



Sachstand

Einstellungsvorgaben für Beschäftigte mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in ausgewählten europäischen Staaten sowie Kanada

Einstellungsvorgaben für Beschäftigte mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in ausgewählten europäischen Staaten sowie Kanada

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 076/22
Abschluss der Arbeit: 09.01.2023 (gleichzeitig letzter Abruf der Internetquellen)
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Estland	4
3.	Finnland	6
4.	Großbritannien	8
5.	Kanada	9
6.	Lettland	12
7.	Litauen	14
8.	Norwegen	14
9.	Schweden	17
10.	Schweiz	18

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Frage, wie die Zugangsvoraussetzungen für eine Einstellung in den öffentlichen Dienst für unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen in ausgewählten europäischen Staaten sowie Kanada rechtlich ausgestaltet sind und ob Verfahren zur Erhöhung der Quote von Beschäftigten aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen zur Anwendung kommen. Die Darstellung der Rechtslage in den einzelnen Ländern erfolgt anhand der alphabetischen Reihenfolge der deutschen Länderbezeichnungen.¹

2. Estland

In Estland gibt es keine besonderen Vorschriften für die Einstellung von Angehörigen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen in den öffentlichen Dienst.

Das Gesetz über den öffentlichen Dienst regelt die Organisation des öffentlichen Dienstes und die Rechtsstellung der Beamten.² Dieses Gesetz besagt unter anderem Folgendes:

- § 13 Grundsatz der Gleichbehandlung
Die Behörden sind verpflichtet, den Schutz vor Diskriminierung von Personen, die sich für den öffentlichen Dienst bewerben, und von Personen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, zu gewährleisten, den Grundsatz der Gleichbehandlung zu befolgen und die Gleichstellung gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.
- § 14 Voraussetzungen für die Beschäftigung im Dienst
 - (1) In den Dienst kann ein estnischer Staatsbürger eingestellt werden, der mindestens über einen Sekundarschulabschluss verfügt, aktiv geschäftsfähig ist und die estnische Sprache in dem gesetzlich vorgesehenen Umfang oder auf der Grundlage des Gesetzes beherrscht.
 - (2) Ein Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, der die im Gesetz oder auf dessen Grundlage festgelegten Anforderungen erfüllt, kann ebenfalls in den Dienst eingestellt werden.
 - (3) Nur estnische Staatsangehörige dürfen zu einem Dienstposten ernannt werden, der mit der Leitung der Behörden, der Ausübung der staatlichen Aufsicht, der Landesverteidigung und der richterlichen Gewalt, der Bearbeitung von Staatsgeheimnissen oder Verschlusssachen ausländischer Staaten, der Vertretung der Staatsanwaltschaft oder der diplomatischen Vertretung des Staates sowie mit Dienstposten verbunden ist, in denen ein Beamter berechtigt ist, zur Gewährleistung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit die Grundrechte und die Freiheit einer Person einzuschränken.

1 Die Auskünfte und die angegebenen Internetquellen wurden auf Anfrage von den nationalen Parlamenten zur Verfügung gestellt.

2 Gesetz über den öffentlichen Dienst, abrufbar in englischer Sprache unter:
<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530082022003/consolide/current>.

- § 18 Organisation des Auswahlverfahrens
(1) Die Anwerbung und Auswahl erfolgt auf der Grundlage der vorher veröffentlichten Bedingungen und der Gleichbehandlung der Bewerber.

Darüber hinaus bezweckt das Gleichbehandlungsgesetz³ den Schutz von Personen vor Diskriminierung aus Gründen der Nationalität (ethnische Herkunft), der Rasse, der Hautfarbe, der Religion oder sonstigen Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung. Dieses Gesetz enthält unter anderem folgende Regelungen:

- § 2 Anwendungsbereich des Gesetzes
(1) Die Diskriminierung von Personen aus Gründen der Staatsangehörigkeit (ethnischen Herkunft), der Rasse oder der Hautfarbe ist verboten bei:
1) der Festlegung der Bedingungen für den Zugang zu einer Beschäftigung, zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder zu einem Beruf, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, sowie bei der Beförderung;
2) dem Abschluss von Arbeits- oder Dienstleistungsverträgen, der Ernennung oder Wahl in ein Amt, Festlegung der Arbeitsbedingungen, Erteilung von Weisungen, Vergütung, Kündigung oder Aufhebung von Arbeits- oder Dienstleistungsverträgen, Entlassung aus dem Amt;

Quotenregelungen für die Einstellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen gibt es in Estland nicht.

In Estland wurden mehrere Strategien, Entwicklungspläne und Programme mit dem Ziel erstellt, einen größeren Zusammenhalt in der Gesellschaft zu erreichen. Das Ziel der „Cohesive Estonia Strategy 2030“⁴ besteht darin, Estland im nächsten Jahrzehnt zu einer Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt und mehr Integration zu machen. Die Strategie umfasst verschiedene Aktivitäten, die Menschen mit unterschiedlichem sprachlichen und kulturellen Hintergrund dazu ermutigen, die estnische Identität zu tragen, aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen und sich vereint zu fühlen. Einige der wichtigsten Maßnahmen der Strategie sind:

- Straffen und Verbessern der Verfügbarkeit und Bedarfsgerechtigkeit von Arbeitsmarktdienstleistungen für Menschen mit unterschiedlichem sprachlichen und kulturellen Hintergrund sowie
- die Rekrutierung von potenziellen Mitarbeitern mit anderen Muttersprachen in staatlichen und kommunalen Behörden. Dazu werden Ministerien und andere Einrichtungen des öffentlichen Sektors bei der Einstellung von Menschen mit anderen Muttersprachen unterstützt und junge Menschen mit anderen Muttersprachen dazu ermutigt, sich im öffentlichen Dienst zu bewerben.

3 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/507032022003/consolide/current>.

4 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.kul.ee/en/media/3969/download>.

3. Finnland

Gemäß Artikel 6 der finnischen Verfassung⁵ sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Niemand darf ohne hinreichenden Grund wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner Herkunft, seiner Sprache, seiner Religion, seiner Weltanschauung, seiner Meinung, seiner Gesundheit, einer Behinderung oder aus anderen Gründen, die seine Person betreffen, anders behandelt werden als andere Personen.

