



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Präsidenten des Deutschen Bundestages  
Herrn Dr. Wolfgang Schäuble  
- Parlamentssekretariat -  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

HAUSANSCHRIFT  
POSTANSCHRIFT

**Stefan Zierke**  
Parlamentarischer Staatssekretär  
Mitglied des Deutschen Bundestages  
Glinkastraße 24, 10117 Berlin  
11018 Berlin

TEL +49 (0)30 20655-1120  
FAX +49 (0)30 20655-4112  
E-MAIL [Stefan.Zierke@bmfjsfj.bund.de](mailto:Stefan.Zierke@bmfjsfj.bund.de)  
INTERNET [www.bmfjsfj.de](http://www.bmfjsfj.de)

ORT, DATUM Berlin, den 22. April 2020

## **Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Dr. André Hahn u. a. und der Fraktion DIE LINKE**

**- Drucksache 19/18468 vom 8. April 2020**

### **Diskriminierung in Deutschland**

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Kleine Anfrage beantworte ich wie folgt:

#### Frage Nr. 1:

Wie viele Meldungen gab es bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2019 sowie zum letzten verfügbaren Stand im bisherigen Jahr 2020 (bitte die Gesamtzahl angeben sowie nach Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft/Rassismus, des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Identität oder der Weltanschauung aufschlüsseln)?

#### Antwort:

Im Jahr 2019 erreichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) insgesamt 4.212 Anfragen. Davon gab es bei 3.545 Anfragen einen Bezug zu den in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) genannten Schutzgründen.



SEITE 2 Diese verteilen sich wie folgt:

Alter	438
Behinderung	924
Ethnische Herkunft	1.159
Geschlecht	1.025
Religion	244
Sexuelle Identität	145
Weltanschauung	64

Dabei wurde in 342 Anfragen bzw. 9,64 Prozent mehr als ein Schutzgrund genannt.

Als vorläufiger Stand für das Jahr 2020 (01.01.2020 bis 31.03.2020, Stand 02.04.2020) verzeichnete die ADS insgesamt 1.253 Anfragen, davon 1.027 Anfragen mit Bezug zu den in § 1 AGG genannten Schutzgründen. Diese verteilen sich wie folgt:

Alter	121
Behinderung	242
Ethnische Herkunft	402
Geschlecht	263
Religion	55
Sexuelle Identität	56
Weltanschauung	18

Dabei wurde in 86 Anfragen bzw. 8,37 Prozent mehr als ein Schutzgrund genannt.

#### Frage Nr. 2:

Welche Angaben kann die Bundesregierung dazu machen, in welchen Lebensbereichen (Arbeit, Wohnen, Dienstleistungen etc.) die Diskriminierungen jeweils stattfanden (bitte für den



SEITE 3 Zeitraum seit 2006 jährlich auflisten; falls hierzu keine Statistiken vorliegen, bitte zumindest angeben, welche Einschätzungen hierzu in der ADS vorliegen)?

Antwort:

Für Angaben zu Anfragen, die auf einen AGG-Schutzgrund bezogen waren (nach Jahren und ausgewählten Lebensbereichen), wird auf die Anlage zu Frage Nr. 2 verwiesen.

Frage Nr. 3:

Welche eigenen Erklärungen oder solche Dritter liegen der Bundesregierung dafür vor, dass die Zahl der gemeldeten Diskriminierungen stark angestiegen ist, seit die ADS 2006 eingerichtet wurde (Bundestagsdrucksache 19/15999, Antwort zu den Fragen 7-13)? Lässt sich daraus ableiten, dass die Zahl der Diskriminierungsfälle in diesem Zeitraum entsprechend angestiegen ist oder ist die gestiegene Zahl der Meldungen nach Einschätzung der Bundesregierung eher darauf zurückzuführen, dass die Möglichkeit, Diskriminierungen zu melden, bei Betroffenen bekannter geworden ist (bitte ausführen)?

Antwort:

Aus der Zahl (und der Verteilung) der gemeldeten Diskriminierungsfälle lassen sich nur schwer Aussagen ableiten, da Vulnerabilität, Meldebereitschaft, Sprach- und sonstige Barrieren von Betroffenen sowie das Problem des sogenannten Underreporting, aber auch Häufigkeit und Verteilung örtlicher Beratungsstrukturen für einzelne Diskriminierungsgründe sehr unterschiedlich sind.

Ziel und Aufgabe der ADS war und ist es, das AGG und die Stelle bekannter zu machen. So lässt sich beobachten, dass nach Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder der Presse die gemeldeten Fallzahlen steigen.

Frage Nr. 4:

Wie viele Klagen wegen mutmaßlicher Verstöße gegen das AGG wurden seit dessen Inkrafttreten nach Kenntnis der Bundesregierung erhoben (bitte für den Zeitraum seit 2006 jährlich auflisten und auch nach den in Frage 1 genannten Diskriminierungskategorien differenzieren;



SEITE 4 falls es hierzu keine Statistiken gibt, bitte zumindest angeben, welche ungefähren Einschätzungen hierzu in der ADS vorliegen)?

Antwort:

Hierzu liegen der Bundesregierung keine vollständigen Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor.

Auch der ADS liegen keine Statistiken vor. Im Rahmen der – auch in Frage Nr. 5 erwähnten – Evaluation des AGG im Jahr 2016 wurden auf Basis der Datenbank juris 3.112 Gerichtsentscheidungen seit Inkrafttreten gezählt, in denen Bezug auf das AGG genommen wurde (Evaluation, Seite 15, [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG\\_Evaluation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=8)). Davon betragen nur 27 Verfahren das AGG-Zivilrecht, womit der Schwerpunkt im Arbeitsrecht liegen dürfte. In der Evaluation wird darauf hingewiesen, dass die Datenbank juris nur eingeschränkt Auskunft über AGG-relevante Klagen zu geben vermag. Es würden nicht alle von Richterinnen und Richtern getroffene Entscheidungen und insbesondere nicht durch gerichtliche Vergleiche beendete Verfahren aufgenommen. Nach Einschätzung der ADS bietet die Datenbank daher nur bedingt eine Grundlage für Schätzungen.

Frage Nr. 5:

Welche Kenntnisse und Einschätzungen gibt es bei der Bundesregierung dazu, warum rassistisch diskriminierte Menschen im Vergleich zu anderen Gruppen seltener Klage gegen erlebte Diskriminierungen erheben (Evaluation des AGG, S. 16), und wie lässt sich die Effektivität der Rechtsdurchsetzung in diesem Bereich erhöhen?

Antwort:

Genauere Erkenntnisse darüber, in welchem Umfang rassistisch diskriminierte Menschen in welchem Zeitraum Klage aufgrund einer solchen Diskriminierung erhoben haben und in welchem Umfang in welchem Zeitraum aus anderen der in § 1 AGG genannten Gründen Klage erhoben wurde, liegen der Bundesregierung nicht vor.



SEITE 5 Feststellungen zu einer Erhöhung der Effektivität der Rechtsdurchsetzung von Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, können vor diesem Hintergrund nicht hinreichend präzise getroffen werden.

Frage Nr. 6:

Welche Fortbildungsangebote zum AGG für Richterinnen und Richter werden nach Kenntnis der Bundesregierung angeboten?

Antwort:

Für die Fortbildung der hier allein interessierenden Richterinnen und Richter im Landesdienst sind die Länder zuständig.

Frage Nr. 7:

Wie hat sich die finanzielle und personelle Ausstattung der ADS seit 2006 entwickelt (bitte nach Jahren auflisten)?

Antwort:

Zwischen 2006 und 2020 stieg das Gesamtbudget der ADS von 2,8 Millionen auf 4,7 Millionen Euro. Im Haushaltsjahr 2020 entfallen etwa 45 Prozent des Gesamtbudgets auf Personalausgaben und 55 Prozent auf Sachausgaben. Die Anzahl der Planstellen und Stellen blieb von 2006 bis 2013 konstant bei 17 und stieg von 2014 bis 2020 schrittweise bis auf 32.

