



---

**Ausarbeitung**

---

**Einzelfragen zur Förderung der Diversität im öffentlichen Dienst**

---

## Einzelfragen zur Förderung der Diversität im öffentlichen Dienst

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 083/22, WD 3 - 3000 - 139/22  
Abschluss der Arbeit: 31.10.2022 (zugleich letzter Abruf der zitierten Internetseiten)  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales  
WD 3: Verfassung und Verwaltung (Gliederungspunkt 4.,  
letzter Absatz)

---

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.	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
2.	<b>Interkulturelle Öffnung der Verwaltung</b>	<b>4</b>
3.	<b>Rechtliche Grundlagen der Einstellungsvoraussetzungen des öffentlichen Dienstes</b>	<b>7</b>
3.1.	Unionsrechtliche Vorgaben	7
3.2.	Grundsatz der Bestenauslese, Art. 33 Abs. 2 GG	9
3.3.	Gleichheitssätze des Art. 3 GG	11
3.4.	Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	12
4.	<b>Zielgrößen bezüglich des Anteils Beschäftigter mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst</b>	<b>14</b>

## 1. Einleitung

Seit mehreren Jahren gibt es auf Bundes-, Landes und kommunaler Ebene Bestrebungen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund wurden die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages um Auskunft gebeten, ob Zielvorgaben in Hinblick auf den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund für Einstellungen in den öffentlichen Dienst rechtlich zulässig seien.

Nachfolgend werden zunächst in Grundzügen die Zielsetzungen von Bund, Ländern und Kommunen bezüglich der Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung dargestellt, insbesondere im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration. Sodann werden die rechtlichen Grundlagen der Einstellungs Voraussetzungen des öffentlichen Dienstes im Unions- und Verfassungsrecht sowie im einfachen Recht erläutert und die Zulässigkeit von einfachen Zielvorgaben geprüft. Dabei wird auch auf die vom Auftragsteller aufgeworfene Frage eingegangen, ob durch Zielvorgaben zum Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ein bestimmtes Verständnis hinsichtlich des deutschen Staatsvolkes zum Ausdruck kommen würde.

## 2. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Laut dem Nationalen Aktionsplan Integration von 2011 ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen in Deutschland gering.<sup>1</sup> Zu diesem Befund kommt auch eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) aus dem Jahr 2012.<sup>2</sup>

Der Diversität und Chancengleichheit Survey (DuCS 2019), durchgeführt vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung und der Integrationsbeauftragten des Bundes, ermittelte den Diversitätsindex in der Bundesverwaltung. Dieser bildet den Umfang, in dem die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung repräsentiert ist, ab und stellt deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Bundesverwaltung als Prozentwert dar. Demnach hatten zwölf Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundesverwaltung einen Migrationshintergrund gegenüber 26,2 Prozent der in der Privatwirtschaft beschäftigten Personen im Jahr 2018. Damit sei die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert, die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung in Deutschland spiegele sich nicht im öffentlichen Dienst des

---

1 Ette/ Schneider/ Straub/ Weinmann, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes, Hrsg.: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Stand Oktober 2020, S. 14, abrufbar unter <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875962/47b3b5e5e898b0648db09f21fc10deb2/201207-kulturelle-diversitaet-broschuere-data.pdf?download=1>.

2 Ziekow, DÖV 2014, S. 765, 765 unter Hinweis auf OECD, Integration von Zuwanderern: OECD-Indikatoren 2012, OECD Publishing 2012, abrufbar unter <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264187481-de.pdf?expires=1666318097&id=id&ac-name=ocid177634&checksum=A5229FBA5239DA4D3B37ECA3779FA33F>.

Bundes wieder. Zwischen den Behörden und Einrichtungen der Bundesverwaltung bestünden dabei deutliche Unterschiede beim Diversitätsindex.<sup>3</sup>

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist daher auch Teil des Nationalen Aktionsplans Integration, an dem Bund, Länder, Kommunen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft beteiligt sind.<sup>4</sup>

Dazu heißt es in der von der Integrationsbeauftragten und dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung des Bundes veröffentlichten Publikation „Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“:

„Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung – als bewusste Einbeziehung der Menschen aus Einwandererfamilien als Beschäftigte des Staates – hat sich seit mindestens drei Jahrzehnten zu einem wichtigen Aspekt der Integrationspolitik entwickelt. Ursprünglich galt dies insbesondere für die Kommunen. Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration im Jahr 2012 hat sich die Bundesregierung auf die ‚Erhöhung des Anteils der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst‘ als strategisches Ziel verständigt [...]. Interkulturelle Öffnung ist somit Bestandteil einer Diversitätspolitik, welche die Chancengerechtigkeit für alle Bevölkerungsgruppen auch durch die gleiche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Hierarchieebenen und Bereichen der öffentlichen Verwaltung anstrebt.“<sup>5</sup>

Im Beitrag der Länder zum Nationalen Aktionsplan Integration (2011) wird ausgeführt, dass

„[d]ie Länder [...] sich der herausgehobenen Stellung des öffentlichen Dienstes und ihrer Verantwortung als Dienstherr und Arbeitgeber für die interkulturelle Öffnung bewusst [sind]. Sie haben es sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung unter Beachtung der Regelung des Artikels 33 Abs. 2 GG i. V. m. dem Beamtenstatusgesetz zu erhöhen und dabei auch das Ziel der Gleichstellung von Män-

---

3 Ette/ Schneider/ Straub/ Weinmann, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes, Hrsg.: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Stand Oktober 2020, S. 21, 45, abrufbar unter <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875962/47b3b5e5e898b0648db09f21fc10deb2/201207-kulturelle-diversitaet-broschuere-data.pdf?download=1>.

4 Die Bundesregierung, Was ist der Nationale Aktionsplan Integration?, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/aktionsplan-integration-1850112>.

5 Ette/ Schneider/ Straub/ Weinmann, Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes, Hrsg.: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration/ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Stand Oktober 2020, S. 11, abrufbar unter <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875962/47b3b5e5e898b0648db09f21fc10deb2/201207-kulturelle-diversitaet-broschuere-data.pdf?download=1>.

nern und Frauen weiterzuverfolgen. Hierbei darf natürlich – um eine mögliche Inländerdiskriminierung zu vermeiden – der Migrationshintergrund allein kein ausschlaggebendes Kriterium sein.“<sup>6</sup>

Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände empfiehlt in ihrer Erklärung zum Nationalen Aktionsplan Integration ihrem Mitgliedsbereich beziehungsweise ihren Mitgliedsverbänden unter anderem

„den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen, z. B. durch Ausbildungsinitiativen oder durch das aktive Anwerben von entsprechend qualifizierten Migrantinnen und Migranten in kommunalen Stellenausschreibungen, durch Kooperationen mit Schulen oder mittels Organisation von Schulpraktika. Um Erfolge in diesem Bereich messbar zu machen, kommt die Formulierung kommunaler Zielgrößen in Betracht. Auf diese Weise leisten die Kommunen in ihrer Rolle als Arbeitgeber einen unmittelbaren Beitrag zur beruflichen Integration“.<sup>7</sup>

Der Nationale Aktionsplan Integration wurde weiterentwickelt und ist nunmehr in fünf Phasen der Zuwanderung und des Zusammenlebens unterteilt; die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist Teil der Phase V.<sup>8</sup>

---

6 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung / Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen, Dezember 2011, S. 417, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/441026/136cdd0c82e45766265a0690f6534aa9/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei-data.pdf?download=1>.

7 Ebenda, S. 28.

8 Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Nationaler Aktionsplan Integration. Bericht Phase V – Zusammenhalt: Zusammenhalt stärken – Zukunft gestalten, Stand Dezember 2021, S. 20, 36 abrufbar unter <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/resource/blob/1723748/1872720/3c8e364aa8e0a08c98a52503fee3cab0/bericht-phase-v-data.pdf?download=1>. Laut dem Bericht wurden seitens des Themenforums „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ die Leitbegriffe „interkulturelle Kompetenz“ und „interkulturelle Öffnung“ als zu eng gefasst angesehen. Stattdessen wurden die Begriffe „Diversität“ (synonym „Vielfalt“) sowie damit einhergehend „Diversitätskompetenz“ (synonym „Vielfaltskompetenz“) ins Zentrum gerückt. Die Begriffe seien weiter gefasst und beinhalteten – neben der interkulturellen Kompetenz – weitere Diversitätsdimensionen. Sie zielten allgemein auf eine diversitätsbewusste Organisationskultur (ebenda, S. 36).

Auch der Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP) greift das Thema auf und führt hierzu aus:

„In der Bundesverwaltung und in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung führen wir eine ganzheitliche Diversity-Strategie mit konkreten Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Maßnahmen für einen Kulturwandel ein.“<sup>9</sup>

### 3. Rechtliche Grundlagen der Einstellungsvoraussetzungen des öffentlichen Dienstes

Neben unionsrechtlichen Vorgaben sind verfassungsrechtlich bei der Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst insbesondere das Prinzip der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) sowie die speziellen Gleichheitssätze des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG zu berücksichtigen. Einfachgesetzlich sind zudem die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten.

#### 3.1. Unionsrechtliche Vorgaben

Zweck der Richtlinie (RL) 2000/43/EG<sup>10</sup> ist „die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“, Art. 1 RL 2000/43/EG.

Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie liegt vor, „wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“, Art. 2 Abs. 2 lit. a RL 2000/43/EG. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied in der Rechtssache „Feryn“, dass öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers im Vorfeld eines Bewerbungs- und Auswahlverfahrens, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne der Richtlinie begründen, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.<sup>11</sup>

In Hinblick auf sogenannte positive Maßnahmen bestimmt Art. 5 RL 2000/43/EG, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, zur Gewährleistung der

---

9 Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 118, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1989762/4fe5f73596ec3ca1f41ff5a190ef1337/2021-12-08-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>.

10 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, Amtsblatt Nr. L 180/22 vom 19.07.2000.

11 EuGH, Urteil vom 10.07.2008 – C-54/07, 1. Leitsatz und Rn. 25, 28.

vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

Der EuGH hat sich zudem mehrfach mit Regelungen zur Bevorzugung von Frauen bei der Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst befasst. Grundsätzlich ist danach

„eine Maßnahme, nach der weibliche Bewerber in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig befördert werden sollen, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, wenn sie weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumt und wenn die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.“<sup>12</sup>

Zulässig seien zudem unter anderem nationale Regelungen,

„die in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern den Bewerberinnen Vorrang einräumt, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen, sofern diese Regelung gewährleistet, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird“<sup>13</sup>

Diese vom EuGH für positive Maßnahmen bezüglich des Geschlechts festgelegten Maßstäbe sind nach zum Teil in der Literatur vertretener Auffassung auch auf andere in den Antidiskriminierungsrichtlinien genannte Merkmale im Grundsatz anwendbar, sofern ein faktischer Gleichstellungsbedarf festgestellt werde, der beispielsweise nach Art. 5 RL 2000/43/EG Voraussetzung der Zulässigkeit positiver Maßnahmen sei.<sup>14</sup> Nach anderer Auffassung sei ungewiss, ob die Zulässigkeit solcher Maßnahmen für alle geschützten Merkmale einheitlich zu beurteilen sei, oder der Spielraum für positive Maßnahmen, die nicht das Merkmal Geschlecht betreffen, enger zu interpretieren sei.<sup>15</sup>

---

12 EuGH, Urteil vom 28.03.2000 – C-158/97 (Badeck), Rn. 23 (juris) unter Hinweis auf EuGH, Urteil vom 17.10.1995 – C-450/93 (Kalanke), und EuGH, Urteil vom 11.11.1997 – C-409/95 (Marschall).

13 EuGH, Urteil vom 28.03.2000, C-158/97 (Badeck), Leitsatz und Rn. 38 (juris).

14 Zimmer in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, AGG § 5, Rn. 49 mwN; Mahlmann in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, AGG § 24, Rn. 60; Ziekow, DÖV 2014, S. 765, 769. Im Ergebnis wohl ebenso Göbel-Zimmermann/Marquardt, ZAR 2012, S. 369, 372; Thüsing, NZA 2001, S. 1061, 1064. Vgl. auch Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 33 f.