Nach dem Antidiskriminierungsgesetz⁶ stellt jedoch eine angemessene unterschiedliche Behandlung, die darauf abzielt, die faktische Gleichstellung zu fördern oder die einer Diskriminierung zuzuschreibenden Nachteile zu verhindern oder zu beseitigen, keine Diskriminierung dar (Abschnitt 9 - Positive Maßnahmen).

Positive Maßnahmen sind besondere Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Gleichstellung zu gewährleisten und die Stellung und die Bedingungen von Personen, die einer bestimmten Gruppe angehören, verbessern. Die Gewährleistung der Gleichstellung kann erfordern, dass die besonderen Bedürfnisse von Gruppen, die besonders anfällig für Diskriminierung sind, berücksichtigt werden. In solchen Fällen kann auf positive Maßnahmen zurückgegriffen werden. Positive Maßnahmen sind eine Möglichkeit, die Gleichstellung zu fördern und die negativen Auswirkungen der strukturellen Diskriminierung zu mildern und zu bekämpfen. Positive Maßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Ziel stehen. Die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen wird immer von Fall zu Fall beurteilt. Positive Maßnahmen müssen zeitlich befristet sein und hinsichtlich ihrer Dauer und ihres Umfangs sorgfältig bemessen werden und systematisch erfolgen.⁷

Quotenregelungen für die Einstellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen bestehen in Finnland nicht. Gemäß Abschnitt 5 des Antidiskriminierungsgesetzes müssen die Behörden aber die Umsetzung der Gleichstellung in ihren Abteilungen bewerten und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Verwirklichung der Gleichstellung zu fördern. Diese Maßnahmen müssen wirksam, zweckmäßig und verhältnismäßig sein, wobei das Arbeitsumfeld der Behörden, die Ressourcen und andere Umstände zu berücksichtigen sind. Die Behörden müssen über einen Plan mit den erforderlichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung verfügen (Pflicht der Behörden zur Förderung der Gleichstellung). Diese Rechtsvorschrift bindet die Behörde auch als Arbeitgeber. Im kommunalen Gleichstellungsplan kann festgelegt werden, dass bei gleicher Eignung der Bewerber die Person eingestellt werden kann, die einer ethnischen oder einer anderen bestimmten Minderheit angehört.

Eines der größten Hindernisse für die Beschäftigung von Ausländern und Zuwanderern in der öffentlichen Verwaltung sind in der Praxis die Sprachanforderungen für Finnisch und Schwe-

5 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>.

6 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>.

7 Weitere Informationen finden sich in englischer Sprache auf der Website des Ombudsmannes für Antidiskriminierung unter: <https://syrjinta.fi/en/positive-action>.

disch. Fehlende Sprachkenntnisse dürfen jedoch kein Hindernis für eine Einstellung in der öffentlichen Verwaltung sein, es sei denn, es gibt einen legitimen Grund für praktische Sprachkenntnisse im Hinblick auf die Ausübung der Aufgaben. Der Bewerber muss also über die für die Aufgabe erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen. Das Erfordernis von Sprachkenntnissen gilt nur für die Stellen, für die ein Hochschulabschluss eine durch Gesetz oder Verordnung festgelegte erforderliche Qualifikation ist. Ausnahmen vom Erfordernis der Sprachkenntnisse können gesetzlich vorgesehen werden, wenn die Aufgaben mehr oder weniger Sprachkenntnisse als üblich erfordern, die Aufgabenteilung in der Behörde es zulässt oder wenn andere besonders dringende Gründe für die Abweichung vorliegen. Bei der Einstellung kann darauf hingewiesen werden, dass auch andere Sprachkenntnisse als Vorteil gewertet werden. Das Sprachengesetz⁸ erlaubt es, von der Anforderung von Sprachkenntnissen abzusehen, wenn die Anforderung von Sprachkenntnissen ausnahmsweise unangemessen ist und ein Hindernis für die Einsetzung in ein Amt darstellt. Für die Gewährung einer Befreiung muss ein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegen und die Behörde muss gleichzeitig in der Lage sein, ihre gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen. Bei der Abwägung kann beispielsweise berücksichtigt werden, dass der Bewerber über andere Sprachkenntnisse verfügt, die der Behörde zugute kommen, also die Behörde diese Sprachkenntnisse benötigt oder dass der Bewerber während des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst die Möglichkeit hat, die erforderliche Sprache zu erlernen.

Die persönliche Erfahrung des Bewerbers als Einwanderer oder Minderheitenvertreter kann auch während des Einstellungsverfahrens hervorgehoben werden, wenn diese der Aufgabenerfüllung der Behörde dient. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Ansichten von Minderheitengruppen bei der Verwaltungstätigkeit gehört werden sollen oder wenn ein Jugendbetreuer eingestellt wird, der mit zugewanderten Jugendlichen arbeitet. Für bestimmte staatliche Positionen (beispielsweise für Polizeibeamte und Richter) ist die finnische Staatsbürgerschaft erforderlich. Im Allgemeinen kann auch ein Ausländer in ein kommunales Amt gewählt werden, da das Kommunalgesetz keine Ämter vorsieht, die nur finnischen Staatsbürgern vorbehalten sind.

Positive Maßnahmen aufgrund der ethnischen Herkunft sind nach dem Antidiskriminierungsgesetz zulässig. Positive Maßnahmen können zum Beispiel die zeitlich begrenzte Durchführung von Ausbildungsprogrammen sein, die auf die Bedürfnisse von Zuwanderern zugeschnitten sind, um ihre Integration in die finnische Gesellschaft zu erleichtern.

Bei der Einstellung und Besetzung eines öffentlichen Amtes müssen positive Maßnahmen Teil des kommunalen Plans für Gleichstellung sein. Die Entscheidung für positive Maßnahmen muss bereits zu Beginn des Auswahlverfahrens getroffen werden und auch in der Stellenausschreibung veröffentlicht werden.

Im Jahr 2010 wurde in Finnland das "AFRO-Projekt" durchgeführt, um die Beschäftigung von Zuwanderern in der Kommunal- und Regierungsverwaltung zu fördern. Ziel des Projekts war es, die Bewerbungsbedingungen für Migranten für Verwaltungsaufgaben im öffentlichen Sektor durch

8 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2003/en20030423.pdf>.

positive Maßnahmen zu verbessern und somit die soziale Zugehörigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Das Projekt hat jedoch nicht zu einem signifikanten Anstieg der Beschäftigung von Migranten im öffentlichen Sektor geführt.

