den Aufwuchs auf zusätzliche Haushaltsmittel und krisenbedingte Maßnahmen für die von ihm bewirtschafteten Einzelpläne zurück. Es habe den Bereich Haushalt verstärkt und zwei weitere Referate eingerichtet, die den Klima- und Transformationsfonds sowie den Wirtschaftsstabilisierungsfonds zentral verwalten. Zudem habe es Aufgaben vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) übernommen; hierdurch sei u. a. die Zahl der betreuten Förderprogramme gewachsen.

Die übrigen Bundesministerien begründeten die Aufwüchse mit gewachsenen Haushaltsbudgets, mehr zu bewirtschaftenden Haushaltstiteln und titelbewirtschaftenden Fachbereichen. Auch sei die Bewirtschaftung komplexer geworden. Zudem habe der personelle Aufwuchs in den Fachbereichen zu einem erhöhten Beratungsaufwand geführt.

Mehrere Bundesministerien nannten zudem neue Sonderprogramme, Sonderfonds, Sondervermögen sowie mehr Förderprogramme als Grund für den erhöhten Personaleinsatz. Auch Berichtsbitten von Mitgliedern des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages seien angewachsen.

Das AA begründete seinen Personalrückgang damit, dass es sekundäre Aufgaben seines Haushaltsreferates auf andere Arbeitseinheiten verlagert habe.

4.4 Bereich Organisation

Der Aufgabenbereich Organisation ist zuständig für die Aufbau- und Ablauforganisation der Bundesministerien. Hierzu gehört u. a.

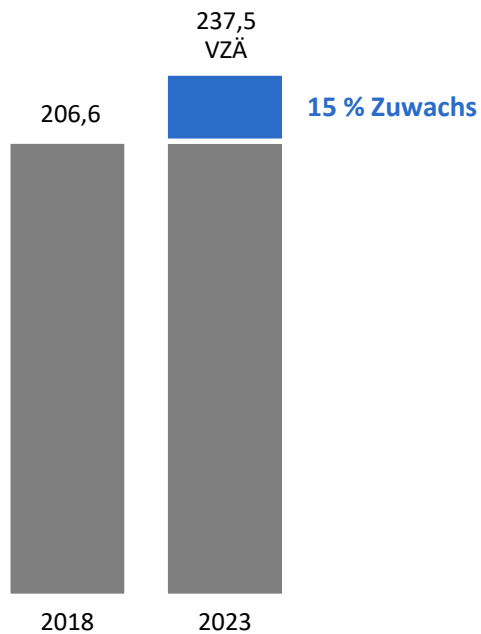
- organisatorische Sachverhalte zu dokumentieren und Regelungen zu entwickeln,
- regelmäßig die Organisation zu verbessern und an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen,
- Kompetenzen und Verantwortlichkeiten festzulegen und zu überprüfen,
- Organisationsuntersuchungen durchzuführen und
- Stellen zu planen und zu bewirtschaften.

Für diese Aufgaben setzten die Bundesministerien im Jahr 2023 insgesamt rund 237 VZÄ ein. Dies waren rund 15 % mehr als im Jahr 2018.

Abbildung 10

15 % mehr Personal für Organisationsaufgaben

Seit 2018 erhöhten die Bundesministerien ihr Personal im Bereich Organisation von rund 207 auf 238 Vollzeitäquivalente (VZÄ). Das entspricht einem Zuwachs von 15 %.



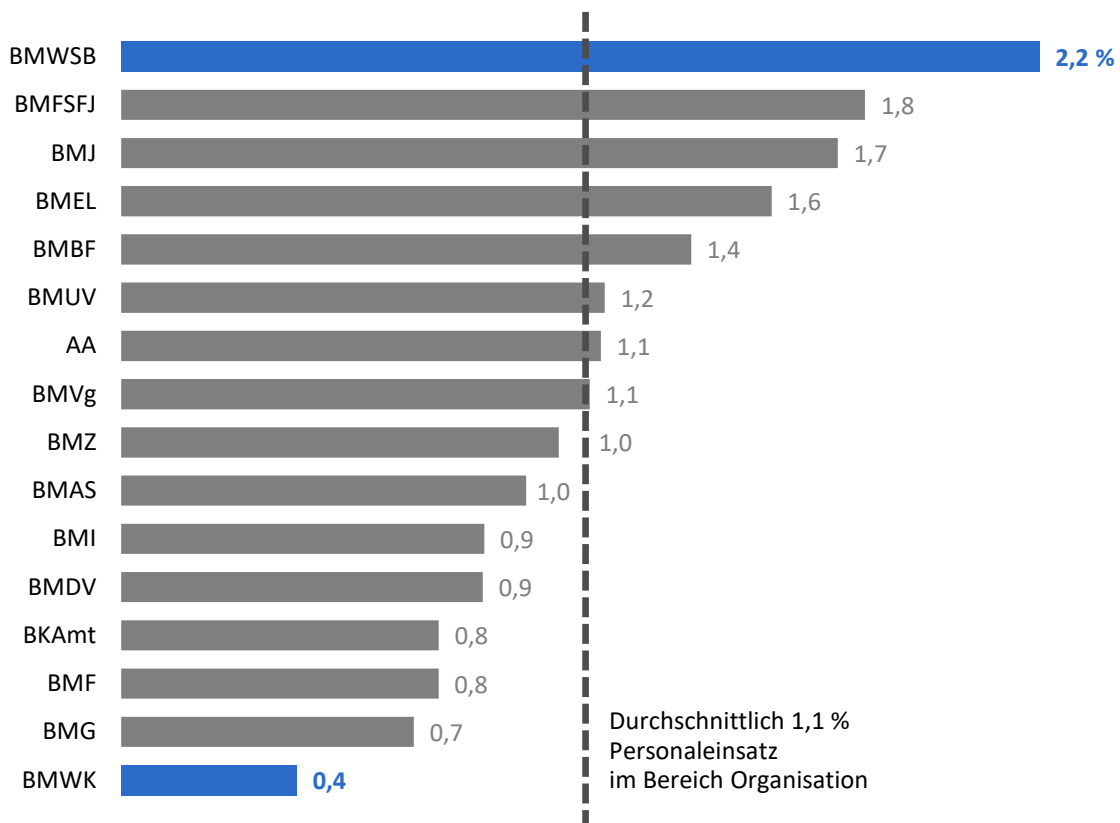
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 0,4 und 2,2 % ihres Personals im Aufgabenbereich Organisation ein.

Abbildung 11

Personalanteil im Bereich Organisation sehr unterschiedlich

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 0,4 und 2,2 % ihres Personals für Organisationsaufgaben ein. Der Durchschnitt lag bei 1,1 %.



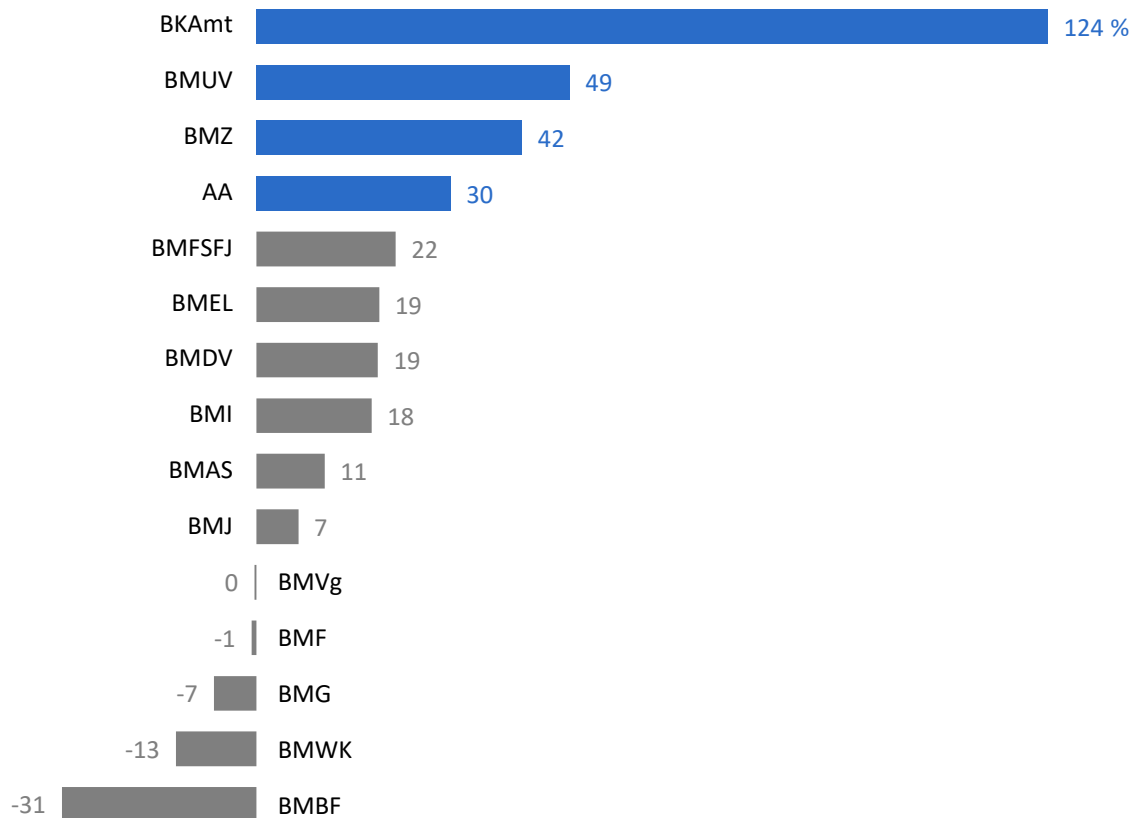
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Zehn Bundesministerien setzten mehr Personal im Bereich Organisation ein als im Jahr 2018, vier davon mehr als 30 %. Drei Bundesministerien reduzierten den Personaleinsatz.

Abbildung 12

Bundeskanzleramt verdoppelt Personal für Organisation

Gegenüber 2018 erhöhten vier Bundesministerien ihr Personal im Bereich Organisation um mehr als 30 %. Das Bundeskanzleramt verdoppelte sogar sein Personal in diesem Bereich.



Erläuterung: Für das BMI werden abweichend zu den übrigen Bundesministerien nicht die tatsächlich eingesetzten Personalkapazitäten, sondern das Dienstposten-Soll zugrunde gelegt (siehe Fußnote 13).

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Begründungen der Bundesministerien

Das Bundeskanzleramt nannte personelle und aufbauorganisatorische Veränderungen und die Einführung der E-Akte als Gründe für den Personalaufwuchs im Organisationsbereich.

Das AA begründete das zusätzliche Personal u. a. mit der Neustrukturierung der Organisationseinheiten, dem Personalaufwuchs insgesamt und dem damit verbundenen erhöhten Aufwand. Auch habe es neue Aufgaben, z. B. eine Aufgabenkritik, eingeführt.

Das BMUV verwies auf gestiegene Anforderungen an Organisationsreferate durch kontinuierlich verändernde Rahmenbedingungen, denen nur mit fortlaufender Modernisierung der Verwaltung Rechnung getragen werden könne. Ein umfassendes Changemanagement müsse durch eine deutlich erhöhte Kommunikation begleitet werden.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) erklärte, mit der Einführung des jährlichen Alternativen Verfahrens habe es den Bereich der Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen verstärkt. Zudem seien die Anforderungen an den Organisationsbereich durch agiles und ortsunabhängiges Arbeiten, Prozessoptimierungen und den Personal- und Aufgabenaufwuchs des BMZ insgesamt gestiegen.

4.5 Bereich Personal

Der Aufgabenbereich Personal ist querschnittlich zuständig für:

- Personalplanung,
- Personalgewinnung,
- Personalbetreuung und
- Personalentwicklung/-fortbildung.

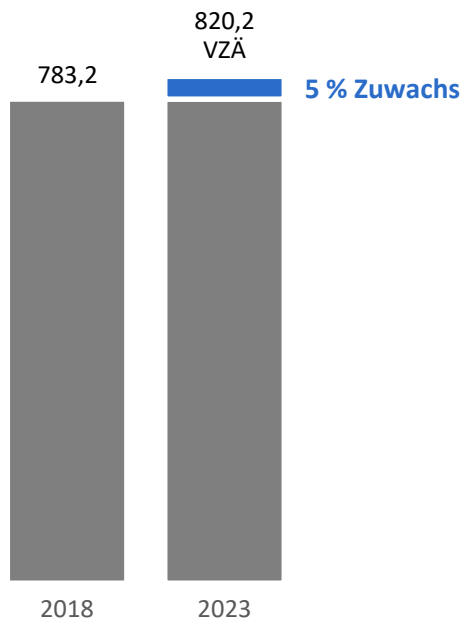
Die Bundesministerien organisierten ihre Personalaufgaben unterschiedlich. Einige bündelten alle Personalaufgaben in einem Referat, andere teilten sie auf mehrere Referate innerhalb einer Abteilung oder Unterabteilung auf. Wieder andere verteilten die Personalaufgaben auf bis zu vier Referate und in Einzelfällen auf verschiedene Unterabteilungen.

Für die Personalaufgaben setzten die Bundesministerien im Jahr 2023 rund 820 VZÄ ein. Das waren rund 5 % mehr als im Jahr 2018.

Abbildung 13

5 % mehr Personal für Personalaufgaben

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 für ihre Personalaufgaben rund 820 Vollzeit-
äquivalente (VZÄ) ein. Das waren 5 % mehr als im Jahr 2018.



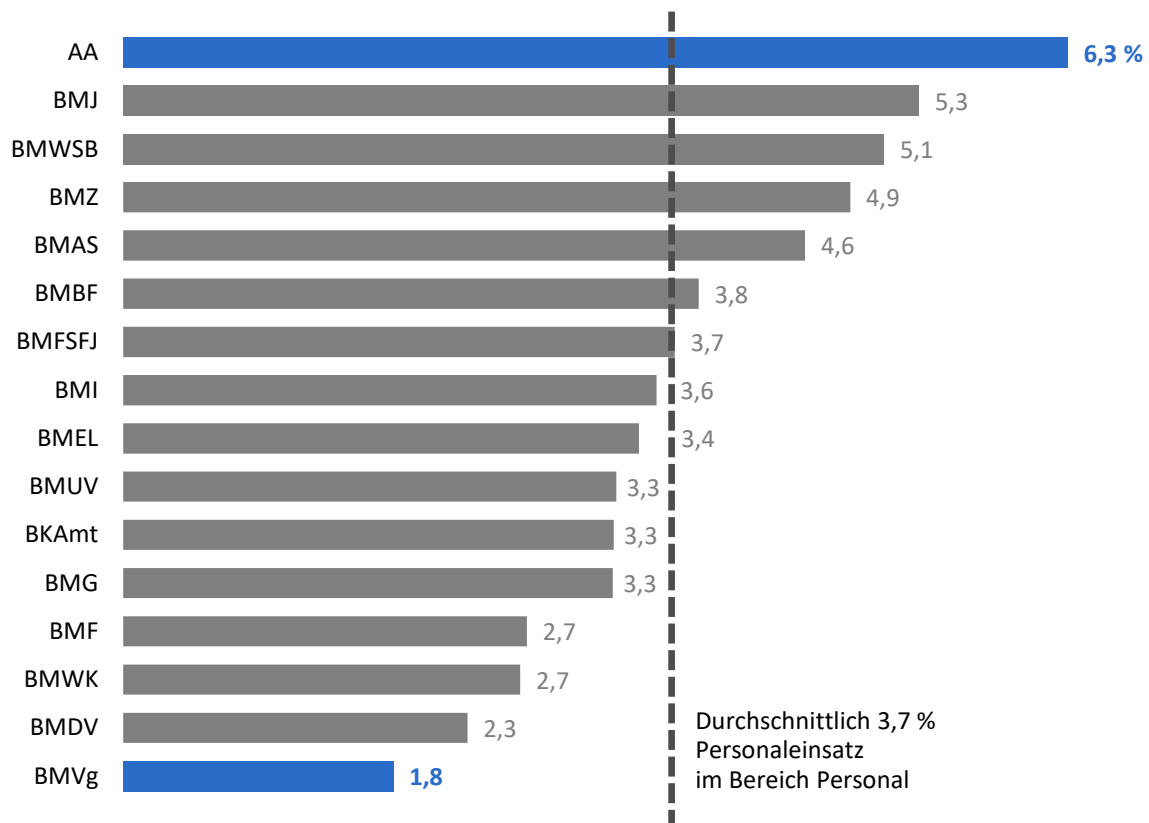
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 1,8 und 6,3 % ihres Gesamtpersonals in ihrem Aufgabenbereich Personal ein.

Abbildung 14

Unterschiedliche Personalstärke im Bereich Personal

Die Bundesministerien setzten für ihre Personalaufgaben zwischen 1,8 und 6,3 % ihres Personals ein. Im Durchschnitt lag dieser Anteil bei 3,7 %.



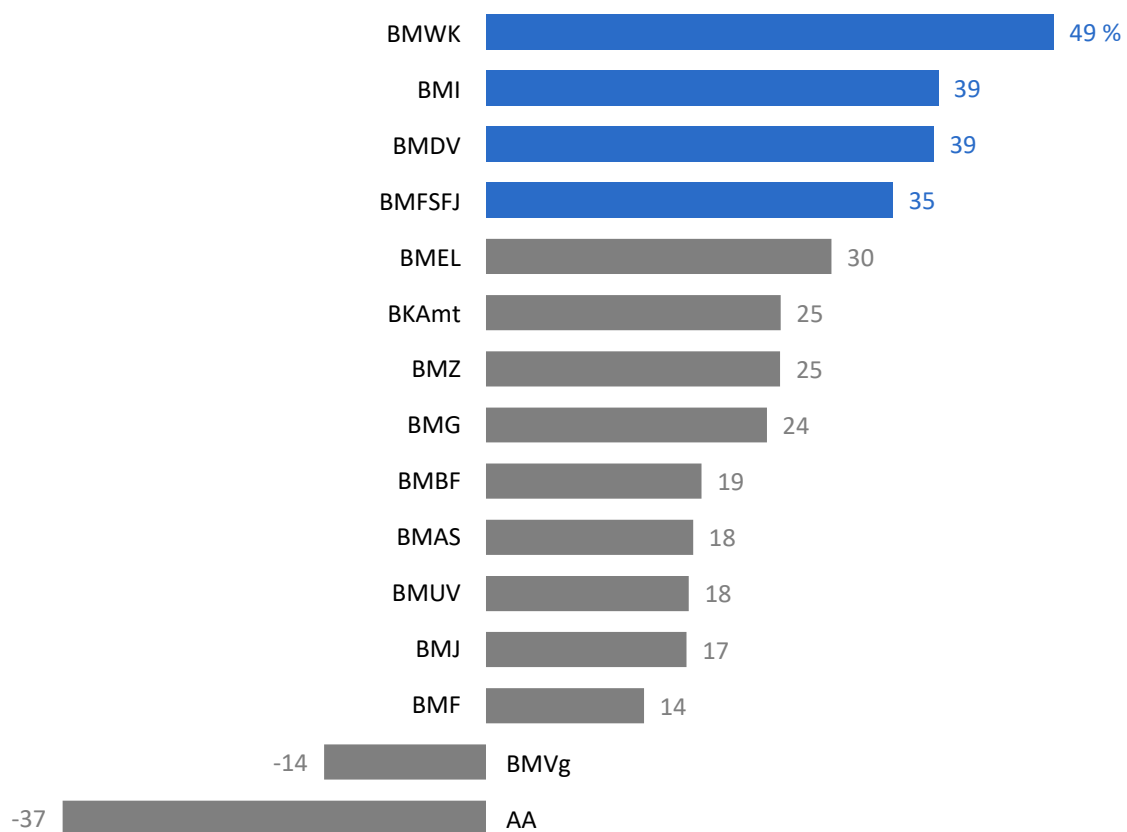
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Mit Ausnahme des BMVg und des AA erhöhten alle Ministerien ihre Personalkapazitäten im Bereich Personal.

Abbildung 15

Vier Bundesministerien mit über einem Drittel Zuwachs im Bereich Personal

Im Bereich Personal erhöhten bis zum Jahr 2023 vier Bundesministerien ihre Kapazitäten um mehr als 35 % gegenüber dem Jahr 2018.



Erläuterung: Für das BMI werden abweichend zu den übrigen Bundesministerien nicht die tatsächlich eingesetzten Personalkapazitäten, sondern das Dienstposten-Soll zugrunde gelegt (siehe Fußnote 13).

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Begründungen der Bundesministerien

Das BMWK erklärte seinen gestiegenen Personaleinsatz insbesondere mit dem deutlichen Stellen- und Aufgabenzuwachs (Fortbildungen, Führungskräftefeedback, Statistiken, Gleichstellung, Krankheit, Schwerbehinderte) sowie dem Aufbau einer Datenbank als Nachweis zur Besetzung von Aufsichtsgremien. Zudem habe es die Personalentwicklung aus dem Personalreferat herausgelöst und hierfür ein neues Referat aufgebaut.

Das BMI führte aus, dass der Zuwachs im Bereich Personal mit dem deutlichen Stellen- und Aufgabenzuwachs im Ministerium insgesamt verbunden sei. Digitalisierungsprojekte verursachten zusätzlichen Aufwand. Darüber hinaus erhöhe politischer Druck in sich überlagernden Krisenlagen (z. B. Corona, Krieg in der Ukraine, Migrations- und Sicherheitslage) auch den Handlungsdruck in der Personalverwaltung, z. B. durch kurzfristige Personalumschichtungen.

Das BMDV verwies auf die Aufteilung des Ministeriums auf zwei Standorte, Umorganisationen aufgrund politischer Rahmenbedingungen (z. B. Kanzlererlasse) und die Teilung der für Personalangelegenheiten zuständigen Referate.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) führte Umorganisationen, Personalveränderungen, die Erhöhung der externen Einstellungen, die Einführung eines Beschäftigtenportals sowie Abstimmungsbedarf wegen diverser Schnittstellen der Aufgaben als Gründe für den Ressourcenzuwachs an.

Das BMVg wies darauf hin, dass es Personalaufgaben für den überwiegenden Teil des militärischen und zivilen Personals mittlerweile im nachgeordneten Bereich wahrnehmen lasse.

Auch das AA verlagerte nach eigenen Angaben Personalaufgaben auf eine nachgeordnete Behörde.

4.6 Bereich Innerer Dienst

Der Aufgabenbereich Innerer Dienst ist u. a. querschnittlich zuständig für:

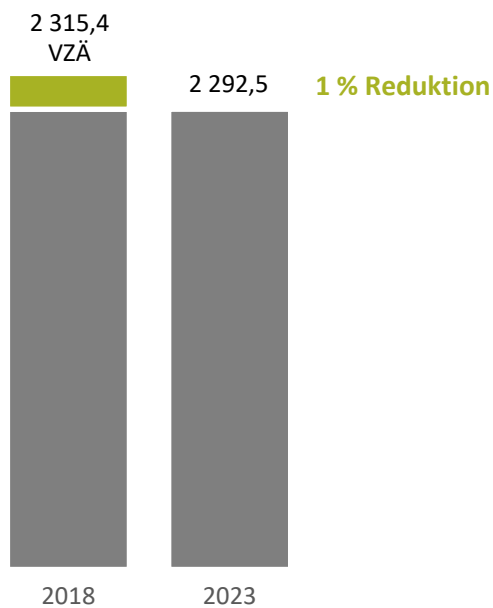
- Liegenschaftsverwaltung (einschließlich Vertragsmanagement und technisches Gebäudemanagement)
- Poststelle
- Telefonzentrale
- Botendienst
- Erstellung und Verwaltung von Schriftgut
- Vervielfältigung und Druckerei
- Zugangskontrolle (Pfortendienst)
- Wachdienst
- Beschaffung und Materialverwaltung (Büromaterial, Büromöbel)
- Fahrbereitschaft
- Veranstaltungsunterstützung
- Parkplatz- und Raumverwaltung (z. B. Besprechungsräume).

