

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Dr. André Hahn, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/18468 –**

### **Diskriminierung in Deutschland**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Zahl der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gemeldeten Diskriminierungsfälle ist in den letzten Jahren stark angestiegen. 2018 registrierte die Stelle insgesamt 4216 Fälle. Das waren 12 Prozent mehr als im Vorjahr, gegenüber 2010 hat sich die Zahl der Meldungen sogar fast verdoppelt. Die meisten gemeldeten Fälle bezogen sich 2018 auf rassistische Diskriminierungen (1070), gefolgt von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (1004) oder einer Behinderung (912) (Bundestagsdrucksache 19/15999, Antwort zu den Fragen 7 bis 13). Es ist jedoch davon auszugehen, dass weitaus mehr Menschen von Diskriminierungen betroffen sind. So ergab eine repräsentative Befragung im Jahr 2015, dass knapp ein Drittel der Menschen in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierungen erlebt hatte. Im Arbeitsleben stellte sich das Diskriminierungsrisiko als besonders hoch heraus. Doch nur 6,2 Prozent der Betroffenen gaben an, wegen der erlebten Diskriminierungen Klage erhoben zu haben (Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 15).

Die Möglichkeit, sich rechtlich gegen bestimmte Diskriminierungen zu wehren, wurde 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschaffen. Das AGG verbietet Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung. Es gilt für das Arbeitsrecht sowie den Zugang zu Waren und Dienstleistungen – etwa für Verträge mit dem Vermieter oder dem Fitnessstudio oder für den Zugang zu Gaststätten und Diskotheken – jedoch nicht für staatliche Institutionen. Mit Inkrafttreten des AGG wurde auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingerichtet. Sie ist dafür zuständig, Betroffene zu beraten und sie dabei zu unterstützen, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen und daran anschließend Berichte vorzulegen und Empfehlungen auszusprechen ([www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)).

Die Einführung des AGG hat nach Auffassung der Fragestellenden dazu beigetragen, Diskriminierung als Problem sichtbarer zu machen und Betroffene zu stärken. Jedoch wird der Staat als wichtiger Diskriminierungsakteur bislang

aus dem Geltungsbereich des AGG ausgeklammert. Betroffene von Racial Profiling oder Menschen, die beim Jobcenter oder durch staatliche Bildungsträger diskriminiert werden, können dagegen nicht auf Grundlage des AGG vorgehen. In der genannten Evaluation des AGG im Auftrag der ADS aus dem Jahr 2016 wird daher empfohlen, einen vergleichbaren Diskriminierungsschutz auch dort zu schaffen, wo staatliche Institutionen gegen Diskriminierungsverbote verstoßen (Evaluation des AGG, S. 19). Die Fragestellenden unterstützen diese Forderung. Im Land Berlin wird eine solche Ausweitung des Antidiskriminierungsschutzes auf staatliche Behörden momentan umgesetzt (<https://www.neues-deutschland.de/artikel/1128650.antidiskriminierungsgesetz-berlin-will-staatliche-diskriminierung-bekaempfen.html>).

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 bzw. des ethnischen Rassismus, des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Identität oder der Weltanschauung aufschlüsseln)?

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.

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 (1. Januar 2020 bis 31. März 2020, Stand: 2. April 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.

2. Welche Angaben kann die Bundesregierung dazu machen, in welchen Lebensbereichen (Arbeit, Wohnen, Dienstleistungen etc.) die Diskriminierungen jeweils stattfanden (bitte für den Zeitraum seit 2006 jährlich auflisten; falls hierzu keine Statistiken vorliegen, bitte zumindest angeben, welche Einschätzungen hierzu in der ADS vorliegen)?

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

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 bis 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)?

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.

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

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

Auch der ADS liegen keine Statistiken vor. Im Rahmen der – auch in der Antwort zu Frage 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, [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.

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?

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.

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

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

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

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

Zwischen 2006 und 2020 stieg das Gesamtbudget der ADS von 2,8 Mio. auf 4,7 Mio. 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 bis 2020:

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

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)?

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.

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)?

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 bis 8), und inwieweit sieht die Bundesregierung diesbezüglich Handlungsbedarf?

Die Fragen 9 und 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 zwischen CDU, CSU und SPD 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.

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

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?

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 ([www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](http://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>

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?

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

Zur Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit wird im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ mit Beginn der zweiten Förderperiode (2020 bis 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.

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)?

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.

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)?

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

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?

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?

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

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

Nach Artikel 65 Satz 2 des Grundgesetzes (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 des Bundesbeamtengesetzes, 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 Vielfaltmerkmale 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 Versteigerung 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 Arbeitgebern im öffentlichen Dienst den Umgang mit Beschäftigten, die geschlechtliche Vielfalt leben, zu erleichtern und Diskriminierung zu verhindern ([www.bmfsfj.de/blob/116512/a6ba369ebb6df06acdf04547d61dedbc/imag-band-10-geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-dat-a.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/116512/a6ba369ebb6df06acdf04547d61dedbc/imag-band-10-geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-dat-a.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.

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

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Personaleinstellung im öffentlichen Dienst (§ 8 BBG, § 4 der 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.

## Anlage

## Anlage zu Frage 2

Anfragen, die auf einen AGG-Schutzgrund bezogen waren, verteilen sich auf Jahre und ausgewählte Lebensbereich wie folgt:

Lebensbereiche (Anfragen mit AGG Nennung)	Arbeitsmarkt	Private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern:	davon Geldleistungen, Banken	davon Wohnungsmarkt (Vermietung)	davon Verkehr / Personenbeförderung	Justiz	Öffentliche Bildung	Öffentliche Gesundheits- und Sozialleistungen	Anderer Verwaltungsbereich	Diskriminierung im öffentlichen Raum
2006	133	56	3	8	4	8	7	16	7	0
2007	376	173	21	17	22	6	15	84	31	1
2008	526	252	21	37	24	9	30	74	48	0
2009	481	222	26	27	18	7	22	73	36	0
2010	618	286	29	53	19	5	49	88	51	1
2011	665	328	36	67	28	15	80	122	67	3
2012	882	457	47	74	43	32	90	200	130	30
2013	816	410	42	78	34	77	108	167	106	24
2014	740	408	39	84	35	52	112	167	121	27
2015	747	436	39	89	39	58	114	137	104	33
2016	961	589	69	121	58	62	129	167	137	48
2017	1063	738	73	181	41	97	173	213	202	64
2018	1241	932	102	149	82	108	195	220	245	92
2019	1292	923	96	167	118	91	231	187	259	74
2020 (bis 31.03)	351	305	26	73	23	15	60	32	87	28

(Die Differenz zur oben genannten Gesamtzahl der Anfragen mit AGG-Bezug ergibt sich aus den Anfragen, die sich auf weitere, nicht näher genannte Lebensbereiche bezogen)  
Quelle: ADS