In Finnland gibt es seit 2017 das "Talent-Boost-Programm", welches darauf abzielt, Finnland für Fachkräfte und deren Familien attraktiver zu machen. Die Regierung stellt den Kommunen spezielle Zuschüsse für Talent-Boost-Aktivitäten zur Verfügung, um die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte im Allgemeinen zu erhöhen, nicht speziell im öffentlichen Sektor.

4. Großbritannien

Die nachfolgenden Informationen beziehen sich auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Vereinigten Königreich und in den dezentralen Verwaltungen. Sie beziehen sich jedoch nicht auf Beschäftigte in anderen öffentlichen Diensten, wie beispielsweise dem Nationalen Gesundheitsdienst.

In Großbritannien gibt es keine Rechtsvorschriften, die die Einstellung von unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen in den öffentlichen Dienst regeln und somit bestehen auch keine Vorgaben im Hinblick auf entsprechende Quotenregelungen.

Die Einstellung in den öffentlichen Dienst wird durch den Constitutional and Government Reform Act 2010⁹ geregelt. Darin ist festgelegt, dass die Einstellung "auf der Grundlage eines fairen und offenen Wettbewerbs" erfolgen muss. Die allgemeine Einstellung von Arbeitnehmern in Großbritannien fällt auch unter das Gleichstellungsgesetz von 2010¹⁰, in dem festgelegt ist, dass Arbeitgeber Bewerber nicht aufgrund bestimmter "geschützter Merkmale" (Geschlecht, Behinderung usw.) diskriminieren dürfen.

Nur Staatsangehörige aus bestimmten Ländern (oder Länderverbänden) kommen generell für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst in Frage. Dies sind das Vereinigte Königreich (und britische geschützte Personen), die Republik Irland und das Commonwealth. Bestimmte Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), der Schweiz und der Türkei kommen ebenfalls für eine Beschäftigung in Frage. Die Staatsangehörigkeit der Bewerber wird gemäß den Nationalitätsregeln des öffentlichen Dienstes¹¹ überprüft.

Die Diversity and Inclusion Strategy 2022-2025¹² legt die Pläne und Verfahren zur Diversifizierung von Einstellungen und Laufbahnen dar. Dazu gehört auch die Verwendung einer breiteren

9 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents>.

10 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

11 Abrufbar in englischer Sprache unter: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1058926/civil-service-nationality-rules.pdf.

12 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-diversity-and-inclusion-strategy-2022-to-2025/civil-service-diversity-and-inclusion-strategy-2022-to-2025-html>.

Definition von Vielfalt als im Gleichstellungsgesetz vorgeschrieben, wie beispielsweise sozioökonomische und geografische Hintergründe. Migration allein stellt kein Kriterium für eine Einstellung dar. Es werden zwar Statistiken zur ethnischen Zugehörigkeit erhoben, aber in den meisten Fällen beruhen diese auf freiwilligen Angaben von Bewerbern und Arbeitnehmern.

Das Institute for Government hat die ethnische Vielfalt im öffentlichen Dienst in seiner Broschüre *Ethnicity in the public service*¹³ vom Oktober 2022 untersucht.

Daraus geht hervor, dass der Prozentsatz der Beamten, die einer ethnischen Minderheit angehören, im öffentlichen Dienst gestiegen ist. Im Jahr 1988 waren es nur etwa 4 %, Mitte der 2000er Jahre waren es bereits etwa 8 % und 2022 werden es etwa 15 % sein. Das bedeutet, dass im Jahr 2022 der Prozentsatz der Beamten, die einer ethnischen Minderheit angehören, etwas höher ist als der Gesamtprozentsatz der erwerbstätigen Bevölkerung des Vereinigten Königreichs, die einer ethnischen Minderheit angehört.

Der Anteil der leitenden Beamten, die einer ethnischen Minderheit angehören, ist ebenfalls gestiegen und wird im Jahr 2022 bei etwa 10 % liegen. Dies liegt unter dem Gesamtanteil der erwerbstätigen Bevölkerung des Vereinigten Königreichs, die einer ethnischen Minderheit angehört.

Die Untersuchung zeigt auch, dass es bei der ethnischen Vielfalt große Unterschiede zwischen den einzelnen Ministerien gibt: Im Ministerium für internationalen Handel gehören 28 % der Beschäftigten einer ethnischen Minderheit an, im Verteidigungsministerium dagegen nur 6 %.

5. Kanada

In Kanada besteht das Ziel, die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst aus den folgenden vier Bevölkerungsgruppen zu erhöhen:

- Frauen,
- Ureinwohner,
- Menschen mit Behinderungen,
- Angehörige sichtbarer Minderheiten, das heißt, Personen, die keine Ureinwohner sind und nicht der weißen Rasse oder Hautfarbe angehören.

Für die Einstellung von Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen im öffentlichen Dienst ist in erster Linie das Gesetz über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst¹⁴ zu beachten:

13 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/ethnicity-civil-service>.

14 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.01/>.

In der Präambel des Gesetzes über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst werden Repräsentativität und Vielfalt als wesentliche Bestandteile der Zusammensetzung des öffentlichen Dienstes genannt. Es wird darauf verwiesen, dass Kanada von einem öffentlichen Dienst profitiert, in dem Ernennungen auf der Grundlage von Leistungen erfolgen und der repräsentativ für Kanadas Vielfalt ist und dessen Mitglieder eine Vielzahl von Hintergründen, Fähigkeiten und Berufen widerspiegeln.

Eine Ernennung in den öffentlichen Dienst erfolgt nach § 30 des Gesetzes auf der Grundlage von Leistung, wenn die wesentlichen Qualifikationen für die Position erfüllt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Gleichstellung von Männern und Frauen in die Leistungskriterien einzubeziehen, indem die Gleichstellung als aktueller oder zukünftiger Bedarf der Organisation allein oder des öffentlichen Dienstes insgesamt festgelegt wird.