Für diese Aufgaben setzten die Bundesministerien im Jahr 2023 insgesamt rund 2 292,5 VZÄ ein. Das waren 1 % weniger VZÄ als im Jahr 2018.

Abbildung 16

1 % weniger Personaleinsatz im Bereich Innerer Dienst

Die Bundesministerien reduzierten ihr Personal im Bereich Innerer Dienst seit 2018 geringfügig von rund 2 315 auf 2 293 Vollzeitäquivalente (VZÄ).



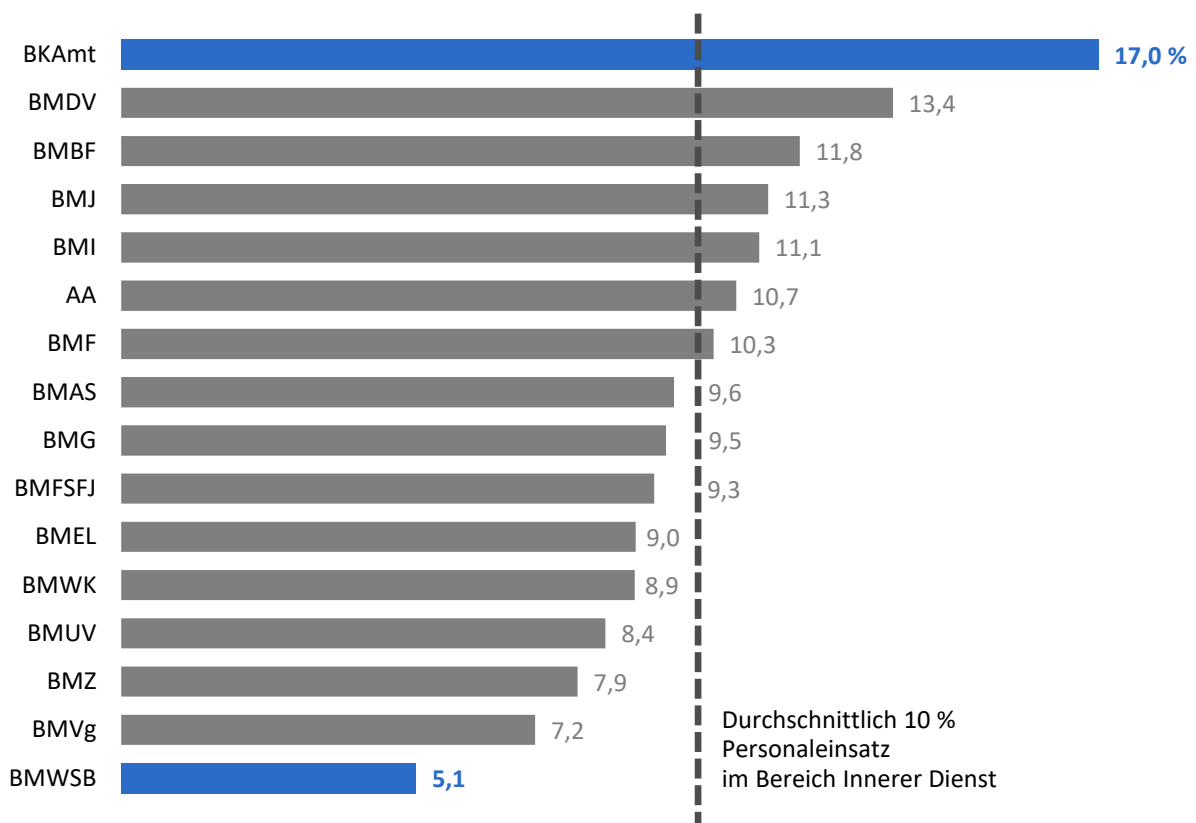
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 zwischen 5,1 und 17 % ihres Gesamtpersonals in ihrem Aufgabenbereich Innerer Dienst ein.

Abbildung 17

Personalanteil im Bereich Innerer Dienst unterschiedlich

Die Bundesministerien setzten im Bereich Innerer Dienst zwischen 5,1 und 17 % ihres Personals ein. Der Durchschnitt lag bei 10 %.



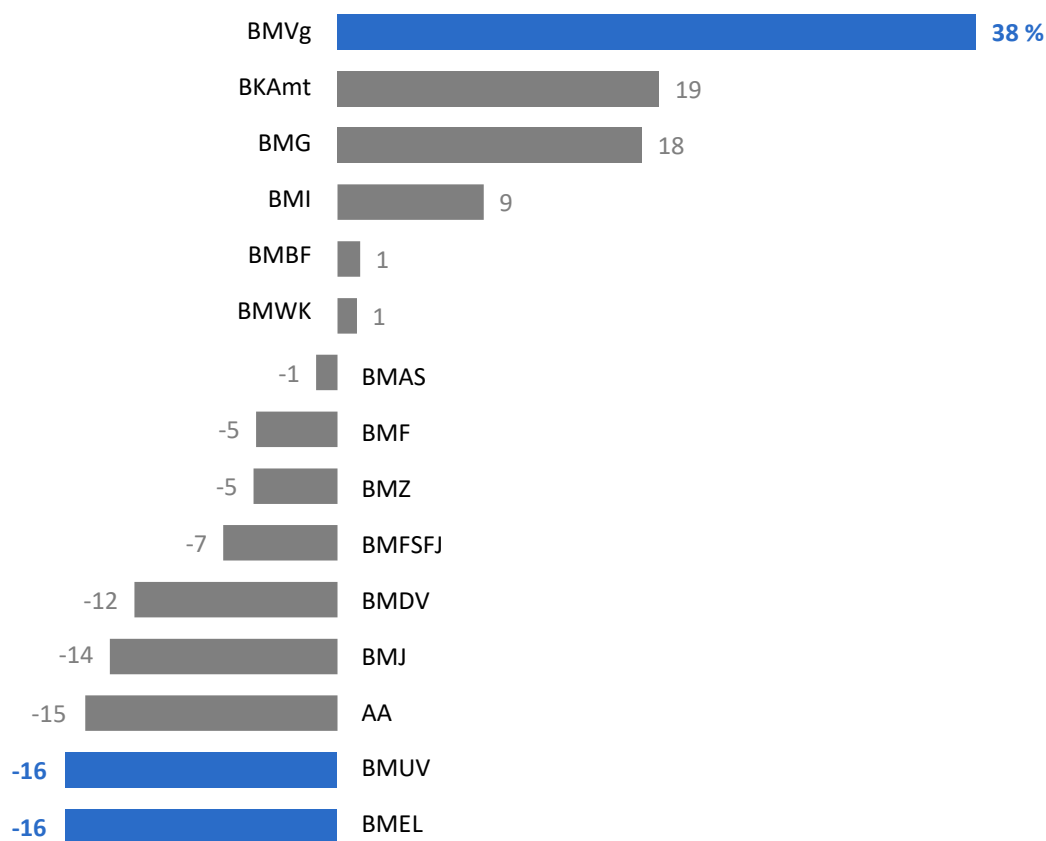
Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Die Veränderungen zwischen den Jahren 2018 und 2023 fielen sehr unterschiedlich aus. Sechs Bundesministerien erhöhten ihren Personaleinsatz, zehn Bundesministerien reduzierten ihn.

Abbildung 18

Gegenläufige Tendenz bei Personalentwicklung im Inneren Dienst

Neun Bundesministerien setzten im Jahr 2023 weniger Personal im Inneren Dienst ein als im Jahr 2018, sechs Bundesministerien hingegen mehr. Während das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und das BMUV ihr Personal hier um 16 % reduzierten, erhöhte das BMVg es um 38 %.



