

## Antwort

### der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Gottfried Curio, Dr. Bernd Baumann, Christopher Drößler, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD  
– Drucksache 21/5265 –**

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

#### Vorbemerkung der Fragesteller

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-bf-e23715-ce45-4571-a097-b427f5f98f71](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/berlin-gutachten-haelt-gesetz-fuer-mehr-partizipation-fuer-verfassungswidrig-a-bf-e23715-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](http://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 vorgege-

ben, 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 Schulungen 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 Migrantenquoten 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.

1. Wie viele öffentliche Bedienstete (Beamte und Angestellte) waren Stand Ende 2025 beim Bund beschäftigt?

Die der Bundesregierung vorliegenden Daten zu den Beschäftigten im Bundesbereich können dem nachstehenden Link mit den Angaben des Statistischen Bundesamts entnommen werden. Die Daten zu den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden durch das Statistische Bundesamt jährlich zum Stichtag 30. Juni – zuletzt zum 30. Juni 2024 – erhoben: [www-genesis.destatis.de/daten/bank/online/statistic/74111/table/74111-0002](http://www-genesis.destatis.de/daten/bank/online/statistic/74111/table/74111-0002).

2. Wie viele davon haben nach Kenntnis der Bundesregierung eine Einwanderungsgeschichte, wie hat sich der Anteil der Bediensteten mit Einwanderungsgeschichte seit 2020 entwickelt (bitte jahresweise aufschlüsseln), und was versteht die Bundesregierung in diesem Kontext unter Einwanderungsgeschichte?

Die Erkenntnisquelle zum Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte innerhalb der Bundesverwaltung ist die 2025 veröffentlichte Studie des „Diversität und Chancengleichheit Survey 2024“, der eine anonymisierte Beschäftigtenbefragung zugrunde liegt. Danach hatten im Jahr 2024 9,9 Prozent der Beschäftigten in der Bundesverwaltung eine Einwanderungsgeschichte (siehe [www.bib.bund.de/Publikation/2025/pdf/Teilhabe-in-der-Bundesverwaltung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bib.bund.de/Publikation/2025/pdf/Teilhabe-in-der-Bundesverwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=3), S. 15).

Das dort verwendete Konzept der „Personen mit Einwanderungsgeschichte“ folgt der Definition des Statistischen Bundesamts (siehe [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Er-lauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Er-lauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html)).

Die Studie liefert ebenfalls Zahlen zum Konzept der „Menschen mit Migrationshintergrund“ nach der Definition des Statistischen Bundesamtes (siehe [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html)).

Während der „Diversität und Chancengleichheit Survey 2019“ für die Bundesverwaltung einen Anteil in Höhe von 12 Prozent (siehe [www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=1), S. 22) annahm, war im Jahr 2024 ein Anteil von 16,2 Prozent (siehe [www.bib.bund.de/Publikation/2025/pdf/Teil-habe-in-der-Bundesverwaltung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bib.bund.de/Publikation/2025/pdf/Teil-habe-in-der-Bundesverwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=3), S. 15) zu verzeichnen.

3. Hat die Bundesregierung die von der Vorgängerbundesregierung beschlossene Diversitätsstrategie (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) unverändert übernommen oder wurden Änderungen vorgenommen, und wenn ja, welche?

Die in Bezug genommene Diversitätsstrategie wurde am 29. Januar 2025 vom Kabinett beschlossen und gilt unverändert fort.

4. Entfaltet die Diversitätsstrategie unmittelbare Bindung für die Bundesbehörden oder sind zu ihrer Umsetzung Vorschriften erlassen bzw. Anweisungen getroffen worden?

Die in Bezug genommene Diversitätsstrategie enthält größtenteils Empfehlungen, teilweise auch verpflichtende Elemente (z. B. Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften oder die vielfaltssensible Ausgestaltung von Stellenausschreibungen). Darüberhinausgehende ressortübergreifende Umsetzungsvorschriften oder Anweisungen existieren nicht.

5. In welchen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Anweisungen ist die „Vielfalts- bzw. Diversitätskompetenz“ (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) als Kriterium für die Personalauswahl und Personalauswertung auf Bundesebene verankert, und in welchem Umfang kommt dieses Kriterium bei Personalentscheidungen zur Anwendung?
14. Wird, soweit „Vielfaltskompetenz“ ein Kriterium für Einstellung oder Beförderung ist, diesen Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte aufgrund ihrer Herkunft pauschal oder jedenfalls im Regelfall zugestanden?

Die Fragen 5 und 14 werden gemeinsam beantwortet.