Nach § 34 des Gesetzes können die Auswahlkriterien in einem Ernennungsverfahren für die Förderung der Gleichstellung für Angehörige der vier genannten Gruppen bei Bedarf angepasst und erweitert werden.

Daneben kommen weitere Verordnungen und Vorschriften für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zur Anwendung (Verordnung über politische Aktivitäten, Verordnung über den Ausschluss von Amtssprachen im öffentlichen Dienst, Beschäftigungsvorschriften für den öffentlichen Dienst, Ernennungsvorschriften für Amtssprachen im öffentlichen Dienst), die auf den Internetseiten der kanadischen Kommission für den öffentlichen Dienst (Public Service Commission of Canada, PSC)¹⁵ veröffentlicht sind.

Neben den rechtlichen Vorgaben, die für die Einstellung in den öffentlichen Dienst gelten, sind weitere Gesetze von elementarer Bedeutung:

- Der Employment Equity Act (EEA), das wichtigste Gesetz zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz in Kanada, zielt darauf ab, Gleichheit am Arbeitsplatz zu erreichen und Benachteiligungen am Arbeitsplatz für vier bestimmte Gruppen zu korrigieren: Ureinwohner, Frauen, Angehörige von sichtbaren Minderheiten und Menschen mit Behinderungen. Das EEA verpflichtet sowohl die PSC als auch das Finanzministerium, sich die Verantwortung für die Gleichstellung am Arbeitsplatz entsprechend ihrem jeweiligen Mandat zu teilen. Das Treasury Board ist als Verwaltungsbehörde des Arbeitgebers für die allgemeine Politik der Regierung im Bereich der Beschäftigungsgleichheit zuständig. Das PSC ist dafür verantwortlich, ein Ernennungssystem zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Barrieren ist, und dafür zu sorgen, dass Personen im Ernennungsprozess berücksichtigt werden.
- Das kanadische Menschenrechtsgesetz (CHRA) legt den Grundsatz der Chancengleichheit fest und verbietet die Diskriminierung bei der Beschäftigung aus Gründen der Rasse, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Religion, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, des Familienstandes, der Behinderung oder der Ver-

15 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://www.canada.ca/en/public-service-commission.html>.

urteilung wegen einer Straftat, für die eine Begnadigung gewährt wurde. Das Gesetz verpflichtet zu Vorkehrungen, die eine unbillige Härte darstellen, und ermöglicht spezielle Programme zum Abbau von Benachteiligungen.

- Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes
- Kanadische Charta der Rechte und Freiheiten
- Gesetz über den kanadischen Multikulturalismus
- Gesetz über offizielle Sprachen
- Gesetz zum Schutz der Privatsphäre
- Gesetz über die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes
- Gesetz über den Schutz persönlicher Informationen und elektronischer Dokumente

Feste Quotenregelungen für die Einstellung in den öffentlichen Dienst aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen bestehen in Kanada nicht. Vielmehr wird von den Arbeitgebern verlangt, dass sie ihre Belegschaft analysieren und auf der Grundlage der Zusammensetzung der gesamten Erwerbsbevölkerung und einer Reihe anderer Faktoren ihre eigenen numerischen Quoten festlegen. Anschließend müssen sie Maßnahmen ergreifen, um diese Vorgaben möglichst künftig zu erfüllen und um ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen.

Die Kommission für den öffentlichen Dienst, die für die Förderung und Sicherung eines leistungsorientierten, repräsentativen und unparteiischen öffentlichen Dienstes zuständig ist, bietet Leitfäden zur Personalbesetzung und -bewertung sowie weitere Hilfsmittel und Unterstützung an, um integrative Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Zu den wichtigsten Maßnahmen des öffentlichen Dienstes zur Förderung der Gleichstellung gehören folgende Schritte:

- die Veröffentlichung von Leitfäden zur Gewährleistung der Gleichstellung bei Einstellungsverfahren;
- die Zusammenarbeit mit föderalen Diversitätsnetzwerken, darunter das Netzwerk für Ureinwohner, das Netzwerk für Menschen mit Behinderungen, das Netzwerk für sichtbare Minderheiten und der Federal Black Employee Caucus;
- Verpflichtung großer Auftragnehmer, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten, sich um die Einstellung einer vielfältigen Belegschaft zu bemühen; und
- die Durchführung des Pilotprojekts zur anonymisierten Rekrutierung;
- sowie die Überwachung der Fortschritte durch entsprechende Datenerhebungen.

6. Lettland

In Lettland wird die Frage der Gleichberechtigung durch die Verfassung der Republik Lettland¹⁶ und das Arbeitsgesetz¹⁷ geregelt. Gemäß der Verfassung der Republik Lettland, Abschnitt 91, sind alle Menschen in Lettland vor dem Gesetz und vor Gericht gleich. Die Menschenrechte sind ohne jegliche Diskriminierung zu verwirklichen.

Abschnitt 7 des Arbeitsgesetzes regelt den Grundsatz der Gleichberechtigung wie folgt:

- (1) Jeder Mensch hat das gleiche Recht auf Arbeit, auf gerechte, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie auf gerechte Entlohnung.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Rechte sind ohne jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung zu gewährleisten - unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, religiöser, politischer oder sonstiger Überzeugung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Vermögen oder Familienstand, sexueller Orientierung oder sonstigen Umständen.
- (3) Um die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die den Umständen entsprechend erforderlich sind, um das Arbeitsumfeld anzupassen und Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ein Arbeitsverhältnis zu begründen, Arbeitspflichten zu erfüllen, in höhere Positionen aufzusteigen oder zur beruflichen Aus- oder Weiterbildung geschickt zu werden, sofern diese Maßnahmen den Arbeitgeber nicht unangemessen belasten.
- (4) Der Träger der Arbeitsvermittlung ist als Arbeitgeber verpflichtet, für einen Arbeitnehmer, der für einen bestimmten Zeitraum zur Erbringung von Arbeitsleistungen im Betrieb des Trägers der Arbeitsvermittlung eingesetzt wird, die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und die gleichen Beschäftigungsbestimmungen anzuwenden, wie sie für einen Arbeitnehmer gewährleistet und angewandt würden, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Träger der Arbeitsvermittlung unmittelbar begründet worden wäre und der Arbeitnehmer die gleiche Arbeitsleistung zu erbringen hätte.
- (5) Die in Absatz 4 genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten für die Arbeits- und Ruhezeiten, das Arbeitsentgelt, Schwangere, Frauen in der Zeit nach der Entbindung bis zu einem Jahr, stillende Frauen, den Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie für den Grundsatz der Gleichberechtigung und das Verbot der unterschiedlichen Behandlung.

Abschnitt 29 des Arbeitsgesetzes regelt das Verbot der Ungleichbehandlung wie folgt:

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts eines Arbeitnehmers ist bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei der Beförderung eines Arbeitnehmers, bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung oder der beruflichen Aus- oder Weiterbildung sowie bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses verboten.
- (2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts eines Arbeitnehmers ist nur

16 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/57980-the-constitution-of-the-republic-of-latvia>.

17 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>.

dann zulässig, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine objektiv begründete und im Ergebnis angemessene Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit oder des jeweiligen Arbeitsverhältnisses ist.

(3) Weist ein Arbeitnehmer im Streitfall auf Umstände hin, die seine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts begründen können, so hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass die Ungleichbehandlung auf objektiven, nicht mit dem Geschlecht des Arbeitnehmers zusammenhängenden Umständen beruht oder dass die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht eine objektive und begründete Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Arbeit oder des jeweiligen Arbeitsplatzes ist.

(3-1) Wenn ein Arbeitnehmer im Streitfall Bedingungen angibt, die als Grundlage für seine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Sprache dienen können, ist der Arbeitgeber verpflichtet zu beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung auf objektiven Umständen beruht, die nicht mit den Sprachkenntnissen des Arbeitnehmers zusammenhängen, oder auch, dass die Beherrschung einer bestimmten Sprache eine objektive und begründete Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Arbeit oder des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses ist.

(4) Als Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Belästigung einer Person und die Anweisung, sie zu benachteiligen.

(5) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht in vergleichbaren Situationen eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren kann als eine andere Person. Eine ungünstigere Behandlung wegen der Gewährung eines Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs oder eines Urlaubs für den Vater eines Kindes gilt als unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einer Person.

(6) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, benachteiligen oder benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind objektiv mit einem gesetzlichen Zweck begründet, zu dessen Erreichung die gewählten Mittel angemessen sind.

(7) Belästigung einer Person im Sinne dieses Gesetzes ist die Unterwerfung einer Person unter eine aus ihrer Sicht unerwünschte Handlung, die mit ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht verbunden ist, einschließlich Handlungen sexueller Art, wenn der Zweck oder das Ergebnis einer solchen Handlung die Verletzung der Würde der Person und die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden, entwürdigenden oder beleidigenden Umfelds ist.

(8) Wird gegen das Verbot der Ungleichbehandlung und das Verbot der Verursachung nachteiliger Folgen verstoßen, hat der Arbeitnehmer neben anderen in diesem Gesetz festgelegten Rechten das Recht, Schadensersatz und Entschädigung für moralische Schäden zu verlangen. Im Streitfall entscheidet ein Gericht nach eigenem Ermessen über die Entschädigung für den moralischen Schaden.

(9) Die Bestimmungen dieses Abschnitts sowie des ersten Abschnitts von § 32 und der §§ 34, 48, 60 und 95 dieses Gesetzes gelten auch für das Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Behinderung, religiöser, politischer oder sonstiger Überzeugung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Vermögen oder Familienstand, sexueller Orientierung eines Arbeitnehmers oder sonstiger Umstände, sofern sie nicht im Widerspruch zum Wesen des jeweiligen Rechts stehen.

(10) In einer religiösen Organisation ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des reli-

giösen Bekenntnisses einer Person zulässig, wenn eine bestimmte Art des religiösen Bekenntnisses das Ziel der jeweiligen Arbeitsleistung oder des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses und eine gerechtfertigte Voraussetzung unter Berücksichtigung des Ethos der Organisation ist.

Spezielle Regelungen für den Zugang zum öffentlichen Dienst existieren in Lettland demnach nicht.

7. Litauen

In Litauen haben die Bürgerinnen und Bürger gemäß Artikel 33 der Verfassung der Republik Litauen¹⁸ das Recht, sich sowohl direkt als auch durch ihre demokratisch gewählten Vertreter an der Leitung ihres Staates zu beteiligen, sowie das Recht, zu gleichen Bedingungen in den Staatsdienst einzutreten.

Nach Artikel 9 des Gesetzes über den öffentlichen Dienst¹⁹ muss eine Person, die in den öffentlichen Dienst eingestellt wird, die folgenden allgemeinen Voraussetzungen erfüllen:

- die Staatsbürgerschaft der Republik Litauen besitzen;
- die litauische Sprache beherrschen;
- mindestens 18 und höchstens 65 Jahre alt sein. Das Erfordernis, nicht älter als 65 Jahre zu sein, gilt nicht für Beamte des politischen (persönlichen) Vertrauens und amtierende Beamte;
- einen Universitäts- oder Hochschulabschluss besitzen.

Für andere Angestellte im öffentlichen Sektor, das heißt Angestellte, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages arbeiten, ist es nicht erforderlich, die Staatsbürgerschaft der Republik Litauen zu besitzen.

Beamte und andere Angestellte des öffentlichen Sektors werden in der Regel durch Auswahlverfahren, also nach dem Leistungsprinzip, eingestellt.

Quotenregelungen für die Einstellung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen bestehen in Litauen nicht.

8. Norwegen

In Norwegen regelt das Gesetz über Staatsbedienstete (Gesetz vom 16. Juni 2017 Nr. 67) in Abschnitt 3 Absatz 1 das "Qualifikationsprinzip", wonach der "am besten qualifizierte Bewerber"

18 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/079fcad0cf8711ecb69ea7b9ba9d787b?ifwid=b454lz9dz>.

19 Abrufbar in englischer Sprache unter: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7c2993b22a7211eb8c97e01ffe050e1c?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=e16c67c7-687d-49ad-8776-416b8c222240>.

einzustellen ist, sofern nicht in Gesetzen oder Verordnungen Ausnahmen vorgesehen sind. Abschnitt 3 Absatz 2 besagt, dass bei der Prüfung, wer am besten qualifiziert ist, "Ausbildung, Erfahrung und persönliche Eignung" im Vergleich zu den in der Stellenausschreibung festgelegten Qualifikationsanforderungen zu berücksichtigen sind.

In der norwegischen Verfassung vom 17. Mai 1814, Abschnitt 114, sind die Anforderungen für die Einstellung in bestimmte hochrangige Regierungsämter ("embeter") festgelegt. Die Bewerber müssen norwegische Staatsbürger sein, der norwegischen Sprache mächtig sein und entweder in Norwegen von Eltern geboren sein, die zu diesem Zeitpunkt norwegische Staatsbürger waren, oder im Ausland von norwegischen Eltern geboren sein, die zu diesem Zeitpunkt nicht die Staatsbürgerschaft eines anderen Landes besaßen, zehn Jahre lang in Norwegen gelebt haben oder vom norwegischen Parlament eingebürgert worden sind.

Es gibt verschiedene staatliche Ämter (außer denen, die als "embeter" gelten), für die die norwegische Staatsbürgerschaft erforderlich ist. Beispiele hierfür sind Teile der Polizei nach den Vorgaben des Polizeigesetzes (Gesetz vom 4. August 1995 Nr. 53), Richter nach dem Gerichtsgesetz (Gesetz vom 13. August 1915 Nr. 5), Angestellte im ausländischen Dienst (vgl. Gesetz vom 13. Februar 2015 Nr. 9) und das Militär nach den Vorgaben des Verteidigungsgesetzes (Gesetz vom 12. August 2016 Nr. 77). Um die norwegische Staatsbürgerschaft auf Antrag zu erhalten, muss nach den Regelungen des Staatsbürgerschaftsgesetzes (Gesetz vom 10. Juni 2005 Nr. 61) ein bestimmtes Niveau an norwegischen Sprachkenntnissen nachgewiesen werden. Ausnahmen hiervon sind in der Staatsbürgerschaftsverordnung (Verordnung vom 30. Juni 2006, Nr. 756) festgelegt.

Als Ausnahme vom Qualifikationsprinzip, das im Gesetz über Staatsbedienstete festgelegt ist, besteht die Möglichkeit einer sogenannten "positiven Sonderbehandlung". Diese ist im Gesetz über Gleichstellung und Diskriminierung (Gesetz vom 16. Juni 2017, Nr. 51), Abschnitt 11, festgelegt. Eine positive Sonderbehandlung bedeutet, dass ein Arbeitgeber Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit unterschiedlich behandeln kann, ohne gegen das Diskriminierungsverbot zu verstoßen, um das Ziel des Gesetzes – die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung von Diskriminierung – zu erreichen. Ein Anspruch auf positive Sonderbehandlung besteht jedoch nicht.

Voraussetzung für eine solche Sonderbehandlung im Zusammenhang mit der Beschäftigung ist nach den Vorschriften des Gleichstellungs- und Diskriminierungsgesetzes, dass ein Bewerber fast genauso qualifiziert sein muss wie der am besten qualifizierte Bewerber (dies wird oft als „moderate Quotierung“ bezeichnet - dies bezieht sich jedoch nicht auf numerische Quoten). Ist dies nicht der Fall, führt die Einstellung einer anderen Person als der am besten qualifizierten zu einem Verstoß gegen das Gleichstellungs- und Diskriminierungsgesetz und folglich auch gegen den Qualifikationsgrundsatz des Gesetzes über Staatsbedienstete.

Quotenregelungen für die Einstellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen gibt es in Norwegen nicht.

In Norwegen wurden bestimmte Regelungen eingeführt, um die Einstellung unterrepräsentierter Gruppen in der Praxis zu fördern. Nach den Verordnungen zum Gesetz über Staatsbedienstete (Verordnungen vom 21. Juni 2017 Nr. 838), Abschnitt 4b, sind staatliche Arbeitgeber verpflichtet,

mindestens einen qualifizierten Bewerber mit Migrationshintergrund zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Um einen "Migrationshintergrund" im Sinne dieser Vorschrift zu haben, müssen der Bewerber oder beide Elternteile des Bewerbers aus Europa außerhalb der EU/EFTA, Asien einschließlich der Türkei, Afrika, Lateinamerika oder Ozeanien mit Ausnahme von Australien und Neuseeland eingewandert sein. Diese Regelung galt zunächst befristet, seit 2004 findet sie dauerhaft Anwendung.

Das Gleichstellungs- und Diskriminierungsgesetz enthält für staatliche Stellen die Verpflichtung, aktiv auf Gleichstellung hinzuarbeiten und Diskriminierung zu verhindern. Konkretere Pflichten sind in Abschnitt 26, insbesondere im zweiten Absatz, festgelegt. Danach müssen alle staatlichen Stellen prüfen, ob die Gefahr einer Diskriminierung oder eines anderen Hindernisses für die Gleichstellung besteht, einschließlich der Bewertung des Ausmaßes der ungleichen Entlohnung zwischen den Geschlechtern und der Inanspruchnahme unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Die Ursachen der festgestellten Risiken müssen analysiert werden, und es müssen geeignete Schritte unternommen werden, um Diskriminierung zu bekämpfen und um zu mehr Gleichstellung und Vielfalt beizutragen. Schließlich sollen die zuvor genannten Maßnahmen evaluiert werden.

Das Gesetz und die Verordnungen für Staatsbedienstete gelten nur für den Staat und nicht für die Kommunalverwaltungen, während die allgemeinen Vorschriften des Gleichstellungs- und Diskriminierungsgesetzes über die Möglichkeit einer positiven Sonderbehandlung auch für Kommunalverwaltungen gelten.

Die staatliche Arbeitgeberpolitik zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund wird in verschiedenen politischen Dokumenten dargelegt. In der "Arbeitgeberstrategie 2020-2023" wird unter anderem darauf hingewiesen, dass "ein Beitrag zu Vielfalt und Integration geleistet wird, indem durch breit angelegte und integrationsfördernde Einstellungsverfahren in der gesamten Bevölkerung nach den richtigen Kompetenzen gesucht wird".

Das Ministerium für lokale Verwaltung und regionale Entwicklung veröffentlicht jedes Jahr eine aktualisierte Version des "Personalhandbuchs der Regierung". Die aktuelle Version wurde im Januar 2022 veröffentlicht. Das Handbuch enthält einen Standardtext für Stellenausschreibungen der Regierung, den das Ministerium den zuständigen staatlichen Stellen empfiehlt. Darin wird auf die Verpflichtung der staatlichen Arbeitgeber hingewiesen, mindestens einen qualifizierten Bewerber mit Migrationshintergrund zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Das Handbuch verweist auch auf das Zusammenspiel zwischen dem Qualifikationsprinzip und der Möglichkeit, eine positive Sonderbehandlung zu nutzen, um qualifizierte Bewerber mit Migrationshintergrund einzustellen.

Die norwegische Agentur für öffentliches und finanzielles Management (DFØ) hat unter anderem den Auftrag, durch entsprechende Regierungsführung, Organisation, Management und Entscheidungsunterstützung sicherzustellen, dass die Regierung ihre Ziele erreicht. In diesem Zusammenhang hat die DFØ Leitlinien für Mitarbeiter in der Regierung veröffentlicht, die für Personaleinstellungen zuständig sind, in denen auch auf die verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund verwiesen wird (z. B. das Portal für integrative Arbeit bei staatlichen Arbeitgebern).

Inwieweit diese Maßnahmen zu einem Anstieg der Beschäftigten aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen im Staatsdienst in Norwegen geführt hat, lässt sich nicht mit Sicherheit feststellen. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Studie, die von der norwegischen Direktion für Integration und Diversität in Auftrag gegeben und im September 2022 veröffentlicht wurde:

"(...) Durch Literatur- und Dokumentenanalyse hat das Projektteam einschlägige Veröffentlichungen und Dokumente mit dem Ziel gesichtet, frühere Erfahrungen mit Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt zu nutzen. Diese Studie zeigt, dass viele Maßnahmen eingeleitet wurden, aber es gab nur wenige Bewertungen oder Untersuchungen ihrer Ergebnisse und Auswirkungen. Darüber hinaus wurden nur wenige norwegische und internationale Studien über Diversitätsmaßnahmen im staatlichen Sektor durchgeführt."

Das Ministerium für lokale Verwaltung und regionale Entwicklung, welches in der Regierung für die Arbeitgeberpolitik zuständig ist, hat in der Vergangenheit im jährlich erscheinenden Personalhandbuch der Regierung zu dieser Thematik folgende Daten veröffentlicht:

Laut Handbuch von 2012 lag der Anteil der Beschäftigten in der Zentralverwaltung mit Migrationshintergrund aus Europa außerhalb der EU/EFTA, Asien, Afrika, Süd- und Lateinamerika im Oktober 2010 bei 3,8 %, (der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund insgesamt betrug 8,0 %). Im Handbuch von 2013 lag der Anteil im Oktober 2011 bei 4,2 % (8,2 % insgesamt), während im Handbuch von 2014 die Zahlen im Oktober 2012 bei 4,3 % bzw. 8,8 % lagen. Das Handbuch von 2015 bezieht sich auf Zahlen von Oktober 2014, als der Anteil 4,6 % (9,6 % insgesamt) betrug. Neuere Zahlen wurden in späteren Versionen des Handbuchs nicht mehr angegeben.

9. Schweden

In Schweden gibt es keine spezifischen Vorschriften für die Einstellung von Angehörigen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen in die staatliche Verwaltung. Die staatliche Verwaltung beinhaltet die Verwaltung des Reichstags („Riksdag“), die Regierungsbüros, die dem Reichstag oder der Regierung unterstellten Agenturen (nationale Agenturen) und die Judikative. Das bedeutet, dass die Gemeinden und Landräte im Folgenden nicht berücksichtigt werden. Viele der Regeln sind jedoch identisch. Im Folgenden werden die wichtigsten Vorschriften beschrieben:

- Die Verfassung Teil 1 (Regierungsform) besagt, dass bei der Einstellung von Personen in die staatliche Verwaltung nur objektive Faktoren wie Leistung und Befähigung berücksichtigt werden dürfen (Kapitel 12, Artikel 5).
- Das Gesetz über die öffentliche Beschäftigung (Lag 1994:260) regelt die Rechte und Pflichten der Beschäftigten in der Verwaltung des Reichstags, der dem Reichstag unterstellten Behörden oder der Regierung. Auch hier ist in Artikel 4 des Gesetzes bestimmt, dass bei der Einstellung nur objektive Faktoren wie Leistung und Befähigung berücksichtigt werden dürfen. Die Befähigung ist vorrangig zu berücksichtigen, es sei denn, es liegen besondere Gründe vor.
- Kapitel 2 Artikel 1 des Antidiskriminierungsgesetzes (Lag 2008:567) verbietet Diskriminierung im Arbeitsleben. Ein Arbeitgeber darf eine Person nicht diskriminieren, die ein Arbeitnehmer ist oder sich um eine Arbeit bemüht oder bewirbt. In Kapitel 1 Artikel 1 des Gesetzes werden verschiedene Arten von Diskriminierungsgründen aufgezählt, wie Geschlecht,

Transgender-Identität oder -Ausdruck, ethnische Herkunft, Religion oder andere Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Ausrichtung oder Alter. Gemäß Kapitel 2 Artikel 4 des Gesetzes kann ein Stellenbewerber, der nicht eingestellt oder für ein Vorstellungsgespräch ausgewählt wurde, vom Arbeitgeber schriftliche Informationen über die Ausbildung, Berufserfahrung und andere Qualifikationen der Person verlangen, die für das Vorstellungsgespräch ausgewählt wurde oder die Stelle erhalten hat. Um sich zu vergewissern, dass das Einstellungsverfahren korrekt verlaufen ist, kann auch eine Liste der Personen angefordert werden, die sich auf eine bestimmte Stelle beworben haben. Dies steht im Einklang mit dem Zugang der Öffentlichkeit zu Informationen der Behörden. Gegen die Entscheidung, eine andere Person einzustellen, kann innerhalb von drei Wochen nach der Entscheidung Einspruch erhoben werden.

Quotenregelungen für die Einstellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen gibt es in Schweden nicht.