Erläuterung: Für das BMI werden – abweichend zu den übrigen Bundesministerien – nicht die tatsächlich eingesetzten Personalkapazitäten, sondern das Dienstposten-Soll zugrunde gelegt (siehe Fußnote 13).

Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Begründungen der Bundesministerien

Das BMVg begründete den erheblichen Personalzuwachs im Inneren Dienst insbesondere damit, dass es eine eigene Materialbewirtschaftung aufgebaut und die Zivilkraftfahrer in die Struktur des BMVg zurückgeführt habe.

Das Bundeskanzleramt verwies auf einen allgemeinen Aufgaben- und Personalzuwachs. Der Innere Dienst sei zusätzlich belastet, weil

- es das Umweltmanagementsystem und ein Notfallmanagement habe einführen müssen;
- es Nachhaltigkeitskriterien nach dem Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit, Klimaneutralität der Bundesverwaltung einzuhalten habe;
- kleine und große Baumaßnahmen zugenommen hätten und es einen Erweiterungsbau planen und errichten müsse;
- es eine zunehmende Zahl größerer Veranstaltungen zu bewältigen habe;
- es eine ständige Bereitschaft (24/7-Dienst) sicherstellen und viele hochrangige protokollarische Veranstaltungen durchführen müsse und
- ein erhöhter Anspruch an die Sicherheit und das Erscheinungsbild seiner Liegenschaft bestehe.

Das BMI wies darauf hin, dass

- es den Bereich umstrukturiert habe, was zu einem Mehrbedarf an Leitungsfunktionen führte;
- die Digitalisierung der Aufgaben im Inneren Dienst den Anspruch an die Qualität der Arbeitsinhalte erhöhe;
- die Anforderungen an die Sicherheit und an ein nachhaltiges und umweltfreundliches Agieren ebenfalls gestiegen seien;
- geänderte Arbeitsweisen eine Neuausrichtung in der Liegenschaftsverwaltung notwendig machten.

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) erklärte den Anstieg insbesondere mit dem allgemeinen Personalzuwachs in seinem Geschäftsbereich.

Das Bundesministerium der Justiz (BMJ), das seinen Inneren Dienst reduzierte, verwies darauf, dass es Aufgaben, z. B. den Botendienst, zunehmend auslagere. Außerdem habe es Aufgaben in andere Organisationseinheiten verlagert und Stellen nach der Regierungsneubildung nicht oder zeitlich verzögert nachbesetzt.

Das BMUV verwies zu seinem Personalabbau auf die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundenen geänderten Anforderungen an den Inneren Dienst (insbesondere in den Bereichen Registratur, Fahrdienst, Boten, Hausmeister). Das Aufgabenportfolio habe sich verändert. Gleichzeitig zeichne sich ab, dass die Aufgaben des Inneren Dienstes zum Teil höherwertig werden.

Das BMDV erklärte seinen geringeren Personaleinsatz u. a. mit Stelleneinsparungen, Altersabgängen, referatsinternen organisatorischen Maßnahmen, der Corona-Pandemie und der fortschreitenden Digitalisierung.

Das AA erklärte seinen Personalarückgang im Inneren Dienst u. a. damit, dass es Aufgaben auf eine nachgeordnete Behörde verlagert habe.

5 Auswirkungen der Verwaltungsdigitalisierung

Die digitale Transformation der Bundesverwaltung wirkt sich auch auf die Verwaltungsbereiche Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst aus. Da die Bundesverwaltung vermehrt IT-Lösungen einsetzt, z. B. elektronisches Personalmanagement – PVS plus, eAkte oder eRechnung, müssen Vorgänge nur noch selten in Papierform bearbeitet werden. An die zunehmende Digitalisierung ist allgemein die Erwartung geknüpft, dass Digitalisierungsrenditen durch effizientere Arbeitsabläufe und Aufgabenwegfall messbar sind.

Der Bundesrechnungshof hat daher bei den Bundesministerien erfragt, ob sich die Verwaltungsdigitalisierung auf ihre Aufgabenerledigung in den HOPI-Bereichen ausgewirkt und zu einem veränderten Personalbedarf geführt hat.

Die meisten Bundesministerien gaben an, dass in allen HOPI-Bereichen Auswirkungen der Verwaltungsdigitalisierung auf die Aufgabenerledigung erkennbar seien. Diese könnten jedoch nur in einzelnen Aufgabenbereichen, insbesondere im Inneren Dienst, beziffert werden. Die Auswirkungen auf den Personalbedarf nahmen die Bundesministerien unterschiedlich wahr.

Tabelle 1

Auswirkungen der Verwaltungsdigitalisierung auf die Aufgabenerledigung und den Personalbedarf

	Haushalt	Organisation	Personal	Innerer Dienst
Auswirkungen der Verwaltungsdigitalisierung auf die Aufgabenerledigung				
• Ja	11	13	12	13
• Nein	5	3	4	3
Auswirkungen der Verwaltungsdigitalisierung auf den Personalbedarf				
• Ja	5	9	9	10
• Nein	11	7	7	6

Quelle: Angaben der Bundesministerien.

Ein Teil der Bundesministerien stellte fest, dass die Verwaltungsdigitalisierung den Personalbedarf im Inneren Dienst reduziert habe. In den Bereichen Haushalt, Organisation und Personal habe die Verwaltungsdigitalisierung hingegen zu Personalszuwächsen geführt. Die Digitalisierungsprojekte verursachten zusätzlichen Aufwand für Konzeption, Vorbereitung und Umsetzung. Die Komplexität neuer IT-Anwendungen erfordere zusätzliche Betreuung und Beratung. Auch müssten die Beschäftigten zunächst fortgebildet werden.

Ob die erwarteten Digitalisierungseffekte und verringerten Personalbedarfe tatsächlich realisiert werden könnten, müsse sich mit zunehmender Konsolidierung der Veränderungen noch zeigen.

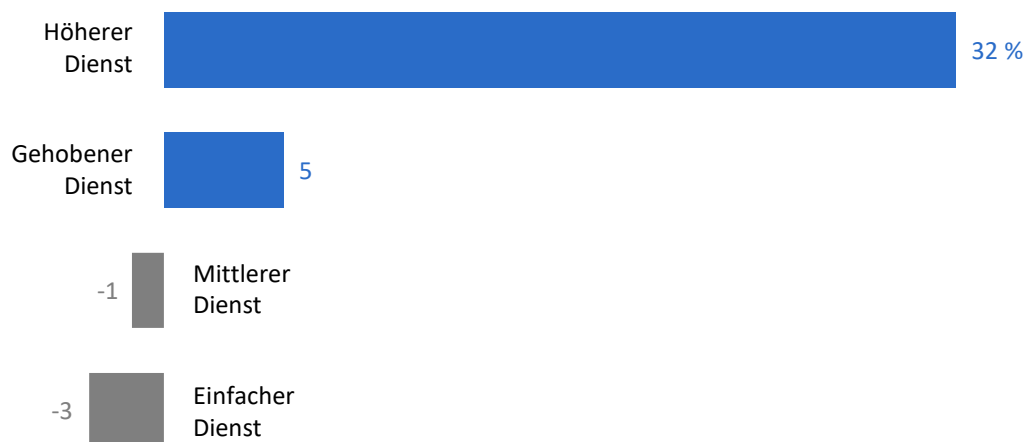
6 Entwicklung der Laufbahngruppen

Die Bundesministerien setzten in den HOPI-Bereichen Personal aller Laufbahngruppen ein. Gegenüber dem Jahr 2018 ergeben sich besonders deutliche Zuwächse im höheren und gehobenen Dienst. Während der höhere Dienst um 32 % und der gehobene Dienst um 5 % gewachsen sind, haben die Bundesministerien das Personal im mittleren und einfachen Dienst um 3 bzw. 1 % reduziert.

Abbildung 19

Mehr hoch dotiertes Personal in Kernbereichen der Verwaltung

Die Bundesministerien setzten im Jahr 2023 in den Bereichen Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst deutlich mehr Personal des gehobenen und höheren Dienstes ein als im Jahr 2018. Im einfachen und mittleren Dienst war die Entwicklung rückläufig.



Grafik: Bundesrechnungshof. Quelle: Daten der Bundesministerien.

Begründungen der Bundesministerien

Die Bundesministerien erklärten diese Entwicklung zum einen damit, dass die Aufgaben inhaltlich komplexer geworden seien; dies habe geänderte Anforderungsprofile zur Folge. Zum anderen seien einfache Tätigkeiten im Inneren Dienst mit der zunehmenden Verwaltungsdigitalisierung weggefallen. Auch verlagerten einige Bundesministerien Aufgaben innerhalb des Hauses, auf den nachgeordneten Bereich oder auf Dritte.

7 Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen in den Kernbereichen der inneren Verwaltung

Stellen dürfen nur ausgebracht werden, soweit sie unter Anwendung angemessener Methoden der Personalbedarfsermittlung sachgerecht und nachvollziehbar begründet sind.¹⁷ Die sachgerechte Begründung der im Haushaltsplan genehmigten Stellen ist bei gegebenem Anlass, im Übrigen regelmäßig zu überprüfen.

Der Bundesrechnungshof stellte wiederholt fest, dass Bundesministerien diesen haushaltsrechtlichen Anforderungen nicht oder nur unzureichend nachgekommen waren. Sie ermittelten ihren Personalbedarf nicht oder nicht flächendeckend. Auch verzichteten viele Bundesministerien darauf, das in obersten Bundesbehörden für dispositiv-kreative Aufgaben¹⁸ anwendbare vereinfachte Vorgehen für die Personalbedarfsermittlung nach dem sogenannten Alternativen Verfahren¹⁹ einzuführen.

Auch regelmäßige Organisationsuntersuchungen sind notwendig, um ein wirtschaftliches Verwaltungshandeln sicherzustellen. Geschäftsprozessoptimierungen sind auch dann durchzuführen, wenn ein Bundesministerium für seine Personalbedarfsermittlung ein Alternatives Verfahren einsetzt.

Der Bundesrechnungshof hat betrachtet, ob die Bundesministerien für ihre Kernaufgaben der inneren Verwaltung Organisationsuntersuchungen durchführten oder den Personalbedarf ermittelten.

Etwa jedes zweite Bundesministerium gab an, dass es für diese Bereiche keine, keine aktuellen oder nur für Teilaufgaben²⁰ Organisationsuntersuchungen durchgeführt habe. Rund die Hälfte der Bundesministerien verfügte nach eigenen Angaben über aktuelle Personalbedarfsermittlungen. Sechs Bundesministerien nutzten dafür ihr Alternatives Verfahren.

¹⁷ Nummern 4.4.1 und 4.4.3 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften (VV) zu § 17 BHO.

¹⁸ Dispositiv-kreative Aufgaben sind überwiegend in geistig-schöpferischen und planenden Bereichen zu finden. Es handelt sich häufig um konzeptionelle oder gestalterische Aufgaben, die für sich genommen (inhaltlich) einmalig, also nicht wiederkehrend sind. Die Aufgaben zeichnen sich durch inhaltliche Komplexität, Vielfältigkeit und eine geringe Standardisierbarkeit der mit der Aufgabenerledigung zusammenhängenden Prozesse und Arbeitsabläufe aus.

¹⁹ Vgl. Organisationshandbuch (www.orghandbuch.de), Kapitel 2.4.4 (zuletzt aufgerufen am 4. Juli 2024).

²⁰ Beispielsweise im Inneren Dienst für den Aufgabenbereich Botendienst.

Tabelle 2

Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung in Kernbereichen der inneren Verwaltung

	Haushalt	Organisation	Personal	Innerer Dienst
Organisationsuntersuchung				
• Nein	9	7	7	5
• Ja	7	9	9	11
• davon älter als 5 Jahre	1	2	2	5
Personalbedarfsermittlung				
• Nein	8	6	8	6
• Ja	8	10	8	10
• davon im Alternativen Verfahren	6	6	6	6

Quelle: Angaben der Bundesministerien.

8 Würdigung und Empfehlung

8.1 Überblick über den Personaleinsatz für interne Serviceleistungen fehlt

Bundesbehörden können Vergleiche (Benchmarking) durchführen, um die Leistungsfähigkeit ihrer Verwaltungen festzustellen und zu fördern. Ein Benchmarking kann über solche Leistungsvergleiche positive Effekte erzielen. Durch Teilen und Vergleichen von Daten können Lerneffekte für die eigene Leistung gewonnen und diese Leistungen ggf. verbessert werden. Benchmarking kann auch für die HOPI-Aufgaben der Bundesministerien wirkungsvoll sein und Anhaltspunkte für Optimierungen liefern.²¹

Die Bundesregierung hat es versäumt, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, in welchem Umfang die Bundesministerien Personal für interne Serviceleistungen (insbesondere HOPI-Aufgaben) einsetzen. Je mehr Personal in diesen Bereichen eingesetzt wird, umso weniger Personal steht bereit, um die Fachaufgaben zu erledigen. Ein behördenübergreifender Vergleich würde es den Bundesministerien ermöglichen, Auffälligkeiten beim Personaleinsatz für bestimmte Verwaltungsaufgaben zu erkennen und zu hinterfragen. So könnten wirtschaftliche Verfahren sichtbar gemacht und – unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten – übergreifend genutzt werden.

Ein Vergleich könnte möglicherweise auf der regelmäßigen Abfrage des BMF für die Überprüfung der Gemeinkostenzuschlagssätze aufsetzen.

Stellungnahme der Bundesministerien

Die Bundesministerien haben dargestellt, dass sie sich anlassbezogen oder regelmäßig zu ihren internen Serviceaufgaben austauschen, z. B. über Ressortumfragen oder den Ausschuss für Organisationsfragen. Dabei würden auch Best-Practice-Lösungen angesprochen. Die Bundesministerien teilen die Auffassung, dass behördenübergreifende Vergleiche eine Orientierung bilden und den Personaleinsatz plausibilisieren können. So könnten Auffälligkeiten beim Personaleinsatz für bestimmte Verwaltungsaufgaben erkannt werden. Diese Auffälligkeiten seien dann durch behördeneigene Erhebungen zu hinterfragen.

Die Bundesministerien haben darüber hinaus die Auffassung vertreten, dass mit den vom Bundesrechnungshof ermittelten Zahlen kein aussagekräftiger Gesamtvergleich möglich sei. Dies läge daran, dass

- die Rahmenbedingungen der Ressorts nicht homogen seien,

²¹ Vgl. Organisationshandbuch, Kapitel 7.6 – Benchmarking (zuletzt aufgerufen am 4. Juli 2024).

- einige Ressorts Serviceaufgaben zentral und andere dezentral wahrnehmen,
- die Daten nicht immer auch identische Aufgaben umfassten und
- die Quantität und Qualität der wahrgenommenen Aufgaben nicht berücksichtigt worden seien.

Ebenso haben sie bezweifelt, dass Personalausstattungen und Personalbedarfsermittlungen anderer Ressorts eine geeignete Grundlage für die eigene Personalausstattung sein können. Der Personalbedarf und die Verteilung der Kapazitäten ergebe sich für jedes Ressort vielmehr aus eigenen Personalbedarfsermittlungen. Im Übrigen hätten die Erfahrungen gezeigt, dass mit ressortübergreifendem Benchmarking aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Ressorts keine wesentlichen Erkenntnisgewinne zu erwarten seien.

Abschließende Würdigung und Empfehlung

Der Bundesrechnungshof stellt in seinem Bericht den von den Bundesministerien gemeldeten tatsächlichen Personaleinsatz in grundsätzlich vergleichbaren Aufgabenbereichen dar. Ob die eingesetzten Personalkapazitäten im Einzelfall notwendig waren, bewertet er nicht. Er empfiehlt auch nicht, die Personalausstattung zu vereinheitlichen. Vielmehr zeigen die Vergleiche Ansätze für weitergehende Analysen auf, für die die einzelnen Bundesministerien selbst zuständig sind. Dabei können sie auch ihre ressortspezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigen, um überdurchschnittlich hohe Personaleinsätze in bestimmten internen Servicebereichen zu plausibilisieren. Umgekehrt können Erkenntnisse zu einem besonders niedrigen Personaleinsatz ressortübergreifend bereitgestellt werden.

Der Bundesrechnungshof begrüßt, dass die Ressorts bereits heute Erfahrungsaustausche nutzen, um zu Best-Practice-Lösungen zu kommen sowie Auffälligkeiten als Ausgangspunkt für eigene Untersuchungen nehmen. Der Nutzen von Benchmarking ist umso größer, je vergleichbarer die Bereiche zueinander sind. Daher sollten insbesondere im HOPI-Bereich gute Ergebnisse erzielt werden können.

8.2 Personaleinsatz hinterfragen

Bundesministerien nehmen Aufgaben wahr, die Regierungsfunktionen erfüllen und unterstützen sollen. Insbesondere sollen sie Politikfelder strategisch gestalten und koordinieren, politische Ziele realisieren, Schwerpunkte und Programme umsetzen, sich am Gesetzgebungsverfahren beteiligen sowie Steuerungs- und Aufsichtsfunktionen gegenüber dem nachgeordneten Geschäftsbereich wahrnehmen.²²

²² § 3 Absatz 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien, Stand: 1. Juni 2024.

Damit die Bundesministerien auch als Behörde und Arbeitgeber funktionsfähig sind, brauchen sie interne Serviceleistungen. Grundsätzlich sollte jedoch der Personaleinsatz für interne Serviceaufgaben auf das notwendige Maß begrenzt werden.

Die Auswertungen zeigen, dass die Bundesministerien ihr Personal sehr unterschiedlich auf ihre Fach- und internen Serviceaufgaben verteilen. Diese großen Unterschiede sind gerade in den HOPI-Bereichen erklärungsbedürftig, weil diese Aufgaben grundsätzlich vergleichbar sind. Bei einigen Bundesministerien stand mehr als ein Drittel des Personals nicht für ministerielle Kernaufgaben bereit, sondern nahm interne Serviceaufgaben wahr. Die Ausrichtung der Personalressourcen sollte in diesen Fällen hinterfragt werden.

Stellungnahme der Bundesministerien

Die Bundesministerien haben kritisiert, der Bericht suggeriere, dass einzelne Ressorts in bestimmten Bereichen Personal einsetzen, das zur Wahrnehmung der Aufgaben nicht notwendig sei. Dies lasse sich aus den erhobenen Daten nicht ableiten. Gänzlich außer Acht blieben qualitative Aspekte der Leistungserbringung.

Auch sei die Trennung zwischen Fachaufgaben und Serviceleistungen theoretisch und verkenne, dass sich diese Bereiche nicht immer trennscharf abgrenzen ließen. Zum Teil würden die Aufgaben ineinander übergehen und einander bedingen. Zudem werde nicht ausreichend gewürdigt, dass der Aufwuchs von Fachaufgaben regelmäßig auch einen Aufwuchs in den Servicebereichen nach sich ziehe. Gleiches ergebe sich aus den stark veränderten Aufgaben und Erwartungen der Beschäftigten (z. B. Vereinbarkeit Beruf und Familie, Nachhaltigkeit, Diversität).

Abschließende Würdigung und Empfehlung

Der Bundesrechnungshof stellt nicht in Frage, dass Servicebereiche wichtige Unterstützungsleistungen für die Hausleitung und die Fachaufgaben der Bundesministerien wahrnehmen. Er hat auch nicht bewertet, ob das Personal, das die Bundesministerien in den internen Servicebereichen einsetzen, quantitativ und qualitativ angemessen ist.

Der Bundesrechnungshof hält es aber für erklärungsbedürftig, dass die Bundesministerien unterschiedlich viel Personal für ihre internen Serviceleistungen einsetzen. Zweifelsohne können behördenspezifische Rahmenbedingungen oder Aufgaben- und Stellenzuwächse in den Fachaufgaben Auswirkungen auf die Servicebereiche haben. Diese folgen jedoch weder einem Automatismus, noch treten Auswirkungen in allen Servicebereichen gleichermaßen auf. Der Bundesrechnungshof hält es daher weiterhin für erforderlich, dass die Bundesministerien die Ergebnisse der vergleichenden Betrachtungen zum Anlass nehmen, die Personalbedarfe in den Servicebereichen zu hinterfragen.

8.3 Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen fehlen

Die Bundesministerien legten ihrem Personaleinsatz in den HOPI-Bereichen oftmals keine Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen zu Grunde, obwohl die Anforderungen an angemessene und wirtschaftliche Strukturen auch für die Verwaltungsaufgaben gelten. Gerade weil die Bundesministerien unterschiedlich viel Personal einsetzten, um die grundsätzlich vergleichbaren Aufgaben in den Bereichen Haushalt, Organisation, Personal und Innerer Dienst zu erledigen, hätte es begründender Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen bedurft. Auch der steigende Einsatz höherer Laufbahngruppen hätte in diesem Rahmen begründet werden müssen.

Im Zuge von Organisationsuntersuchungen hätten die Bundesministerien für ihre HOPI-Bereiche auch hinterfragen müssen, ob alle dort wahrgenommenen Aufgaben notwendig sind und ob es sich um ministerielle Aufgaben handelt. Bei Bundesministerien, die keine Organisationsuntersuchungen durchführten, ist nicht auszuschließen, dass sie auch nichtministerielle Aufgaben (z. B. Reisekostenabrechnungen) wahrnehmen. Dies könnte eine Ursache für den teilweise hohen Personaleinsatz in den HOPI-Bereichen sein.

Einige Bundesministerien bezogen die HOPI-Bereiche in ihr Alternatives Verfahren ein, obwohl weite Teile der HOPI-Aufgaben nicht dispositiv-kreativ sind. Für diese Aufgaben hätten sie zumindest Fallzahlen und Bearbeitungszeiten erheben und den Personalbedarf darüber plausibilisieren müssen.

Stellungnahme der Bundesministerien

Die Bundesministerien haben betont, dass regelmäßige Überprüfungen des Ressourceneinsatzes in ihrem eigenen Interesse lägen, um trotz des anhaltenden Aufgabenzuwachses, eine adäquate Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen.

Die Aussage, dass Organisationsuntersuchungen und flächendeckende Personalbedarfsermittlungen nicht hinreichend durchgeführt würden bzw. das Alternative Verfahren im HOPI-Bereich keine Anwendung finden solle, verkenne das komplexe Aufgabengeflecht ministerieller Arbeit. Veränderungen in den Fachaufgaben hätten direkte Auswirkungen auf die internen Servicebereiche. Diese könnten mittels nachträglicher zahlenbasierter Erhebungen nicht aufgefangen werden. Das Alternative Verfahren mache daher vor allem als ganzheitliches prospektives Verfahren Sinn.

Organisationsuntersuchungen würden auch im Bereich der internen Serviceleistungen anlassbezogen durchgeführt. Sofern Stellenanmeldungen vorgesehen seien, erfolge stets eine Personalbedarfsermittlung.

Die vom Bundesrechnungshof aufgezeigten Veränderungen beim Personaleinsatz in den internen Servicebereichen zeige, dass dieser nicht einfach fortgeschrieben werde. Der Abbau

von Personal in einzelnen Bereichen mache deutlich, dass die Bundesministerien entsprechende Spielräume nutzten und auf Aufgabenänderungen reagierten. Die Feststellung, dass die Bundesregierung es versäumt habe, sich einen Überblick zu verschaffen, in welchem Umfang Personal für interne Serviceaufgaben eingesetzt werde, sei daher nicht nachvollziehbar.

Abschließende Würdigung und Empfehlung

Der Bundesrechnungshof teilt die Einschätzung der Bundesministerien nicht, dass sie den Personalbedarf in den HOPI-Bereichen ausreichend ermitteln. Hierzu verweist er auf die Prüfungserkenntnisse der letzten Jahre, die belegen, dass die Bundesministerien in vielen HOPI-Bereichen keine Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen durchgeführt haben. Dies legt nahe, dass sie seit Jahren wahrgenommene Aufgaben nicht aufgabenkritisch hinterfragt, die Prozesse nicht optimiert und die tatsächlichen Personalbedarfe nicht belastbar ermittelt haben.