Die Entwicklung der Finanz- und Personalausstattung der ADS in den Jahren 2006-2020:



SEITE 6

<b>Haushaltsjahr</b>	<b>Gesamtbudget</b>	<b>davon Personal- ausgaben</b>	<b>davon Sachaus- gaben</b>	<b>Anzahl der Planstellen und Stellen</b>
<b>2006</b>	2,814	1,345	1,469	17
<b>2007</b>	2,772	1,345	1,427	17
<b>2008</b>	2,814	1,345	1,469	17
<b>2009</b>	2,99	1,195	1,795	17
<b>2010</b>	2,677	1,014	1,663	17
<b>2011</b>	2,643	1,054	1,589	17
<b>2012</b>	2,533	1,18	1,353	17
<b>2013</b>	2,999	1,293	1,706	17
<b>2014</b>	3,223	1,497	1,726	23
<b>2015</b>	3,704	1,943	1,761	25
<b>2016</b>	4,283	2,019	2,264	26
<b>2017</b>	4,326	2,062	2,264	27
<b>2018</b>	4,49	2,226	2,264	31
<b>2019</b>	5,41	2,546	2,864	32
<b>2020</b>	4,749	2,155	2,594	32

Angaben in Millionen Euro; Quelle: BMFSFJ

Einzelplan 17 - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kapitel 1706 - Antidiskriminierungsstelle des Bundes - Haushaltsjahre 2006 bis 2014

Kapitel 1715 - Antidiskriminierungsstelle des Bundes - Haushaltsjahre 2014 bis 2020

Frage Nr. 8:

Inwieweit hält die Bundesregierung die finanzielle und personelle Ausstattung der ADS für ausreichend, vor dem Hintergrund, dass die Autorinnen und Autoren der Evaluation des AGG zu dem Schluss kommen, dass die Ausstattung der ADS „zu gering“ sei und zudem deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liege (Evaluation des AGG, S. 201)?



Antwort:

Die personelle und finanzielle Ausstattung der ADS beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde seit ihrer Gründung im Jahre 2006, insbesondere auch nach der Evaluation des AGG, regelmäßig bedarfsgerecht angepasst. Inwieweit das Budget der ADS weiterhin angepasst werden wird, bleibt dem Haushaltsgesetzgeber vorbehalten.

Frage Nr. 9:

Was sind aus Sicht der Bundesregierung die wesentlichen Ergebnisse der Evaluation des AGG aus dem Jahr 2016? Inwieweit hat das AGG aus ihrer Einschätzung dazu beigetragen, Diskriminierung abzubauen (bitte auf die in Frage 1 genannten Diskriminierungskategorien eingehen und auch zwischen Arbeit, Wohnen und Dienstleistungen differenzieren)?

Frage Nr. 10:

Warum wurde nach Kenntnis der Bundesregierung bislang keine der Empfehlungen, die die Autorinnen und Autoren der Evaluation des AGG aus dem Jahr 2016 ausgearbeitet haben, umgesetzt (Evaluation des AGG, S. 5-8), und inwieweit sieht die Bundesregierung diesbezüglich Handlungsbedarf?

Antwort:

Die Fragen Nr. 9 und Nr. 10 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Gemäß ihrer Aufgabenstellung legt die Evaluation des AGG im Ergebnis Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Gesetzes vor. Im Hinblick auf die geforderte Aufnahme des Begriffs der angemessenen Vorkehrungen in das AGG finden derzeit – wie im Koalitionsvertrag festgelegt – ressortübergreifende Überlegungen dazu statt, wie die Teilhabe von Menschen mit Behinderung durch die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen durch Private, die Dienstleistungen für die Allgemeinheit erbringen, verbessert werden kann. Dabei liegt der Schwerpunkt zunächst auf dem Gesundheitssektor.



SEITE 8 Eine umfassende Einschätzung der Bundesregierung dazu, wie das AGG im Hinblick auf die einzelnen Diskriminierungsmerkmale dazu beigetragen hat, Diskriminierung abzubauen, liegt nicht vor.