Der Fragestellung entsprechende Rechtsquellen, die allgemein das Merkmal „Vielfalts- bzw. Diversitätskompetenz“ als Kriterium vorschreiben, existieren nach Kenntnis der Bundesregierung nicht. Handlungsleitend sind bei Personalentscheidungen, wie z. B. Einstellungen oder beruflicher Aufstieg, Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) in Verbindung mit § 9 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) und damit die Merkmale Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität dürfen dabei nicht zu Benachteiligungen füh-

ren. Die Konkretisierung der Kriterien „Eignung“, „Befähigung“ und „fachliche Leistung“ muss im Hinblick auf die zu besetzende Stelle – bei Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf das zu besetzende Statusamt – im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen erfolgen, wobei dem Dienstherrn im Rahmen seiner Organisationsstruktur und der daraus folgenden Aufgaben ein Beurteilungsspielraum zukommt. Hierbei können, je nach zu besetzender Stelle und der zugrundeliegenden Stellenbeschreibung, auch Kriterien benannt werden, die z. B. soziale Kompetenzen zum Umgang mit Vielfalt oder das Fachwissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen (Kenntnisse aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG) berücksichtigen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eigenständige Kriterien außerhalb der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sondern um eine Konkretisierung derselben im Rahmen der Aufstellung eines Anforderungsprofils für einen Dienstposten oder ein Statusamt.

6. Auf welche Erkenntnisse und Daten stützt sich die Prämisse der Diversitätsstrategie, Menschen mit Einwanderungsgeschichte seien „gesellschaftlicher Benachteiligung“ ausgesetzt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller)?

Die Strategie befasst sich nicht nur mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte, sondern auch mit weiteren Dimensionen, die in der Charta der Vielfalt genannt werden, und geht allgemein davon aus, dass es Vielfaltsmerkmale gibt, die potentiell stärker diskriminierungsanfällig sind. Für Menschen mit Einwanderungsgeschichte kommt der „Diversität und Chancengleichheit Survey“ von 2024 zu der Schlussfolgerung, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung seltener in der Bundesverwaltung anzutreffen sind. Die Gründe hierfür können unterschiedlicher Natur sein. Deswegen setzt die Strategie vor allem bei mittelbaren Maßnahmen an, die dazu geeignet sind, die Aufmerksamkeit auf den Bund als potentiellen Arbeitgeber zu richten (z. B. Ansprache im Rahmen von Stellenausschreibungen oder mit Blick auf Praktikumsplätze).

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?

Nein, derartige Praktiken gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung in der Bundesverwaltung nicht. Eine Vorauswahl oder eine feste Quote zur Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte erfolgt in der Bundesverwaltung nicht.

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?

Die Fragen 8 bis 10 werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung sind für die Bundesverwaltung keine Fälle im Sinne der Fragestellung bekannt. Es gelten die verfassungsrechtlichen Vorgaben der Bestenauslese im Sinne des Artikels 33 Absatz 2 GG in Verbindung mit den Maßstäben des Artikels 3 GG.

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?

Es gibt keine Zielvorgaben innerhalb der Bundesverwaltung zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte. Drittstaatsangehörigen steht der Zugang zum öffentlichen Dienst bei der entsprechenden Eignung, Leistung und Befähigung im Sinne des Artikels 33 GG offen.

Artikel 33 Absatz 2 GG bezieht sich dabei nicht nur auf die Vergabe von Ämtern in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis, sondern gilt grundsätzlich in gleicher Weise für eine Beschäftigung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

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?

Der Schweiz.

13. Wie viele Drittstaatenangehörige sind derzeit Bundesbeamte?

Die Zahl wird statistisch nicht erfasst.

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?

Nein.

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?

Eine systematische, zentralisierte Erfassung von Beschwerden nach § 13 AGG bzw. Merkmalen erfolgt nicht, so dass die nachfolgenden Zahlen nur eine eingeschränkte Aussagekraft haben. Nach Artikel 65 Satz 2 GG leitet jede Bundesministerin und jeder Bundesminister seine Personalverwaltung selbständig und unter eigener Verantwortung. Die Angaben beruhen auf den Beiträgen der Ressorts, soweit diese mit zumutbarem Aufwand erhoben werden konnten. Die erbetenen Angaben lagen nicht in allen Ressorts bereits seit 2020 vor. Nicht allen Ressorts war eine Aufschlüsselung nach Jahren möglich.

Insgesamt wurden ca. 235 Beschwerden nach § 13 AGG in dem Zeitraum seit 2020 bis heute erfasst. Über die Jahre verteilt können folgende Angaben gemacht werden.