Der Bundesrechnungshof hält daran fest, dass für quantifizierbare Aufgaben im Alternativen Verfahren Fallzahlen und Bearbeitungszeiten erhoben werden sollen und der Personalbedarf darüber zu plausibilisieren ist. Das Alternative Verfahren kann als ganzheitlich genutzte Personalressourcensteuerung eine geeignete Grundlage schaffen.

8.4 Geringe Digitalisierungseffekte

Ziel der Verwaltungsdigitalisierung ist es, Verwaltungsprozesse zu optimieren, zu straffen, zu automatisieren und medienbruchfreie Serviceleistungen für alle Bürger und Unternehmen zu schaffen.²³ Positive Effekte werden auch für die Verwaltung selbst erwartet. An die zunehmende Digitalisierung ist die Erwartung geknüpft, dass spürbare Digitalisierungsrenditen durch effizientere Arbeitsabläufe und Aufgabenwegfall messbar sind.

Dass mit der Vorbereitung und Umsetzung der Verwaltungsdigitalisierung vielfach zusätzlicher Aufwand einhergeht, ist unbestritten. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, dass die Bundesministerien dem bereits erreichten Stand der Digitalisierung nur geringe Effizienzeffekte in den HOPI-Bereichen beimessen.

Dies ist im Einzelfall ggf. darauf zurückzuführen, dass die Veränderungen noch nicht konsolidiert sind. Möglicherweise liegen den Bundesministerien auch keine Erkenntnisse zu Effizienzeffekten der Digitalisierung vor, weil sie in den betroffenen HOPI-Bereichen keine Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen durchgeführt haben. Insgesamt hat die Bundesregierung es versäumt, die Effizienzwirkungen (und damit die erhofften Einsparungen) der Digitalisierung zu erfassen und zu bewerten.

²³ Vgl. <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/moderne-verwaltung/verwaltungsmodernisierung/verwaltungsmodernisierung-node.html#:~:text=Ziel%20ist%20es%2C%20Verwaltungsprozesse%20zu,aller%20staatlichen%20Ebenen%20verbessert%20werden> (zuletzt aufgerufen am 4. Juli 2024).

Stellungnahme der Bundesministerien

Die Bundesministerien haben darauf hingewiesen, dass zunächst in die Entwicklung digitaler Lösungen und die damit verbundene Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation investiert werden müsse. Dies gelte auch für die notwendigen Personalkapazitäten. Digitalisierungseffekte würden sich erst mit Verzögerung auf den Personalbedarf auswirken. Erst nach einer Konsolidierungsphase seien in den HOPI-Bereichen und den weiteren internen Serviceleistungen Effizienzgewinne zu erzielen. Gleichzeitig wachse mit der Digitalisierung der Bedarf an Fachkräften, um die notwendige Kommunikationstechnik zu betreuen.

Auch die Synergieeffekte durch die Einführung von Kollaborationstools, mit denen die digitale Zusammenarbeit verbessert werden soll, stellten sich erst mit zunehmender Nutzung ein. Digitalisierungsrenditen und deren Nutzung seien zudem schwierig zu messen, da diese meist auf alle Beschäftigten verteilt seien, z. B. bei der elektronischen Zeiterfassung oder der digitalen Dienstreisebuchung. Eine punktgenaue Messung von Effizienzeffekten verfehle die Ziele der Digitalisierung, die eher langfristig angelegt seien. Hierzu zählten auch ein gesicherter Wissenstransfer, die Hebung von Digitalkompetenzen für eine zukunftssichere Verwaltung sowie die Personalgewinnung und -bindung.

Abschließende Würdigung und Empfehlung

Der Bundesrechnungshof räumt ein, dass Effizienzeffekte teilweise erst nach einer Konsolidierung messbar sind. Er hält jedoch daran fest, dass die Bundesregierung die Effizienzwirkungen ihrer Digitalisierung erfassen und bewerten sollte, auch um Erkenntnisse für weitere Digitalisierungen zu gewinnen. Für ein wirtschaftliches Handeln ist zu überprüfen, ob die erwarteten Effekte eingetreten sind.

8.5 Empfehlungen

Der Bundesrechnungshof hält es für erforderlich, dass die Bundesregierung einen wirtschaftlichen Personaleinsatz für interne Serviceaufgaben sicherstellt. Er empfiehlt dazu insbesondere, dass

- die Bundesregierung ihren Personaleinsatz für interne Serviceaufgaben regelmäßig hinterfragt. Die vorliegenden Prüfungsfeststellungen sollte sie zum Anlass nehmen, ein Benchmarking durchzuführen.
- Bundesministerien, die einen hohen Anteil ihres Personals für interne Serviceaufgaben einsetzen, diese Bedarfe überprüfen und belegen. In ihre Analysen sollten sie alle Bereiche einbeziehen, die interne Serviceaufgaben erbringen.
- Bundesministerien, die im Vergleich mit den anderen Ministerien einen hohen Anteil ihres Personals in ihren HOPI-Bereichen einsetzen, die dortigen Aufgaben hinterfragen, Prozesse analysieren und ggf. optimieren. Dabei sollen sie auch bisher nicht genutzte Potenziale der Verwaltungsdigitalisierung einbeziehen.

- alle Bundesministerien die Effizienzeffekte der bereits umgesetzten Verwaltungsdigitalisierung – ggf. nach einer angemessenen Konsolidierungsphase – bewerten.
- alle Bundesministerien für ihre HOPI-Bereiche regelmäßig Organisationsuntersuchungen oder Personalbedarfsermittlungen durchführen.
- Bundesministerien, die HOPI-Bereiche in ihr Alternatives Verfahren für die Personalbedarfsermittlung einbeziehen, für quantifizierbare Aufgaben zumindest Fallzahlen und Bearbeitungszeiten erheben und den Personalbedarf darüber plausibilisieren.

Stellungnahme der Bundesministerien

Die Bundesministerien haben zugesagt, die vorgeschlagenen Maßnahmen zu prüfen, soweit diese nicht ohnehin bereits durchgeführt werden oder Anwendung finden. Ziel sei es, die Effizienz der Verwaltung zu erhöhen und den Ressourceneinsatz für interne Serviceaufgaben auf ein wirtschaftliches und bedarfsgerechtes Maß zu beschränken, um die ministeriellen Kernaufgaben effektiv zu erfüllen. Bei den Maßnahmen müsse jedoch mitbedacht werden, dass die besonderen Anforderungen und Rahmenbedingungen des jeweiligen Bundesministeriums angemessen berücksichtigt werden.

Abschließende Würdigung und Empfehlungen

Der Bundesrechnungshof begrüßt, dass die Bundesministerien seine Empfehlungen aufgreifen wollen.

Essers

Mijatovic

Beglaubigt: Pomian, RHS`n

Wegen elektronischer Bearbeitung ohne Unterschrift und Dienstsiegelabdruck.

Anlage

Tabelle 1

Bundeskanzleramt und Bundesministerien der 20. Wahlperiode

Einzelplan	Geschäftsbereich	Abkürzung
04	Bundeskanzler und Bundeskanzleramt	BKAmt
05	Auswärtiges Amt	AA
06	Bundesministerium des Innern und für Heimat	BMI
07	Bundesministerium der Justiz	BMJ
08	Bundesministerium der Finanzen	BMF
09	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz	BMWK
10	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft	BMEL
11	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	BMAS
12	Bundesministerium für Digitales und Verkehr	BMDV
14	Bundesministerium der Verteidigung	BMVg
15	Bundesministerium für Gesundheit	BMG
16	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz	BMUV
17	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	BMFSFJ
23	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	BMZ
25	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen	BMWSB
30	Bundesministerium für Bildung und Forschung	BMBF

Quelle: Bundeshaushaltsplan 2023.