

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Dr. Gottfried Curio, Dr. Bernd Baumann, Christopher Drößler, Jochen Haug, Martin Hess, Steffen Janich, Sascha Lensing, Markus Matzerath, Arne Raue, Dr. Christian Wirth und der Fraktion der AfD

Die mögliche Gefahr der Aushöhlung des Prinzips der Bestenauslese durch die Diversitätsstrategie der Bundesregierung

In der Einstellungspraxis der Berliner Justiz kam es in Umsetzung des Berliner Partizipationsgesetzes vom 27. April 2021 (Abgeordnetenhausdrucksache 18/3631), wie jetzt von der Berliner Justizverwaltung auf der Basis zweier Rechtsgutachten selbst festgestellt wurde, zur verfassungswidrigen Diskriminierung deutschstämmiger Bewerber (www.spiegel.de/politik/deutschland/berlin-gutachten-haelt-gesetz-fuer-mehr-partizipation-fuer-verfassungswidrig-a-bfe-23715-ce45-4571-a097-b427f5f98f71; www.tagesspiegel.de/berlin/partizipationsgesetz-justizsenatorin-kritisiert-bewerbersauswahl-nach-herkunft-15365602.html#:~:text=Partizipationsgesetz:%20Justizsenatorin%20kritisiert%20Bewerbersauswahl%20nach,Justizsenatorin%20kritisiert%20Bewerbersauswahl%20nach%20Herkunft). Konkret wurden bei Einstellungsverfahren der Berliner Staatsanwaltschaft zwei verschiedene Listen von Bewerbern mit bzw. ohne Migrationshintergrund geführt und sodann auf der Basis von Quotenvorgaben schlechter qualifizierte Bewerber mit Migrationshintergrund anstelle besser qualifizierter Bewerber ohne Migrationshintergrund zum Einstellungsverfahren zugelassen. Nachdem die Gutachter hierin einen Verstoß gegen die verfassungsrechtlich in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) vorgeschriebene Bestenauslese sahen, hat die Berliner Justizsenatorin diese Praxis gestoppt (ebd.).

Auf Bundesebene wurde von der Bundesregierung am 29. Januar 2025 eine „Ganzheitliche Diversitätsstrategie – Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung“ verabschiedet, die u. a. Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung vorsieht, um den Anteil von „Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte“ zu erhöhen (Diversitätsstrategie, S. 8). Dabei wird als Bezugspunkt der bei über 25 Prozent liegende Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte an der Gesamtbevölkerung angeführt (ebd., S. 6 und 19). Als Ausgangspunkt für einen Wandel in der Verwaltungskultur wird die Anerkennung der Existenz von Diskriminierungsrisiken in Organisationen angeführt (ebd., S. 9), wobei aber keinerlei Belege für tatsächliche Diskriminierungen angeführt werden. Insbesondere wird in der Strategie kein einziges Beispiel für einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Bundesverwaltung genannt. Weiterhin wird als Ziel ein Arbeitsklima vorgegeben, das „gesellschaftlichen Benachteiligungen“ entgegenwirkt (ebd., S. 11), ohne dass diese angeblichen Benachteiligungen näher benannt oder gar verifiziert werden. Für Auswahlverfahren wird die „Vielfaltskompetenz“ sowohl der Bewerber als auch der Auswahlkommission als bedeutsam vorgegeben (ebd., S. 20). Anforderungsprofile sollen dahin gehend überprüft werden, ob die Aufnahme einer „Diversitätskompetenz“ möglich ist (ebd., S. 21). Weiterhin soll mittels Schu-

lungen ein gemeinsames Verständnis für Werte und Prinzipien der Diversitätsstrategie etabliert werden, wofür es u. a. Schulungsangebote zu Themen wie „Kultursensible Personalauswahl“, „Interkulturelle Kompetenzen und Sensibilisierung“ sowie „Unconscious Bias“ geben soll (ebd., S. 12 f.).