Jahr	Anzahl der Beschwerden insgesamt	Anzahl der Beschwerden wg. genannter Merkmale	Konkretes genanntes Merkmal (falls erfasst)	Als berechtigt anerkannt
2020	12	2	1× Rasse/ethnische Herkunft 1× Ethnische Herkunft	1
2021	5	1	1× Ethnische Herkunft	0
2022	13	1	-	1
2023	43	5	1× Religion 3× Ethnische Herkunft 1× Rasse/ethnische Herkunft	3
2024	35	4	3× Ethnische Herkunft	1
2025	61	6	4× Ethnische Herkunft 2× Rasse/ethnische Herkunft	2
2026	27	4	2× Ethnische Herkunft 2× Rasse/ethnische Herkunft	0

Zusätzlich zu den in der Übersicht aufgelisteten Beschwerden kommen weitere 40 Beschwerden seit 2020, die nicht nach Jahren aufgeschlüsselt werden können. Davon sind zwei Beschwerden wegen ethnischer Herkunft/Rasse. Keine wurde 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?

Eine systematische, zentralisierte Erfassung von Klagen wegen Verstoßes gegen das AGG erfolgt nicht, so dass die nachfolgenden Zahlen nur eine eingeschränkte Aussagekraft haben. Nach Artikel 65 Satz 2 GG leitet jede Bundesministerin und jeder Bundesminister seine Personalverwaltung selbständig und unter eigener Verantwortung. Die Angaben beruhen auf den Beiträgen der Ressorts, soweit diese mit zumutbarem Aufwand erhoben werden konnten. Nicht allen Ressorts war eine Aufschlüsselung nach Jahren möglich.

Seit 2020 wurden ca. 90 Klagen gegen den Bund wegen Verstoßes gegen das AGG erfasst. Über die Jahre verteilt können folgende Angaben gemacht werden.

Jahr	Anzahl der Klagen insgesamt	Anzahl der Klagen wg. genannter Merkmale	Konkretes genanntes Merkmal (falls erfasst)	Noch anhängig	Erfolgreich
2020	8	0	-	-	-
2021	12	0	-	1× noch anhängig	1× Vergleich
2022	7	0	-	-	-
2023	11	2	2× Ethnische Herkunft	2× noch anhängig	1× teilweise erfolgreich
2024	10	2	1× Ethnische Herkunft 1× Religion	1× noch anhängig	-
2025	12	0	-	3× noch anhängig	1× teilweise erfolgreich 1× Vergleich
2026	6	0	-	1× noch anhängig	-

Zu den in der Übersicht aufgelisteten Beschwerden kommen weitere 25 Klagen seit 2020 hinzu, die nicht nach Jahren aufgeschlüsselt werden können. Bei einer dieser Klagen kann nachvollzogen werden, dass sie sich auf eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft/Rasse bezog. Dieses gerichtliche Verfahren wurde im Jahr 2021 im Vergleichswege beendet. Alle anderen dieser Klagen waren nicht erfolgreich, fünf Klagen 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)?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfasst die von den Ratsuchenden genannten Lebensbereiche nach § 2 AGG sowie die Merkmale, wegen derer sich die Ratsuchenden benachteiligt sehen. Es kann keine Auskunft darüber gegeben werden, wie viele Anfragen und Beschwerden durch Bundesbedienstete gestellt werden. Der Beruf von ratsuchenden Personen oder der Arbeitgeber/Dienstherr werden nicht systematisch erfasst.

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?

Nein. Ebenso wenig gibt es vollständig anonymisierte Auswahlverfahren. Im Übrigen wird die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht statistisch erhoben. Nur ein Ressort beteiligt sich am Projekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Deshalb ist keine Aussage zur Veränderung der Struktur möglich.

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?

Als zentraler Fortbildungsanbieter für die Bundesbeschäftigten hat die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern (BAkōV) Schulungen zu den genannten Themen im Jahresprogramm. Im Zeitraum seit 2025 fanden 21 Veranstaltungen statt, an denen insgesamt 260 Personen teilgenommen haben. Die Gesamtkosten belaufen sich auf 61 113,62 Euro, für externe Dozierende fielen anteilig Honorarkosten in Höhe von 39 345 Euro an.

Eine zentrale Erfassung zu Schulungsangeboten der Ressorts existiert nicht. Im Rahmen einer Ressortabfrage wurde ermittelt, dass ca. 390 Beschäftigte im Rahmen von Inhouse-Schulungen oder durch externe Dienstleister geschult wurden und dabei Gesamtkosten in Höhe von ca. 98 000 Euro entstanden sind.

Zwei Behörden bieten darüber hinaus E-Learning-Angebote zum Thema „Unconscious Bias“ an.