15 Döse, NZA Online Aufsatz 2/2012, S. 1, 6.



### 3.2. Grundsatz der Bestenauslese, Art. 33 Abs. 2 GG

Art. 33 GG ist die Basisnorm für den öffentlichen Dienst und ist sowohl für den Bund als auch für die Bundesländer unmittelbar bindendes Verfassungsrecht.<sup>16</sup> Art. 33 Abs. 2 GG regelt den Zugang zu öffentlichen Ämtern. Danach hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Der Begriff des öffentlichen Amtes wird dabei weit verstanden. Er umfasst alle Ämter der Verwaltung, der Bundeswehr und der Rechtsprechung in Bund und Ländern, die mit haupt- oder nebenamtlichen Beamten, Beschäftigten, Richtern, Soldaten, Notaren oder ehrenamtlich Tätigen zu besetzen sind einschließlich privatrechtlicher von Hoheitsträgern errichteter Organisationen, die hoheitliche Aufgaben wahrnehmen.<sup>17</sup>

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) betrifft der Begriff der Eignung als sogenannte Eignung im engeren Sinne vorrangig die persönlichen, charakterlichen, körperlichen, psychischen und geistigen Merkmale einer Person und „darüber hinaus die Fähigkeit und die innere Bereitschaft, die dienstlichen Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung wahrzunehmen, insbesondere die Freiheitsrechte der Bürger zu wahren und rechtsstaatliche Regeln einzuhalten“.<sup>18</sup> Die Merkmale der Befähigung und der fachlichen Leistungen sollen demgegenüber die fachliche Qualifikation der Person erfassen.<sup>19</sup> So solle die Befähigung auf allgemein der Tätigkeit zugutekommende Fähigkeiten abzielen, wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung. Fachliche Leistung bedeute Fachwissen, Fachkönnen und (tatsächliche) Bewährung im Fach.<sup>20</sup>

Die Besetzung öffentlicher Ämter hat nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu erfolgen. Laut Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird die Geltung dieses Grundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet.<sup>21</sup> Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können folglich grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt

---

16 Hense in: Epping/Hillgruber, BeckOK Grundgesetz, 52. Edition, Stand: 15.08.2022, Art. 33, Vorbemerkung.

17 Battis in: Sachs, Grundgesetz, 9. Auflage 2021, Art. 33, Rn. 24.

18 BVerfG, Urteil vom 08.07.1997 – 1 BvR 1243/95, 1 BvR 1247/95, 1 BvR 744/96, NJW 1997, S. 2312; BVerfG, Beschluss vom 21.02.1995 – 1 BvR 1397/93, BVerfGE, 91, 140, 151.

19 BVerfG, Beschluss vom 20.04.2004 – 1 BvR 838/01, 1 BvR 1303/01, 1 BvR 340/02, 1 BvR 1436/01, 1 BvR 1450/01, NJW 2004, S. 1935, 1936.

20 BVerfG, Beschluss vom 20.04.2004 – 1 BvR 838/01, 1 BvR 1303/01, 1 BvR 340/02, 1 BvR 1436/01, 1 BvR 1450/01, NJW 2004, S. 1935, 1936.

21 BVerfG, Beschluss vom 23.06.2015 – 2 BvR 161/15, NVwZ 2016, S. 59, 60; BVerfG, Beschluss vom 07.03. 2013 – 2 BvR 2582/12, NVwZ 2013, 1603, 1604.

werden, die unmittelbar die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen.<sup>22</sup>

Anderen Gesichtspunkten darf laut Bundesverfassungsgericht bei der Besetzung öffentlicher Ämter nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand von unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten kein Vorsprung von Bewerbern ergibt. Belange, die nicht im Leistungsgrundsatz verankert sind, können bei der Besetzung öffentlicher Ämter nur Berücksichtigung finden, wenn ihnen ebenfalls Verfassungsrang eingeräumt ist.<sup>23</sup>

Soweit es nicht um die Abwendung einer unmittelbar drohenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung geht, also nur um Fragen des optimierenden Ausgleichs mit anderen verfassungsgeschützten Interessen, bedarf es nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zudem einer gesetzlichen Grundlage. Diese müsse ihrerseits dem Zweck des Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung tragen, das heißt ernsthaften Gefährdungen der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes vorbeugen.<sup>24</sup>

Über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten entscheidet der Dienstherr jedoch nach organisatorischen Bedürfnissen und Möglichkeiten, so das Bundesverfassungsgericht. Es obliegt daher auch seinem organisatorischen Ermessen, wie er einen Dienstposten zuschneiden will und welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. Bei der Bestimmung des jeweiligen Anforderungsprofils für die Einrichtung und Besetzung von Stellen des öffentlichen Dienstes ist die öffentliche Verwaltung aber an die gesetzlichen Vorgaben und damit insbesondere an den Grundsatz der Bestenauslese gebunden; eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt könne deshalb nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen. So komme etwa eine starre Festlegung auf Frauen oder Männer grundsätzlich nicht in Betracht.<sup>25</sup>

Erweisen sich die Bewerber nach Maßgabe der in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Auswahlkriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als gleichermaßen qualifiziert für das zu besetzende

---

22 BVerfG, Beschluss vom 20.09.2007 – 2 BvR 1972/07, BVerfGK 12, 184, Rn. 8; BVerfG, Beschluss vom 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10, NVwZ 2011, S. 746, Rn. 10.

23 BVerfG, Beschluss vom 20.09.2007 – 2 BvR 1972/07, BVerfGK 12, 184, Rn. 8; BVerfG, Beschluss vom 26.11.2010 – 2 BvR 2435/10, NVwZ 2011, S. 746, Rn. 10. So hat das Bundesverfassungsgericht beispielsweise Art. 6 Abs. 1 GG (Schutz von Ehe und Familie) und Abs. 4 GG (Schutz- und Fürsorgeanspruch der Mutter) mögliche konkurrierende Belange von Verfassungsrang entnommen, ihre Berücksichtigung jedoch aufgrund des Vorbehalts des Gesetzes von einer gesetzlichen Grundlage abhängig gemacht. Die Beurteilung, in welcher Weise und in welchem Umfang der Leistungsgrundsatz Modifikationen und Durchbrechungen aus sozialen Gesichtspunkten erfahren könne, ohne die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ernsthaft zu gefährden, sei grundsätzlich eine Aufgabe des Gesetzgebers. Ihm obliege es, den Rahmen des "rechtlich und tatsächlich Möglichen und Verantwortbaren" auszufüllen (BVerfG, Kammerbeschluss vom 02.04.1996 – 2 BvR 169/93 –, Rn. 11, 15 ff. [juris]).

24 BVerwG, Urteil vom 28.10.2004 – 2 C 23/03 –, Rn. 12 (juris).

25 BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 02.10.2007 – 2 BvR 2457/04 –, Rn. 16 f. (juris); BVerfG, Beschluss vom 20.09.2007 – 2 BvR 1972/07 –, Rn. 13 f.; BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 08.10.2007 – 2 BvR 1846/07 –, Rn. 16 f. (juris).

Amt, dürfen weitere Kriterien hinzugezogen werden.<sup>26</sup> Diesen Hilfskriterien darf jedoch erst dann Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung von Bewerbern ergibt.<sup>27</sup>

### 3.3. Gleichheitssätze des Art. 3 GG

Art. 3 GG beinhaltet neben dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) spezielle Gleichheitssätze in Form von Anknüpfungsverboten (Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG) sowie besonders ausgestaltete Gleichheitsgewährleistungen für Männer und Frauen (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) und für Menschen mit Behinderungen (Art. 3 Abs. 3 Satz 3 GG).

Das allgemeine Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 1 GG wird durch Art. 33 Abs. 2 GG als *lex specialis* verdrängt. Die sonstigen speziellen Gleichheitsgrundrechte der Art. 3 Abs. 2 und 3 GG bleiben jedoch parallel anwendbar.<sup>28</sup>

Art. 3 Abs. 3 GG statuiert seinem Wortlaut nach ein Diskriminierungsverbot sowohl in negativer als auch in positiver Hinsicht. So darf niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Zum Teil wird in der Literatur vertreten, dass die in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG enthaltenen Diskriminierungsverbote gerade nicht zugleich auch als Bevorzugungsgebote zu verstehen seien, indem sie darauf gerichtet würden, durch staatliche Maßnahmen bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst einen Merkmalsträger gegenüber einem anderen Merkmalsträger zu bevorzugen. Die Regelung verbiete ihrem Wortlaut nach nicht nur die Benachteiligung, sondern ausdrücklich auch die Bevorzugung.<sup>29</sup> Dies folge auch aus einem Umkehrschluss aus den besonderen verfassungsrechtlichen Gleichheitssätzen des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG<sup>30</sup> hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann und Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG<sup>31</sup> bezüglich der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung, die anders als Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ausdrücklich positive Fördermaßnahmen er-

---

26 Hense in: Epping/Hillgruber, BeckOK Grundgesetz, 51. Edition, Stand: 15.05.2022, Art. 33, Rn. 17; Brosius-Gersdorf in: Dreier, Grundgesetz-Kommentar, 3. Auflage 2015, Art. 33, Rn. 116 mwN; Jarass in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 17. Auflage 2022, Art. 33, Rn. 22; Jachmann-Michel/Kaiser in: von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz, 7. Auflage 2018, Art. 33, Rn. 20; Bickenbach in: von Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 7. Auflage 2021, Art. 33, Rn. 83 unter Hinweis auf BVerfG, Beschluss vom 28.02.2007 – 2 BvR 2494/06.

27 BVerfG, Urteil vom 30.06.2011 – 2 C 19/10 –, Rn. 20 (juris).

28 Jarass in: Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 17. Auflage 2022, Art. 33, Rn. 11.

29 Majer/Pautsch, ZAR 2020, S. 414, 416 f.

30 Art. 3 Abs. 2 GG lautet: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

31 Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG lautet: Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

laubten. Eine Bevorzugung von Menschen mit Migrationshintergrund stelle daher ebenso wie deren Benachteiligung eine Verletzung von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG dar und sei verfassungsrechtlich unzulässig.<sup>32</sup>

Nach anderer Auffassung enthalte Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG insbesondere für den Schutz von Minderheiten eine objektive Grundentscheidung, die grundsätzlich den Ausgleich tatsächlich bestehender, durch eines der in der Vorschrift genannten Merkmale induzierter Nachteile durch Fördermaßnahmen zulasse.<sup>33</sup> Handele es sich verfassungssystematisch dabei um die Herstellung praktischer Konkordanz, so müssten Fördermaßnahmen mit Bezug auf die Merkmale des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG den Anforderungen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit genügen.<sup>34</sup> Zum Teil wird auch vertreten, dass eine Rechtfertigung von Diskriminierungen durch das Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG selbst grundsätzlich ausscheide.<sup>35</sup>

Zulässig seien hingegen positive Maßnahmen, die lediglich Nachteile ausgleichen, ohne dabei zusätzliche Nachteile für Dritte zu bewirken. Diese Maßnahmen müssten so gestaltet sein, dass sie tatsächlich Gleichberechtigung erreichten, also nicht selbst wieder stigmatisierend wirkten. Beispielhaft werden hier Förderunterricht in deutscher Sprache genannt oder Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen.<sup>36</sup> Auch Förder- und Werbemaßnahmen, die auf eine bestimmte Gruppe ausgerichtet sind, seien grundsätzlich zulässig.<sup>37</sup>

Zudem soll es möglich sein, fremdsprachliche Sprachkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz als Hilfskriterien im Rahmen der Eignungsbewertung nach Art. 33 Abs. 2 GG im Einzelfall zugrunde zu legen.<sup>38</sup>

#### 3.4. Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder

---

32 Majer/Pautsch, ZAR 2020, S. 414, 416 f.; Schwarz in: Brinktrine/Schollendorf, BeckOK Beamtenrecht Bund, 27. Edition, Stand: 01.05.2022, BBG § 9, Rn. 17.

33 Zimmer in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, AGG § 5, Rn. 9; Ziekow, DÖV 2014, S. 765, 768; Baer/Markard in: von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz, 7. Auflage 2018, Art. 3, Rn. 418 ff.

34 Ziekow, DÖV 2014, S. 765, 768; Baer/Markard in: von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz, 7. Auflage 2018, Art. 3, Rn. 418 ff.

35 Langenfeld in: Dürig/Herzog/Scholz/, Grundgesetz, Werkstand: 97. EL Januar 2022, Art. 3 Abs. 3, Rn. 31, 74; Ziekow, DÖV 2014, S. 765, 773.

36 Baer/Markard in: von Mangoldt/Klein/Starck, Grundgesetz, 7. Auflage 2018, Art. 3, Rn. 423; Langenfeld in: Dürig/Herzog/Scholz/, Grundgesetz, Werkstand: 97. EL Januar 2022, Art. 3 Abs. 3, Rn. 30.

37 Majer/Pautsch, ZAR 2020, S. 414, 417.

38 Majer/Pautsch, ZAR 2020, S. 414, 418; Ziekow, DÖV 2014, S. 765, 765.

der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen, § 1 AGG. Das AGG ist grundsätzlich sowohl auf privatrechtliche als auch auf öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse (Tarifbeschäftigte sowie Beamte und Beamtinnen) anwendbar, §§ 2, 6 und 24 AGG.

Unzulässig sind Benachteiligungen aus einem der in § 1 AGG genannten Gründen unter anderem in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG. Dabei sind grundsätzlich sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen untersagt, § 3 Abs. 1 und 2 AGG. Danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung ist gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. § 7 Abs. 1 AGG regelt zudem, dass Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden dürfen; dies gilt auch für die Ausschreibung von Arbeitsplätzen, § 11 AGG. Eine Benachteiligung liegt dabei nicht bereits in der unterschiedlichen Behandlung von Arbeitnehmern, vielmehr ist eine Schlechterstellung erforderlich.<sup>39</sup>

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ist jedoch zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist, § 8 Abs. 1 AGG.

Zudem ist nach § 5 AGG eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen). Ist eine betreffende Personengruppe im Verhältnis zu ihrer sonstigen Größe in bestimmten Bereichen erheblich unterrepräsentiert, so kann dies ein Indiz dafür sein, dass solche Nachteile bestehen.<sup>40</sup> Die Maßnahme muss verhältnismäßig sein, d. h. sie muss objektiv zur Förderung geeignet, erforderlich und angemessen sein und bedarf im konkreten Fall der Abwägung mit Rechtspositionen der von ihr negativ Betroffenen.<sup>41</sup> Zudem „darf der begünstigten Gruppe kein absoluter, unbedingter Vorrang eingeräumt werden“. Vielmehr ist eine abschließende Einzelfallabwägung erforderlich, die sicherstellt,

---

39 Thüsing in: Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage 2021, AGG § 7, Rn. 2 und AGG § 3, Rn. 2.

40 Zimmer in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, § 5, Rn. 24; Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 47.

41 Roloff in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 65. Edition, Stand: 01.09.2022, AGG § 5, Rn. 5; Zimmer in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, § 5, Rn. 28; Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 34.

dass Angehörige der nicht begünstigten Gruppe, die sich im konkreten Einzelfall in einer vergleichbaren Situation befinden oder welche die Nichtberücksichtigung besonders hart treffen würde, nicht ausgeschlossen werden.<sup>42</sup>

Bei der Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst sind zudem die verfassungsrechtlichen Vorgaben zu beachten (siehe die Ausführungen unter 3.2. und 3.3.).

#### **4. Zielgrößen bezüglich des Anteils Beschäftigter mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst**

Zu den Förderinstrumenten zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund können auch entsprechende Zielgrößen oder Zielvorgaben gehören.

Bei der rechtlichen Beurteilung, ob und inwieweit eine Maßnahme zulässig ist, kommt es grundsätzlich auf die jeweilige Ausgestaltung und die konkreten Umstände des Einzelfalles an. Eine Aussage, ob eine bestimmte Maßnahme oder ein bestimmtes Instrument zulässig ist, ist daher nur eingeschränkt möglich.

Grundsätzlich müssen entsprechende Maßnahmen jedoch in Einklang mit den unter 3. dargestellten verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Vorgaben stehen. Rechtsprechung zur Rechtmäßigkeit von Zielvorgaben in Hinblick auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist hier nicht bekannt.

Zunächst ist bei der rechtlichen Beurteilung zwischen der Zielvorgabe selbst und den Maßnahmen zur Erreichung des angestrebten Zielwertes zu unterscheiden.

Art. 33 Abs. 2 GG ist durch eine solche Zielvorgabe nicht verletzt, da diese keine Vorgaben für die Auswahlentscheidung enthält. Maßgebend bleibt der Grundsatz der Bestenauslese.

Anders als beispielsweise § 8 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG), wonach die Dienststelle Frauen, sofern sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und öffentlichen Ämtern bevorzugt zu berücksichtigen hat, enthält eine reine Zielgröße zudem keine vergleichbare Bevorzugungsregelung bei gleicher Eignung. Auch über die Einrichtung und nähere Ausgestaltung von Dienstposten oder die Gestaltung der Ausschreibung oder des Bewerbungsverfahrens trifft eine Zielvorgabe keine Aussage. Vielmehr bedarf es weiterer Instrumente und Maßnahmen, um eine solche Vorgabe gegebenenfalls umzusetzen. Derartige Instrumente können verschiedene Ansätze verfolgen und an unterschiedliche Phasen der Personalgewinnung, Personalauswahl und Personalentwicklung anknüpfen.<sup>43</sup>

Eine Zielvorgabe ohne konkrete Vorgaben zur Umsetzung und Überprüfung der Zielerreichung, deren Nichteinhaltung letztlich ohne Konsequenzen bleibt, führt per se mithin weder zu einer

---

42 Zimmer in: Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, § 5, Rn. 31.

43 Siehe zu verschiedenen Förderinstrumenten zum Beispiel Ziekow, DÖV 2014, S. 765.

Bevorzugung von Menschen mit Migrationshintergrund und noch zu einer unterschiedlichen Behandlung beziehungsweise Benachteiligung von Personen ohne (bekannten) Migrationshintergrund. Da eine solche Zielvorgabe keine potentiellen Bewerber ohne das Merkmal Migrationshintergrund ausschließt oder vermittelt, dass deren Bewerbungschancen verringert sind, führt sie auch nicht dazu, dass Menschen ohne das Merkmal Migrationshintergrund bereits im Vorfeld ernsthaft von einer Bewerbung abgehalten werden.<sup>44</sup> Insofern liegt nach hiesiger Auffassung weder eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund eines in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Merkmals noch eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vor.

Nach *Ziekow* berührt selbst „das aus der Genderdiskussion bekannte Instrument eines Förderplans mit Zielquoten“, bei dem zur Sicherstellung der Einhaltung der Zielquote Berichts- und Begründungspflichten bestehen und das durch die Dienstaufsichtsbehörde kontrolliert wird, „weder den Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG [...] noch [führt es] selbst zu einer Ungleichbehandlung wegen in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG oder § 1 AGG genannter Merkmale“. Das Charakteristikum derartiger Zielquoten bestehe vielmehr darin, „dass sie zwar für die einstellenden Behörden verbindlich seien und zu einem ‚Nachdenken‘ über Instrumente zur Erreichung der Quoten zwingen, aber als solche weder strikte Auswahlquoten noch Eignungs- oder Hilfskriterien für die Auswahl enthalten.“<sup>45</sup> Dies dürfte erst recht für Zielvorgaben ohne Förderpläne und ohne (Kontroll-) Instrumente zur Sicherstellung der Einhaltung der Zielgrößen gelten.

Zielvorgaben für den Anteil Beschäftigter im öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund sind auch nicht als Ausdruck eines bestimmten Verständnisses des deutschen Staatsvolkes zu werten. Das statistisch geprägte Merkmal des Migrationshintergrundes bezieht sich zum einen nicht auf die Zugehörigkeit zum Staatsvolk, sondern auf die Bevölkerung<sup>46</sup> beispielsweise des Bundes, eines Landes oder einer Kommune. Diese Begriffe sind nicht deckungsgleich; so gehören zur Bevölkerung im hier relevanten Sinne nicht nur deutsche Staatsangehörige, sondern alle im betreffenden Gebiet lebenden Personen. Der Zugang zum öffentlichen Dienst ist grundsätzlich nicht auf Deutsche beschränkt. Zum anderen zielen solche Zielvorgaben gerade nicht auf die Veränderung der Zusammensetzung des deutschen Staatsvolkes ab, sondern stellen vielmehr einen (bloßen) Abgleich der Anteile der Beschäftigten mit den Anteilen der jeweiligen Bevölkerung beispielsweise einer Kommune dar. Zweck solcher Zielvorgaben ist es, die Zusammensetzung der jeweils tatsächlich vorfindlichen Bevölkerung auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten der Verwaltung widerzuspiegeln, nicht aber in umgekehrter Richtung die Zusammensetzung der Bevölkerung oder des Staatsvolkes zu verändern.

\* \* \*

---

44 Vgl. EuGH, Urteil vom 10.07.2008 - C-54/07, Rn. 25, 28.

45 *Ziekow*, DÖV 2014, S. 765, 774. Im Ergebnis wohl ebenso *Döse*, NZA Online Aufsatz 2/2021, S. 1, 6.

46 Vgl. zur Entstehung, Verwendung und Kritik des Begriffes Migrationshintergrundes statt vieler Bundesregierung, Fachkommission Integrationsfähigkeit, Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten, November 2020, abrufbar unter: [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/integration/bericht-fk-integrationsfaehigkeit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/integration/bericht-fk-integrationsfaehigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3).