Frage Nr. 11:

Welche Antidiskriminierungsstellen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung auf Landes- und kommunaler Ebene (bitte nach Bundesländern auflisten), und zu welchem ungefähren Anteil bieten diese Stellen Einzelfallberatungen an?

Antwort:

Neben der ADS, den Landesantidiskriminierungsstellen in acht Ländern, den bundesweit circa 14 kommunalen Antidiskriminierungsstellen sowie dem Netz an Beauftragten auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene gibt es eine sehr heterogene Landschaft an unabhängigen Beratungsstellen und Netzwerken für Betroffene von Diskriminierung.

In der Beratungsstellensuche der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Betroffene von Diskriminierung ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)) sind bundesweit aktuell 229 unabhängige, das heißt nichtstaatliche Beratungs- und Anlaufstellen sowie Netzwerke verzeichnet (Stand: März 2020). Diese Auflistung ist nicht vollständig und abschließend, da der Eintrag der Stellen freiwillig ist, Stellen zum Teil mehrere Niederlassungen in verschiedenen Standorten haben und auch einige Opferberatungen und Mobile Beratungsteams verzeichnet sind (aber nicht die aller Bundesländer). Von den 229 nicht-staatlichen Stellen geben 68 an, spezialisierte Beratung im Diskriminierungsfall anzubieten, das heißt Beratung und Intervention im Diskriminierungsfall durch Einzelfallberatung. Die übrigen Stellen bieten zwar keine spezialisierte Antidiskriminierungsberatung, aber eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung für Betroffene im Diskriminierungsfall, zum Beispiel durch Erst- und Verweisberatung.





<b>Gesamtzahl spezialisierter Antidiskriminierungs-Beratungsstellen</b>	
Baden-Württemberg	9
Bayern	2
Berlin	17
Brandenburg	1
Bremen	2
Hamburg	2
Hessen	6
Mecklenburg-Vorpommern	1
Niedersachsen	3
Nordrhein-Westfalen	13
Rheinland-Pfalz	3
Saarland	1
Sachsen	3
Sachsen-Anhalt	3
Schleswig-Holstein	2
Thüringen	0
<b>Gesamt</b>	<b>68</b>

Frage Nr. 12:

Hält die Bundesregierung es für sinnvoll, Regionalbüros der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einzurichten, um die Antidiskriminierungsarbeit zu stärken, wie dies in einigen anderen EU-Staaten bereits umgesetzt wurde und auch von der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz empfohlen wird (Evaluation des AGG, S. 176)? Welche diesbezüglichen Überlegungen und Planungen gibt es gegebenenfalls bei der Bundesregierung?

Antwort:

Um die Antidiskriminierungsarbeit in den Ländern zu stärken, hat die ADS im Rahmen ihres Förderprogramms „Beratungsstellen gegen Diskriminierung“ (2015-2017) deutschlandweit elf Netzwerke mit Akteurinnen und Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit gefördert, um die Schaffung von regionalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung zu unterstützen.



SEITE 10 Zur Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit wird im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ mit Beginn der zweiten Förderperiode (2020-2024) erstmalig ein eigenes Kompetenznetzwerk „Antidiskriminierung und Diversitätsgestaltung“ mit drei erfahrenen Trägern gefördert, das Informationen bundesweit bündelt, fachliche Beratung bereitstellt und einen Transfer von erfolgreichen Präventionsansätzen in Bundes-, Landes- und kommunale Strukturen gewährleisten soll.

Sofern die Frage Antidiskriminierungsbehörden der Länder betrifft, sind die Länder zuständig.

Nach Überzeugung der ADS wäre es der föderalen Struktur der Bundesrepublik angemessen, auch in allen 16 Ländern jeweils eigene Antidiskriminierungsstellen einzurichten. Dies ist seit Inkrafttreten des AGG nur in acht Ländern geschehen. Diese Stellen können dann wiederum in ganz unterschiedlichen Modellen dabei helfen, den breiten Zugang zu Beratung zu sichern. Denn für eine wirksame Unterstützung von Diskriminierung betroffener Menschen ist es entscheidend, wohnortnahe und gut erreichbare Beratungsstrukturen bereitzustellen. Auch die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (European Commission against Racism and Intolerance - ECRI) und die Kommission der Europäischen Union betonen die Bedeutung einer guten Erreichbarkeit vor Ort.

#### Frage Nr. 13:

Was spricht aus Sicht der Bundesregierung dafür bzw. dagegen, das AGG auf staatliche Behörden auszuweiten, wie dies in der Evaluation des AGG aus dem Jahr 2016 empfohlen wurde und momentan im Land Berlin umgesetzt wird (Evaluation des AGG, S. 19)?

#### Antwort:

In § 24 AGG ist die Anwendbarkeit des Gesetzes auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse geregelt. Die Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG auf weitere Verhältnisse zu Behörden und staatlichen Einrichtungen, wie beispielsweise im Bereich der schulischen Bildung, fällt überwiegend nicht in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes.



SEITE 11 Frage Nr. 14:

Gibt es eine Erfassung von Diskriminierungsfällen gegenüber Beschäftigten in Bundesbehörden? Wie viele solcher Diskriminierungsfälle sind gegebenenfalls seit Beginn der Erfassung registriert worden (bitte nach Behörden aufschlüsseln, nach Jahren differenzieren und nach Möglichkeit auch typische Sachverhalte darstellen)?

Antwort:

Eine statistische Erfassung von Diskriminierungsfällen gegenüber Beschäftigten in Bundesbehörden findet nicht statt.

Frage Nr. 15:

Wird in Bundesbehörden das Ziel verfolgt, den Anteil von Frauen, Menschen mit einem sog. Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung sowie Angehörigen religiöser und sexueller Minderheiten unter den Beschäftigten zu erhöhen (bitte ausführen)? Falls nein, warum nicht?

Frage Nr. 16:

Inwieweit gibt es in Bundesbehörden Antidiskriminierungskonzepte und/oder Diversity-Konzepte, um die Vielfalt unter den Beschäftigten in Bundesbehörden zu erhöhen, und was beinhalten diese gegebenenfalls?

Frage Nr. 18:

Welche weiteren Konzepte und Strategien gibt es gegebenenfalls, um die Vielfalt unter den Beschäftigten in Bundesbehörden zu erhöhen?

Antwort:

Die Fragen Nr. 15, Nr. 16 und Nr. 18 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.



SEITE 12 Nach Artikel 65 Satz 2 Grundgesetz (GG) leitet jede Bundesministerin/jeder Bundesminister ihren/seinen Geschäftsbereich selbständig und unter eigener Verantwortung. Hiervon ist auch die Personalverwaltung umfasst.

Die Auswahl der Beschäftigten für den öffentlichen Dienst erfolgt dabei allein nach den Kriterien der Eignung, Leistung und Befähigung (Artikel 33 Absatz 2 GG). Unter anderem Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion oder sexuelle Identität spielen bei der Auswahl keine Rolle (§ 9 Satz 1 Bundesbeamtengesetz, BBG). Allerdings stehen dem gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung sowie zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen (§ 9 Satz 2 BBG).

Mit dem Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung, in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG) ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen eine ständige Pflichtaufgabe in jeder Behörde und Dienststelle des Bundes geworden. Verbesserungen sind insbesondere durch den im BGleiG verankerten Gleichstellungsplan zu erreichen. Dieser verlangt konkrete Zielvorgaben verbunden mit konkreten Maßnahmen personeller, sozialer und organisatorischer Art. Die konkreten Zielvorgaben treffen insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Maßnahmen, um Unterrepräsentanzen von Frauen zu verringern, sind zum Beispiel Stellenausschreibungen, die Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verstärkt zur Bewerbung auffordern und/oder in denen auf die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mobiles Arbeiten hingewiesen wird. Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sind gesetzlich über die Regelungen zum Gleichstellungsplan vorgezeichnet. Die Steuerungsfunktion des BGleiG hat zum Ziel, nicht generell den Frauenanteil unter den Beschäftigten zu erhöhen, sondern punktgenau mehr Frauen für die Bereiche zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kommt dem öffentlichen Dienst als Arbeitgeber eine besondere Verantwortung zu. Auch wenn die Beschäftigungspflicht öffentlicher



und privater Arbeitgeber gleiche Rechtsqualität hat, haben die öffentlichen Arbeitgeber eine „Vorbildfunktion“.