§ 7 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) sieht vor, dass im Regelfall nur Deutsche und EU-Bürger Beamte werden können. Die pauschale Bezugnahme auf den Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte an der Gesamtbevölkerung in der Diversitätsstrategie der Bundesregierung als Bezugsgröße für den anzustrebenden Anteil im öffentlichen Dienst (vgl. oben) ist daher aus Sicht der Fragesteller schon im Ansatz verfehlt, soweit es um Beamte geht. Da Drittstaatenangehörige von diesem Status ganz überwiegend von vornherein kraft Gesetzes ausgeschlossen sind, können sie auch nicht Teil der Bezugsgröße für den abzubildenden Anteil an der Gesamtbevölkerung sein.

Die Fragesteller sehen die Gefahr, dass durch das aus ihrer Sicht sachfremde wie auch diffuse und daher für eine willkürliche Anwendung anfällige Kriterium der „Vielfaltskompetenz“ sowie durch pauschale Zielvorgaben, die Zahl der Bundesbediensteten mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen, die auf objektive Befähigung ausgerichteten Grundsätze der Bestenauslese umgangen und Migrantquoten durch die Hintertür eingeführt werden.

Der Berliner Vorgang beweist in den Augen der Fragesteller, dass Vielfaltsvorgaben und deren Umsetzung zur verfassungswidrigen Diskriminierung insbesondere von deutschstämmigen Bewerbern und zur Aushöhlung des Grundsatzes der Bestenauslese führen können. Vor diesem Hintergrund ist nach Auffassung der Fragesteller aufzuklären, ob es vergleichbare Vorfälle auf Bundesebene gibt und welche Vorkehrungen die Bundesregierung ggf. trifft, um solche Verstöße gegen die Bestenauslese auszuschließen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele öffentliche Bedienstete (Beamte und Angestellte) waren Stand Ende 2025 beim Bund beschäftigt?
2. Wie viele davon haben nach Kenntnis der Bundesregierung eine Einwanderungsgeschichte, wie hat sich der Anteil der Bediensteten mit Einwanderungsgeschichte seit 2020 entwickelt (bitte jährlich aufschlüsseln), und was versteht die Bundesregierung in diesem Kontext unter Einwanderungsgeschichte?
3. Hat die Bundesregierung die von der Vorgängerbundesregierung beschlossene Diversitätsstrategie (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) unverändert übernommen oder wurden Änderungen vorgenommen, und wenn ja, welche?
4. Entfaltet die Diversitätsstrategie unmittelbare Bindung für die Bundesbehörden oder sind zu ihrer Umsetzung Vorschriften erlassen bzw. Anweisungen getroffen worden?
5. In welchen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Anweisungen ist die „Vielfalts- bzw. Diversitätskompetenz“ (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) als Kriterium für die Personalauswahl und Personalbewertung auf Bundesebene verankert, und in welchem Umfang kommt dieses Kriterium bei Personalentscheidungen zur Anwendung?
6. Auf welche Erkenntnisse und Daten stützt sich die Prämisse der Diversitätsstrategie, Menschen mit Einwanderungsgeschichte seien „gesellschaftlicher Benachteiligung“ ausgesetzt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller)?