Im Folgenden werden einige Beispiele für Verfahren zur Verbesserung der Vielfalt unter den Beschäftigten der staatlichen Verwaltung erläutert:

Im Mai 2006 haben insgesamt 173 Führungskräfte von Regierungsbehörden eine Vorgabe für staatliche Arbeitgeber verabschiedet, die sicherstellen soll, dass die staatliche Verwaltung durch Integration und Vielfalt gekennzeichnet ist. Vielfalt wird dabei definiert als "eine Mischung aus Werdegang und Kompetenz, die für die Arbeit, die Qualität und die Kundenorientierung von Bedeutung ist". Im Rahmen der Arbeit mit dieser Vorgabe hat die Agentur für staatliche Arbeitgeber eine Strategie für Vielfalt in der staatlichen Verwaltung entwickelt.

Seit 2016 hat die Regierung die nationalen Agenturen damit beauftragt, Auszubildende zu beschäftigen, die neu nach Schweden eingewandert sind. Im Zeitraum 2021 bis 2023 sollen die nationalen Agenturen jährlich 500 neue Einwanderer als Praktikanten aufnehmen. Nach Angaben der Agentur für öffentliche Verwaltung haben die nationalen Agenturen im Zeitraum 2016 bis 2020 insgesamt 3.000 neue Einwanderer als Praktikanten aufgenommen. Ursprünglich sollten pro Jahr 1.000 Auszubildende aus dem Kreise der neuen Einwanderer eingestellt werden. Zwischen März 2021 und Februar 2022 haben die nationalen Agenturen pandemiebedingt insgesamt lediglich 57 neue Einwanderer als Auszubildende aufgenommen. Viele nationale Agenturen planen, in den kommenden Jahren Auszubildende wieder verstärkt einzustellen.

Im Jahr 2021 hatten etwa 22 Prozent der Beschäftigten in den nationalen Behörden, die der Regierung unterstehen, einen ausländischen Hintergrund. Dies ist ein Anstieg gegenüber 2011, als etwa 15 Prozent der Beschäftigten einen ausländischen Hintergrund hatten. Insbesondere bei den Neueinstellungen ist der Anteil der Mitarbeiter mit ausländischem Hintergrund gestiegen. Von etwa 22 Prozent im Jahr 2011 auf fast 30 Prozent im Jahr 2021, was dem Anteil der Menschen mit ausländischem Hintergrund an der Bevölkerung insgesamt entspricht.

10. Schweiz

In der Schweiz gibt es keine besonderen Vorschriften für die Einstellung von Angehörigen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen in den öffentlichen Dienst.

Allerdings hat der Bundesrat Zielwerte für die folgenden unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen definiert:²⁰

- Geschlechter
- Menschen mit Behinderungen
- Sprachgemeinschaften (deutsch, französisch, italienisch, romanisch)

Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101)²¹ beinhaltet die allgemeinen Regelungen des Diskriminierungsverbots, wonach niemand aufgrund der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden darf.

Gemäss Artikel 4 Absatz 2 des Bundespersonalgesetzes (BPG; SR 172.220.1)²² setzen die Arbeitgeber ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen unter anderem:

- für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;
- zur Sicherstellung der Vertretung der Sprachgemeinschaften im Personal entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung;
- für die Chancengleichheit der Behinderten sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung.

Bei einer Nichtanstellung aufgrund einer geschlechterspezifischen Diskriminierung kann gestützt auf Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 5 Gleichstellungsgesetz (GLG; SR 151.1)²³ eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen beantragt werden.

Gemäss Artikel 7 BPG werden offene Stellen öffentlich ausgeschrieben. So haben alle die Möglichkeit, sich auf offene Stellen zu bewerben. Bei der Personalrekrutierung setzt sich die Bundesverwaltung für eine diskriminierungsfreie Rekrutierung ein. In der Rekrutierung gibt es keine Restriktionen (eine Ausnahme besteht für Berufe, für die die schweizerische Staatsbürgerschaft

20 Abrufbar unter: [Strategische Sollwerte für das Personalmanagement der Bundesverwaltung 2020–2023 \(admin.ch\)](#).

21 Abrufbar unter: [SR 101 - Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 \(admin.ch\)](#).

22 Abrufbar unter: [SR 172.220.1 - Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 \(BPG\) \(admin.ch\)](#).

23 Abrufbar unter: [SR 151.1 - Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann \(Gleichstellungsgesetz, GLG\) \(admin.ch\)](#).

erforderlich ist). Erwartet werden einzig Kenntnisse in einer, zwei oder drei Amtssprachen (je nach Funktion und Lohnklasse).

Quotenregelungen für die Einstellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen gibt es in der Schweiz nicht. Es werden lediglich strategische Zielwerte (siehe oben) definiert, deren Erreichungsgrad jährlich transparent ausgewiesen wird. Es gibt aber keine Sanktionen, wenn die Zielwerte nicht erreicht werden. Die Ausweisung und Kommunikation des aktuellen Stands betreffend der strategischen Zielwerte hat zu einer Sensibilisierung und in der Folge positiven Entwicklung geführt.

Um die Zahl der Beschäftigten aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen im öffentlichen Dienst zu erhöhen, werden für die Bundesverwaltung folgende Verfahrensweisen genannt:

- Jährliche Berichterstattung des Bundesrates an die Aufsichtskommissionen des Parlaments über die Situation in Bezug auf die strategischen Sollwerte.²⁴
- Regelmässige Überprüfung der Löhne der Mitarbeitenden auf unerklärliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.²⁵
- Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Teilzeitstellen, flexible Arbeitsformen und Arbeitszeiten).
- Sensibilisierung durch Kurse, E-Learnings, Informationsblätter über Anti-Diskriminierung, unbewusste Vorurteile, die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft.
- Angebot von Sprachkursen für Mitarbeitende (deutsch, französisch und italienisch).
- Stellenausschreibungen beinhalten Hinweise, dass Frauen oder Männer oder Mitarbeitende aus der französischen und der italienischen Sprachengemeinschaft untervertreten sind und Bewerbungen dieser Personen deshalb besonders willkommen sind.

* * *

24 Näheres hierzu unter: [Personalmanagement der Bundesverwaltung: Berichterstattung gutgeheissen \(admin.ch\)](#).

25 Näheres hierzu unter: [Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung \(admin.ch\)](#).