Dass die Bundesverwaltung diese erfüllt, zeigt sich insbesondere darin, dass sie nach der letzten zur Verfügung stehenden Auswertung des Anzeigeverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit (2018) eine Erfüllungsquote von 9,3 Prozent erreicht, während die Privatwirtschaft nur 4,1 Prozent erreicht.

Auch in Bezug auf andere Vielfaltsmerkmale kommen zur zielgruppenspezifischen Personalrekrutierung positive Maßnahmen nach § 5 AGG zum Einsatz, zum Beispiel die gezielte Ansprache von Personen mit einem sogenannten Migrationshintergrund.

Die Förderung der interkulturellen Öffnung in der Bundesverwaltung ist ein zentrales Ziel der Bundesregierung. Als strategisches Ziel im Nationalen Aktionsplan Integration wurde daher vereinbart, dass der Bund den Anteil des Personals mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Leistung erhöhen wird. Dabei geht es nicht um eine bevorzugte Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund. Vielmehr geht es um einen Prozess, der alle staatlichen Ebenen und Institutionen betrifft und auf den Abbau von möglichen Zugangsbarrieren und gleiche Teilhabe zielt. Zur Verstetigung der Bemühungen um eine weitere interkulturelle Öffnung wurde ein Ressortarbeitskreis der Bundesministerien etabliert, welcher sich kontinuierlich mit der Förderung von kultureller Vielfalt in der Bundesverwaltung befasst. Zudem wird seit 2014 der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Bundesbehörden im Rahmen von freiwilligen Beschäftigtenbefragungen erhoben. Zusätzlich wurden 2019 Daten zu Berufsverläufen, Berufszufriedenheit sowie zu den Einstellungen der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt erhoben. Die empirischen Befunde sollen im Jahr 2020 in Form eines Ergebnisberichtes publiziert werden. Ziel ist es, auf Basis der Ergebnisse weitere Handlungsoptionen zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und zum Abbau möglicher Zugangsbarrieren zu entwickeln.

Die Bundesregierung hat zum Umgang mit Vielfalt diverse weitere Maßnahmen initiiert, zu denen beispielsweise auch ein durch das BMFSFJ gefördertes Gutachten zählt, um



SEITE 14 Arbeitgebern im öffentlichen Dienst den Umgang mit Beschäftigten, die geschlechtliche Vielfalt leben, zu erleichtern und Diskriminierung zu verhindern  
<https://www.bmfsfj.de/blob/116512/a6ba369ebb6df06acdf04547d61dedbc/imag-band-10-geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf>.

Im BMFSFJ wurde 2019 das Amt einer Diversitätsbeauftragten neu eingeführt und auf Unterabteilungsleitungsebene besetzt. Der Auftrag der Diversitätsbeauftragten ist es, Ansprechpartnerin für die Umsetzung von konkreten Maßnahmen für mehr Diversität im BMFSFJ zu sein sowie entsprechende Maßnahmen auch selbst anzustoßen.

Frage Nr. 17:

Inwieweit wird bei der Ausschreibung von Stellen in Bundesbehörden von anonymisierten Bewerbungsverfahren Gebrauch gemacht und wie bewertet die Bundesregierung gegebenenfalls die diesbezüglichen Erfahrungen?

Antwort:

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Personaleinstellung im öffentlichen Dienst (§ 8 BBG, § 4 Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten, BLV) ermöglichen den Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren. Die Einstellungsbehörden entscheiden hierüber in eigener Verantwortung.

Das BMFSFJ beteiligt sich seit mehreren Jahren an dem Projekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der ADS. Unter Berücksichtigung der im Rahmen des Projekts gemachten Erfahrungen ist auch bis auf Weiteres geplant, an dem anonymisierten Bewerbungsverfahren im BMFSFJ festzuhalten.

  
Stefan Zierke