7. Sind der Bundesregierung Praktiken bekannt, dass auch auf Bundesebene
 - a) unterschiedliche Bewerberlisten von Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte geführt werden und
 - b) von vornherein ein bestimmter Prozentsatz von Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte (auch bei schlechterer bzw. bei gleichwertiger Qualifikation) zum Einstellungsgespräch eingeladen wird,und wenn ja, welche Behörden betrifft dies?
8. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass Fälle verfassungswidriger Diskriminierung deutschstämmiger Bewerber, wie sie in Berlin von der Justizverwaltung eingeräumt wurden (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller), auch in Einstellungs- und Beförderungsverfahren des Bundes vorkommen?
9. Nimmt die Bundesregierung die Vorfälle und Erkenntnisse aus Berlin (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) zum Anlass, generell ihre Einstellungs- und Beförderungspraxis und speziell ihre Diversitätsstrategie und die zu deren Umsetzung getroffenen Maßnahmen noch einmal zu überprüfen, um Verstöße gegen die Bestenauslese auszuschließen?
10. Gibt es mit Blick auf die Einstellung und Beschäftigung von Kandidaten mit Einwanderungsgeschichte im Zuständigkeitsbereich der Bundesregierung quantitative Zielvorgaben, und wenn ja, inwieweit orientieren sich diese an dem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung?
11. Berücksichtigt die Bundesregierung, dass Drittstaatenangehörige gemäß § 7 Absatz 1 BBG in der Regel keine Beamten werden können und daher aus Sicht der Fragesteller auch bei dem Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte an der Gesamtbevölkerung als Bezugsgröße von Zielvorgaben für den Bereich der Bundesbeamten außen vor zu lassen sind (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller), und wenn nein, warum nicht?
12. Welchen Drittstaaten hat die Bundesregierung einen Anspruch i. S. d. § 7 Absatz 1 Nummer 1c BBG eingeräumt, sodass deren Staatsbürger in Deutschland Beamte werden können?
13. Wie viele Drittstaatenangehörige sind derzeit Bundesbeamte?
14. Wird, soweit „Vielfaltskompetenz“ ein Kriterium für Einstellung oder Beförderung ist, diesen Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte aufgrund ihrer Herkunft pauschal oder jedenfalls im Regelfall zugestanden?
15. Werden in der Bundesverwaltung Vorgesetzte mit Personalverantwortung in ihrer dienstlichen Beurteilung auch danach bewertet, ob die Zahl der Bediensteten mit Einwanderungsgeschichte in ihrem Verantwortungsbereich innerhalb eines bestimmten Zeitraums erhöht wurde?
16. Wie viele Beschwerden gemäß § 13 Absatz 1 AGG wurden von Bediensteten des Bundes seit 2020 erhoben, und wie viele davon betrafen die Diskriminierungsmerkmale Religion, ethnische Herkunft oder Rasse (bitte jeweils jährlich aufschlüsseln), und wie viele dieser Beschwerden wurden jeweils als berechtigt anerkannt?
17. Wie viele Klagen wegen Verstoßes gegen das AGG wurden von Bediensteten des Bundes oder Einstellungsbewerbern seit 2020 gegen den Bund erhoben, und wie viele davon betrafen die Diskriminierungsmerkmale Religion, ethnische Herkunft oder Rasse (bitte jeweils jährlich aufschlüsseln), wie viele dieser Klagen waren erfolgreich, und wie viele sind noch anhängig?

18. Wie viele Anfragen und Beschwerden wegen Verstoßes gegen das AGG gab es bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch Bundesbedienstete in den Jahren seit 2020, und wie viele davon betrafen die Diskriminierungsmerkmale Religion, ethnische Herkunft oder Rasse (bitte jeweils jährlich aufschlüsseln)?
19. Gibt es einheitliche Vorgaben der Bundesregierung zur Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren, welche Bundesministerien und nachgeordneten Behörden führen anonymisierte Bewerbungsverfahren durch, und hat sich nach Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren die Struktur der zum Einstellungsgespräch eingeladenen Bewerber verändert, insbesondere hinsichtlich des Anteils von Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte?
20. Wie viele Bundesbedienstete haben seit Anfang 2025 an Schulungen zu den Themen „Kultursensible Personalauswahl“, „Interkulturelle Kompetenzen und Sensibilisierung“ sowie „Unconscious Bias“ teilgenommen (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller), welche Kosten haben diese Schulungen verursacht, und welcher Anteil dieser Kosten entfällt auf die Bezahlung externer Kursanbieter?

Berlin, den 8. April 2026

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion