

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Ulla Jelpke, Dr. André Hahn, Gökay Akbulut, Cornelia Möhring, Niema Movassat, Petra Pau, Martina Renner, Kersten Steinke, Friedrich Straetmanns, Dr. Kirsten Tackmann, und der Fraktion DIE LINKE.

Umgang mit diskriminierendem Verhalten im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

In ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/24259 teilte die Bundesregierung mit, dass es in den letzten fünf Jahren im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zwei Verdachtsfälle auf Rechtsextremismus gegeben habe. Im ersten Fall sei die Personalbetreuung am 14. Juni 2017 über einen anonymen Hinweis informiert worden, dass der Mitarbeiter bis kurz vor der Meldung NPD-Mitglied gewesen sei und sich teilweise erfolgreich für die NPD um politische Mandate beworben habe. Bei dem zweiten Fall habe es einen anonymen Hinweis auf eine mögliche Mitgliedschaft des Mitarbeiters in „rechtsgerichteten Gruppierungen“ gegeben. Beide Beschäftigungsverhältnisse seien durch das BAMF beendet worden (Antwort zu Frage 1 auf Bundestagsdrucksache 19/24259). Ferner sei der Bundesregierung ein Verdachtsfall im Phänomenbereich Islamismus und Islamistischer Terrorismus bekannt. Zur Frage, worauf dieser Verdacht sich gründete, machte die Bundesregierung keine Angaben (Antwort zu Frage 2 auf Bundestagsdrucksache 19/24259).

Nach Informationen, die an die Fragestellerinnen und Fragesteller herangezogen wurden, ist es im BAMF bereits vorgekommen, dass Meldungen über diskriminierendes Verhalten vermieden wurden, weil die Betroffenen ein Bekanntwerden ihrer Identität, berufliche Nachteile oder andere negative Konsequenzen fürchteten. Auch sollen Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber im Anschluss an die Meldung von diskriminierendem Verhalten an eine zentrale Stelle im BAMF von direkten Vorgesetzten zu einem dienstlichen Gespräch vorgeladen worden sein, in dem sie sich für die Meldung rechtfertigen sollten. Diskriminierende Verhaltensweisen könnten nach Einschätzung der Fragestellerinnen und Fragesteller im BAMF also weitaus häufiger vorkommen, als es die oben genannten Zahlen vermuten lassen. Dies wirft die Frage auf, wie das Meldewesen künftig verbessert und die meldenden Personen geschützt werden können.

Offenbar sieht auch die BAMF-Leitung die Notwendigkeit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörde zu den Themen Rassismus, Rechtsextremismus und Antidiskriminierung weiterzubilden. So werden seit Juni 2018 dreitägige Schulungen zu „Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung“ angeboten, an denen bis Mai 2020 bereits rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Ebenen des Bundesamts teilgenommen haben. Um diese Schulungen dauerhaft im BAMF anbieten zu können, wurden 2019 darüber hinaus 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Diversity-Trainerinnen und

Diversity-Trainern ausgebildet. Mit den Weiterbildungen wird das Ziel verfolgt, die „Diversitätskompetenz“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Zusätzlich soll ihre Fähigkeit verbessert werden, individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Diskriminierungen zu erkennen und entsprechende Handlungsstrategien dagegen zu entwickeln (<https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2020/20200127-am-schulung-diversity-pilotphase-abgeschlossen.html?jsessionid=8A7ED8318CD19FF264AEA402505D8C54.internet282?nn=282388>).

Im Mai 2020 wurde ferner das im BAMF-Qualifizierungszentrum angesiedelte Großprojekt „Diversity im BAMF – Prävention und Antidiskriminierung“ gestartet. In diesem Rahmen erarbeitet ein Projektteam ein ganzheitliches Konzept gegen „Rechtsextremismus, Rassismus und anti-muslimische Tendenzen“. Auch sollen behördenübergreifende Netzwerktreffen stattfinden, Beschäftigte befragt und weitere abteilungsübergreifende Workshops entwickelt werden (<https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2020/20200526-am-diversity-tag.html>).

Soweit im Folgenden Kenntnisse der Bundesregierung abgefragt werden, gehen die Fragestellerinnen und Fragesteller davon aus, dass sich die Bundesregierung solche Kenntnisse durch entsprechende An- und Nachfragen an das BAMF zu verschaffen versucht.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. An welche behördeninterne Stelle bzw. Stellen können sich Beschäftigte des BAMF wenden, um Hinweise auf diskriminierendes Verhalten zu melden?
2. Inwieweit wird bei der Meldung, Registrierung und weiteren Bearbeitung ggf. zwischen Verhaltensweisen, die strafrechtlich relevant sind und solchen, die dies nicht sind, aber arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen könnten, unterschieden?
3. Wie viele Meldungen von diskriminierenden Verhaltensweisen gab es nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2015 bis 2020 im BAMF (bitte nach Jahren aufschlüsseln und soweit möglich auch nach Diskriminierungsmerkmalen differenzieren)?
4. Zu welchem ungefähren Anteil betrafen diese Meldungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Anhörungen und Entscheidungen in Asylverfahren zuständig sind, sowie Beschäftigte im Sicherheitsreferat des BAMF (bitte differenzieren)?
5. Welche Angaben lassen sich zu den Inhalten und der Form von diskriminierenden Verhaltensweisen machen, was waren beispielsweise typische Äußerungen und Handlungen, und wie wird unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit oder der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses damit umgegangen?
Werden Entscheiderinnen und Entscheider versetzt, solange der Vorwurf ungeklärt ist bzw. nachdem er bestätigt wurde?
6. Was ist der Bundesregierung über rassistische, antimuslimische, antisemitische und antiziganistische sowie sexistische und homophobe Äußerungen, Verhaltensweisen und Diskriminierungen im BAMF bekannt?

7. Wie wird im BAMF mit Meldungen von diskriminierendem Verhalten weiter verfahren?
 - a) Findet eine Weiterleitung zentral eingegangener Meldungen in das Arbeitsumfeld, das Referat und den Teambereich der meldenden Person statt, und falls ja, warum?
 - b) Wird dabei den Vorgesetzten der meldenden Person deren Identität mitgeteilt, und wie wird dies ggf. begründet?
 - c) Welche Vorkehrungen werden getroffen, um zu verhindern, dass die Identität des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin direkt oder indirekt an die gemeldete Person gelangt?
8. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber auf diskriminierendes Verhalten nach der Abgabe einer Meldung bei einer zentralen, behördeninternen Stelle im BAMF durch direkte Vorgesetzte zur Teilnahme an einem dienstlichen Gespräch aufgefordert wurden, in welchem sie sich für die Abgabe der Meldung rechtfertigen sollten (siehe Vorbemerkung der Fragesteller), und wie bewertet sie solche Vorgänge gegebenenfalls?
9. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen Meldungen über diskriminierendes Verhalten zur Folge hatten, dass die meldende Person anschließend in ihrem Arbeitsumfeld belästigt, gemobbt oder eingeschüchtert wurde, und welche Strategien gibt es ggf. im BAMF, um dies zu unterbinden?
10. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen Meldungen über diskriminierendes Verhalten für die meldenden Personen berufliche Nachteile im BAMF zur Folge hatten, um welche Nachteile handelte es sich konkret, und welche Strategien gibt es ggf. im BAMF, um dem entgegenzuwirken?
11. Was ist der Bundesregierung darüber bekannt, dass Meldungen über diskriminierendes Verhalten im BAMF zum Teil vermieden werden, weil die Betroffenen ein Bekanntwerden ihrer Identität, berufliche Nachteile oder andere negative Konsequenzen fürchten (siehe Vorbemerkung der Fragesteller), und welche Konsequenzen zieht sie ggf. daraus?
12. Gibt es einen Zusammenhang zwischen derartigen Vorkommnissen und dem verstärkten Bemühen des BAMF, seine Beschäftigten zu den Themen Rassismus, Rechtsextremismus und Antidiskriminierung zu sensibilisieren?
13. Welche weiteren Gründe und ggf. Problemanalysen waren ausschlaggebend für die Aufnahme der verschiedenen in der Vorbemerkung der Fragesteller genannten Antidiskriminierungs-, Antirassismus- und Diversity-Maßnahmen im BAMF?
14. Welches Wissen und welche Kompetenzen werden in der dreitägigen Schulung zu „Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung“ vermittelt?

Welches Verständnis von Diskriminierung wird dabei zugrunde gelegt, und was wird genau unter „Diversitätskompetenz“ verstanden?

Werden die Inhalte den jeweiligen Arbeitsbereichen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst?
15. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAMF haben seit 2018 an den Schulungen teilgenommen (bitte nach Jahren und soweit möglich nach Abteilungen bzw. Arbeitsbereichen aufschlüsseln)?

16. Welche Angaben kann die Bundesregierung zum Sachstand des Großprojekts „Diversity im BAMF – Prävention und Antidiskriminierung“ machen (siehe Vorbemerkung der Fragesteller)?
 - a) Wie weit ist das ganzheitliche Konzept gegen „Rechtsextremismus, Rassismus und antimuslimische Tendenzen“ gediehen, und welche Angaben lassen sich zu dessen Inhalten machen?
 - b) Welche Netzwerktreffen zum Thema „Antidiskriminierung“ mit welchen anderen Behörden haben bislang stattgefunden, welche Ergebnisse hatten diese, und welche weiteren Treffen sind geplant?
 - c) Welche Analyseberichte liegen bislang vor, welche wesentlichen Ergebnisse haben diese, und welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung bzw. die BAMF-Leitung daraus?
 - d) Zu welchen Themen wurden abteilungsübergreifende Workshops konzipiert, und wie viele Beschäftigte haben daran bislang teilgenommen, bzw. wann soll mit den Workshops begonnen werden, falls diese sich noch in der Konzeptionsphase befinden?
17. Was sind aus Sicht der BAMF-Leitung bzw. der Bundesregierung die wesentlichen Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu kultureller Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, und welche Konsequenzen werden daraus beim BAMF gezogen (<https://www.bib.bund.de/DE/Forschung/Migration/Projekte/Kulturelle-Diversitaet-in-der-Bundesverwaltung.html>)?
18. Seit wann versteht sich das BAMF auch als „Sicherheitsbehörde“, was sind die Gründe dafür, und wie wirkt sich dieses Selbstverständnis auf die Arbeits- und Behördenkultur aus?
19. Trifft die an die Fragestellerinnen und Fragesteller herangetragene Information zu, dass die BAMF-interne Pressestelle unter der Überschrift „das wichtigste aus Presse und sozialen Medien“ mehrmals Links zu Veröffentlichungen der rechtsextremen „Identitären Bewegung“ an einen Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAMF verschickt hat, und trifft es ferner zu, dass dabei nicht nur Links zu den Social-Media-Kanälen der Gruppierung versendet, sondern darüber hinaus auch deren Slogans vollständig wiedergegeben wurden?
20. Welche Konsequenzen ziehen die BAMF-Leitung und die Bundesregierung ggf. aus diesen Vorgängen, und welche Maßnahmen werden sie ergreifen, um eine solche Verbreitung rechtsextremer Inhalte durch die BAMF-interne Pressestelle künftig zu unterbinden?

Berlin, den 15. Januar 2021

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion