



# Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung

Prof. Dr. Constanze Janda und Milena Herbig  
Mehr Vielfalt im Amt: Was ist rechtlich schon heute möglich?  
15. Mai 2023

## Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

- » 25% der Bevölkerung vs. 6% der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung
- » gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Ämtern
- » Repräsentation und Responsivität
- » Vorteile „gemischter Teams“
- » Akzeptanz von Verwaltungshandeln
- » Identifikation

## Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

- » „Eingliederung ausländischer (sic!) Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten“ als Aufgabe des Personalrats, vgl. § 62 Nr. 7 BPersVG
- » Maßnahmen gegen Rassismus als Maßnahmen des Arbeitsschutzes, vgl. § 2 Abs. 1 ArbSchG: „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“

## Allgemeiner Rechtsrahmen

**Unionsrecht**, z.B. Diskriminierungsverbote

**Verfassungsrecht**, z.B. Prinzip der Bestenauslese, Gleichheitssatz

**Gesetze**, z.B. AGG, PersVG,  
Gleichstellungsgesetze

**Völkerrecht**, z.B. ICERD, IPbpR

## Verfassungsrechtlicher Rahmen

### Art. 33 Abs. 2 GG

- » „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“, Art. 33 Abs. 2 GG
  - › subjektiv: Bewerbungsverfahrensanspruch
  - › objektiv: Prinzip der Bestenauslese
  
  - › Befähigung: Begabung, Ausbildung, Wissen, Erfahrung
  - › Fachliche Leistung: Fachwissen und praktische Erfahrung
  - › Eignung: geistige, körperliche, psychische, charakterliche Eigenschaften, die für ein spezifisches Amt von Bedeutung sind

## Verfassungsrechtlicher Rahmen

### Art. 3 GG

- » Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“, Art. 3 Abs. 1 GG
  - › „Gleiches gleich, Ungleiches ungleich behandeln.“
  
- » „Niemand darf wegen ... seiner Abstammung, seiner ‚Rasse‘, seiner Sprache, seiner Heimat ..., seines Glaubens, ... benachteiligt oder bevorzugt werden.“, Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG
  - › Vergleich mit Art. 3 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Satz 2 GG
  - › Art. 1 Abs. 4 ICERD: erforderliche Maßnahmen zugunsten bestimmter schutzbedürftiger Personengruppen, mit denen deren Menschenrechte verwirklicht werden, sind keine Diskriminierung!

## Maßnahmen im Vorfeld der Einstellung

- » Werbung und Imagekampagnen
- » Sensibilisierung und Weiterbildung der Verwaltung
- » Berufsberatung
- » Vorbilder mit Migrationshintergrund
- » Bevorzugung von Menschen mit Migrationshintergrund

## Maßnahmen im Bewerbungsverfahren

- » ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung
- » anonyme / anonymisierte Bewerbungsverfahren
- » Quoten für Einladungen zum Auswahlgespräch
- » spezifische Eignungskriterien im Anforderungsprofil
  - › Mehrsprachigkeit
  - › interkulturelle Kompetenz
- » Hilfskriterien bei (absolut) gleicher Qualifikation
  - › Problem: Vergleichbarkeit
  - › Problem: Auswahl und Bestimmtheit der Hilfskriterien

## Maßnahmen im Beschäftigungsverhältnis

- » Verzicht auf das Verbot des Tragens religiöser Symbole
- » Mentoring-Programme
- » Beschwerdemöglichkeiten (Strukturen und Prozesse)
- » diskriminierungsfreies und inklusives Leitbild der Verwaltung inkl. Strategien und Berichtspflichten
- » Bewusstsein unter Kolleginnen und Kollegen für positive Maßnahmen schaffen
- » Sensibilisierungstrainings und Fortbildungen (nicht als „Strafe“ oder „Ablass“)

## Notwendige Gesetzesänderungen?

- » Zulässig sind
  - › allgemeine Fördermaßnahmen
  - › positive Maßnahmen bei personellen Einzelmaßnahmen
- » Rechtlich bedenklich sind
  - › Hilfskriterien
- » Wünschenswert sind
  - › erweiterte Gleichstellungsgesetzgebung
  - › Aufhebung des Verbots des Tragens religiöser Symbole
  - › verfassungsrechtliche Schutz- und Förderpflichten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Constanze Janda und Milena Herbig  
Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung