

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Dr. André Hahn, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/26076 –**

Umgang mit diskriminierendem Verhalten im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Vorbemerkung der Fragesteller

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 herangetragen 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“ an-

geboten, 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.

1. An welche behördeninterne Stelle bzw. Stellen können sich Beschäftigte des BAMF wenden, um Hinweise auf diskriminierendes Verhalten zu melden?

Beschäftigte des BAMF können sich hierzu an die im Justizariat der Behörde angesiedelte „Zentrale Hinweisannahme“ für externes und internes Fehlverhalten mit Bezug zu den Aufgaben des BAMF (ZHA) sowie an die „Beratungsstelle für schwerwiegende Konflikte am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung“ (BKMS) wenden. Letztere ist eine separate Organisationseinheit in der Referatsgruppe 11.

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?

Ist bei einer Meldung nach erster Sichtung durch das Justizariat ein strafrechtlich relevantes Verhalten nicht auszuschließen, findet eine entsprechende Kategorisierung als Vorgang der ZHA statt. Liegen keine Anhaltspunkte für die Erfüllung eines Straftatbestandes vor, besteht jedoch der Verdacht eines dienst- oder pflichtwidrigen Verhaltens eines Mitarbeitenden, wird der Hinweis als Dienstaufsichtsbeschwerde registriert.

Auch bei der BKMS wird bei der Bearbeitung eingehender Meldungen eine juristische Expertise eingebunden, die die rechtliche Dimension beurteilt. Ebenfalls sind die Mitarbeitenden der BKMS in Sachen Erkennung und Umgang mit der strafrechtlichen Relevanz bei der Sachbearbeitung entsprechender Meldungen geschult.

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)?

Seit der Einrichtung der ZHA im Jahr 2019 wurden drei gemeldete Fälle (2020) diskriminierenden Verhaltens verzeichnet. In zwei Fällen wurde der Vorwurf rechter Gesinnung erhoben, im dritten Fall handelte es sich um den Vorwurf der Diskriminierung aufgrund religiöser Weltanschauung.

Die BKMS wurde Ende 2018 eingerichtet. Seit ihrer Gründung verzeichnete die Stelle zehn Sachverhalte (2019: vier; 2020: sechs), in denen Diskriminierung als Grund der Hinwendung seitens der Ratsuchenden angegeben wurde. Bei neun von zehn Fällen handelte es sich nach umfassendem Klärungsverfahren seitens der BKMS um zwischenmenschliche Dynamiken. Soweit es in den Jahren 2015 bis 2018 Fälle von diskriminierenden Verhaltensweisen gab, wurde diese aus datenschutzrechtlichen Gründen statistisch nicht erfasst.

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)?

Die drei Fälle der ZHA betrafen Mitarbeitende, die für Entscheidungen in Asylverfahren zuständig sind. Meldungen, die Beschäftigte im Bereich Sicherheit des BAMF betreffen, sind nicht bekannt.

Bei der BKMS waren in acht Fällen meldende Personen für Anhörungen und Entscheidungen im Asylverfahren zuständig. In keinem Fall waren Beschäftigte aus dem Bereich Sicherheit betroffen.

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?

Bei den Fällen der ZHA handelte es sich um Äußerungen außerhalb einer Anhörungssituation im Kollegenkreis, aus denen nach Schilderung der Hinweisgeber eine rassistische Gesinnung entnommen werden konnte. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

Eine generelle Verfahrensregelung zum Umgang mit Entscheiderinnen und Entscheidern oder auch anderen Personengruppen gibt es nicht, vielmehr prüft das BAMF einzelfallbezogen, welche konkrete(n) Maßnahmen zu ergreifen sind. Hierbei kommt es insbesondere auf die Tätigkeit des potenziell Diskriminierenden und die Schwere des Diskriminierungsvorwurfs an.

6. Was ist der Bundesregierung über rassistische, antimuslimische, antisemitische und antiziganistische sowie sexistische und homophobe Äußerungen, Verhaltensweisen und Diskriminierungen im BAMF bekannt?

Auf die Antwort zu Frage 3 wird verwiesen.

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?

Die Fragen 7 bis 7b werden gemeinsam beantwortet.

Eine Weiterleitung zentral eingegangener Meldungen in das Arbeitsumfeld, das Referat und den Teambereich der meldenden Person durch das Justizariat findet grundsätzlich nicht statt. Soweit ein gemeldeter Sachverhalt als Dienstaufsichtsbeschwerde zu qualifizieren ist, ist der betroffenen Person sowie dem Vorgesetzten die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Die meldende Person – soweit von dieser der Wunsch nach Anonymität geäußert wurde oder ein solcher sich aus dem Sachzusammenhang ergibt – wird auf die beabsichtigte Weiterleitung der Dienstaufsichtsbeschwerde hingewiesen.

Soweit eine Meldung als „Zentraler Hinweis“ zu qualifizieren ist und eine weitere Bearbeitung des eingegangenen Hinweises in anonymer Form nicht möglich ist, da die Identität der meldenden Person (indirekt) bekannt werden würde, wird diese hierauf hingewiesen. In solchen Fällen wird dem Hinweis grundsätzlich nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Offenlegung der Identität des Meldenden nachgegangen.

Eine Weiterleitung der Hinweise findet in solchen Fällen nur statt, sofern die meldende Person vor dem Hintergrund der Offenlegung der Identität an der weiteren Bearbeitung festhält. Im Übrigen wird entsprechend § 9 Absatz 2 und 3 des Entwurfs zum Hinweisgeberschutzgesetz verfahren.

- c) Welche Vorkehrungen werden getroffen, um zu verhindern, dass die Identität des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin direkt oder indirekt an die gemeldete Person gelangt?

Soweit der Hinweisgeber anonym bleiben möchte, werden außerhalb des in der Antwort zu Frage 7a geschilderten Ablaufs sämtliche Meldungen grundsätzlich streng vertraulich behandelt.

Auch die BKMS behandelt die gemeldeten diskriminierenden Verhaltensweisen vertraulich.

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?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor.

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?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 7 bis 7b verwiesen.

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?

Das BAMF beachtet selbstverständlich das Maßregelungsverbot des § 612a des Bürgerlichen Gesetzbuches. Dies ergibt sich entsprechend für Beamtinnen und Beamte jedenfalls aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Im Übrigen wird auf die Wahrung der Anonymität geachtet, vgl. hierzu die Antwort auf Frage 7 bis 7b. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor.

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?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor.

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?

Hinweise auf einen Zusammenhang im Sinne der Fragestellung liegen der Bundesregierung nicht vor. Auf die Antwort zu Frage 13 wird verwiesen.

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?

Die in den vergangenen Jahren ergriffenen Maßnahmen sowie die Etablierung eines ganzheitlichen Strategieprojekts „Diversity und Antidiskriminierung“ fußen maßgeblich auf den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie den Selbstverpflichtungen durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und dem Leitbild des BAMF. Diesen Vorgaben und Selbstverpflichtungen wird durch die Entwicklung und Implementierung von entsprechenden Maßnahmen auf individueller und institutioneller Ebene in Federführung des Referats „Personalqualifizierung, Qualifizierungszentrum“ in Kooperation mit Fachreferaten im BAMF entsprochen. Diversitätskompetenz ist Schlüsselkompetenz in einer Behörde, deren Hauptaufgaben im Schutz vor Verfolgung und in der Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Integration liegen

und die im Rahmen der interkulturellen Öffnung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 57 verschiedenen Staatsangehörigkeiten beschäftigt.

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?

Schwerpunktthemen der Diversity-Schulungen im BAMF sind aktuell:

Einführung in die Themen Antidiskriminierung und Diversity; Rechtliche Grundlagen und historische Einordnung; Diversity-Sensibilisierung, Reflexion und Perspektivwechsel; Migrationsgesellschaft, Kolonialgeschichte und Rassismus; Sprache, Macht und Diskriminierung; Umgang mit Wahrnehmungen, kulturelles Bewusstsein, wertschätzende Kommunikation; Diversity-Management, Interkulturelle Öffnung und Diversity Mainstreaming im Vergleich und abschließend ein Praxistransfer.

Die Schulung wird für alle Arbeitsbereiche identisch durchgeführt.

Dem Schulungskonzept liegt folgendes Verständnis des Begriffs Diskriminierung zugrunde: Diskriminierung ist eine Form von Machtausübung, die als gesellschaftliche Ausgrenzung und Benachteiligung von Menschen wirkt. Durch Diskriminierung werden Menschen in ihrer Würde verletzt und in benachteiligende gesellschaftliche Positionen verwiesen bzw. marginalisiert.

Diskriminierung liegen in der Regel Stereotypen und Vorurteile zugrunde. Diese sind meistens strukturell verfestigt bzw. institutionalisiert.

Stereotype und Vorurteile führen dazu, dass Menschen alltäglichen Feindseligkeiten ausgesetzt sind und Bewertungen und Zuschreibungen stattfinden.

Diversitätskompetenz bedeutet für das Berufsleben und den Alltag die Fähigkeit, vorurteilsfrei, wertschätzend und anerkennend mit gesellschaftlicher Vielfalt und der Vielfalt von Menschen umzugehen. Sie ermöglicht, dass andere Wahrnehmungen respektiert und eigene Vorurteile bewusst werden, unterschiedliche Personen konstruktiv und wertschätzend miteinander arbeiten und Erfahrungen von Abwertung und Diskriminierung vermieden werden.

Im Kompetenzmodell für Führungskräfte im BAMF beschreibt Diversity-Kompetenz zudem die Fähigkeit, eine diversitätsbewusste und diskriminierungssensible Arbeitskultur entlang der Diversity-Dimensionen der Charta der Vielfalt mit und unter den Mitarbeitenden zu fördern und hier sowohl individuelle, institutionelle als auch gesellschaftliche Diskriminierungen zu berücksichtigen.

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)?

Insgesamt wurden im BAMF im Zeitraum 2018 bis 2020 900 Personen geschult. Eine Aufschlüsselung der Teilnehmenden erfolgt ausschließlich nach Führungskräften (höherer Dienst) sowie Mitarbeitenden (gehobener und mittlerer Dienst).

Im Jahr 2018 wurden 276 Mitarbeitende, im Jahr 2019 406 Mitarbeitende und 45 Führungskräfte, im Jahr 2020 164 Mitarbeitende und neun Führungskräfte

geschult. Im Jahr 2020 konnte die Durchführung der als Präsenz-Schulung konzipierten Fortbildungsangebote aufgrund der Corona-Pandemie nur sehr eingeschränkt durchgeführt werden.

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?

Die Fragen 16 und 16a werden gemeinsam beantwortet.

Die Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit im BAMF erfolgt abteilungsübergreifend, verschiedene Fachreferate tragen mit ihrer Expertise zum Gelingen und der Fortentwicklung der Arbeit bei. Diese Arbeit soll im Jahr 2021 auf eine noch breitere Grundlage gestellt werden, indem zahlreiche weitere Fachreferate mit ihren jeweiligen Handlungsfeldern in die Arbeit mit einbezogen werden. Das Strategieprojekt „Diversität im Bundesamt – Prävention und Antidiskriminierung“ ist am 1. März 2020 offiziell angelaufen. Neben der bereits fest implementierten Fortbildung „Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung“ sind die folgenden Maßnahmen bereits umgesetzt oder befinden sich in der Planung.

- „Diversity und Antidiskriminierung“ wurden im Kompetenzmodell für Führungskräfte im BAMF integriert.
- Für die Personalgewinnung wurden Fragen erstellt, um die Diversity-Kompetenz als Auswahlkriterium in den Personalauswahlprozess des BAMF einzubinden.
- Eine BAMF-interne Mitarbeitendenbefragung zum Themenkomplex „Diversity und Antidiskriminierung“ soll im ersten Quartal 2021 einen Ist-Erfahrungsstand unter den Beschäftigten des BAMF in diesem Bereich ermitteln.

Auf dieser Basis sollen anschließend mögliche Handlungsbedarfe und -felder ermittelt werden, zu denen zusätzlichen Maßnahmen im Rahmen eines ganzheitlichen Diversity- und Antidiskriminierungsansatzes ergriffen werden sollten.

- Zudem besteht eine Kooperation mit der BKMS im BAMF. In diesem Zusammenhang wird die Möglichkeit eines Kompetenzausbaus der BKMS mit Blick auf die Themenfelder Diversity und Antidiskriminierung geprüft.
- Informationsformate wie z. B. Mittagsvorträge für die Beschäftigten sind in Planung. Informationsmeldungen zum Thema wurden bereits im Intranet des BAMF veröffentlicht.
- Abteilungsübergreifende Workshops zur Erarbeitung und Umsetzung weiterer Maßnahmen werden aktuell konzipiert und sollen unter anderem mit der Durchführung bzw. Auswertung der Beschäftigtenumfrage verknüpft werden, um anschließend evidenzbasierte Entscheidungen hinsichtlich weitergehender Maßnahmen gezielt treffen zu können.

- b) Welche Netzwerktreffen zum Thema „Antidiskriminierung“ mit welchen anderen Behörden haben bislang stattgefunden, welche Ergebnisse hatten diese, und welche weiteren Treffen sind geplant?

Im Juli 2019 fand ein erstes Vernetzungstreffen mit mehreren Vertreterinnen und Vertretern des BAMF sowie des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), der Polizei Bayern, des Landeskriminalamts Bayern sowie der Bundeswehr-Universität Hamburg statt. Kernthemen waren der Austausch über die jeweiligen Ansätze der Diversitätssensibilisierung, Antidiskriminierung und interkulturellen Handlungskompetenz in den jeweiligen Praxisfeldern. Ein weiteres Netzwerktreffen ist derzeit für Mai 2021 geplant.

Darüber hinaus war das BAMF durch das Referat „Personalqualifizierung, Qualifizierungszentrum“ aktiv am Themenforum „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration beteiligt.

- c) Welche Analyseberichte liegen bislang vor, welche wesentlichen Ergebnisse haben diese, und welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung bzw. die BAMF-Leitung daraus?

Die im Rahmen des Strategieprojekts angestoßenen Maßnahmen sind noch jung bzw. befinden sich in der Konzeptionsphase, so dass noch keine weitergehenden Analysen/Erfahrungsberichte hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Implementierung vorliegen. Einen wichtigen Meilenstein stellt jedoch die BAMF-interne Mitarbeitendenbefragung zum Ist-Zustand und zur Erfassung und Sichtbarmachung der Erfahrungswerte der Mitarbeitenden dar. Deren Durchführung und anschließende Auswertung sind im ersten Halbjahr 2021 geplant.

- 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?

Auf die Antwort zu Frage 16a und die Angaben zum abteilungsübergreifenden Workshop wird verwiesen.

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>)?

Die Auswertung der Befragung in Bezug auf das BAMF hat ergeben, dass der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im BAMF mit 24 Prozent (gegenüber lediglich 12 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundesverwaltung insgesamt) vergleichsweise sehr hoch ist. Die weiteren Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung werden derzeit im Detail im BAMF geprüft. Die Ergebnisse wurden über das Intranet des BAMF an alle Beschäftigten kommuniziert und die Gesamtstudie bereitgestellt.

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?

Eine bundeseinheitliche Definition des Begriffs Sicherheitsbehörde existiert nicht. Das BAMF ist in den behördenübergreifenden Zentren im Sicherheitsbe-

reich aktiv, dazu zählen das Gemeinsame Terrorismusabwehrzentrum (GTAZ), das Gemeinsame Extremismus- und Terrorismusabwehrzentrum (GETZ) und das Gemeinsame Analyse- und Strategiezentrum illegale Migration (GASIM). Seit dem Jahr 2005 wurde die Einbindung des BAMF im GTAZ stetig ausgeweitet. Darüber hinaus ist das BAMF das Kompetenzzentrum des Bundes im Arbeitsfeld „islamistische (De-)Radikalisierung“ und hierbei die zentrale Schnittstelle zwischen staatlicher wie nichtstaatlicher Deradikalisierungsarbeit und Prävention.

Das BAMF prüft eine hohe Anzahl und Bandbreite an Pass- und sonstigen Personenstandsdokumenten auf Echtheit. Dies stellt ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Sicherheit dar.

Das BAMF nimmt seit vielen Jahren auch Aufgaben in sicherheitsbehördlichem Kontext wahr und hat dies zuletzt auch organisatorisch in signifikantem Umfang gewürdigt. Die sukzessive Sensibilisierung der Mitarbeitenden trägt darüber hinaus zu einer größeren Resilienz der Behörde hinsichtlich etwaiger extremistischer, rassistischer und sonstiger Strömungen bei. Dies umfasst ebenfalls den Schutz der Behörde, der Mitarbeitenden sowie der Antragstellenden vor Spionage und unbefugtem Informationsabgriff etwa durch Verfolgerstaaten. Auch führt eine höhere Sensibilität für das Thema Sicherheit zu einer qualitativ besseren Zusammenarbeit mit den Polizeibehörden und Nachrichtendiensten und damit zur Verbesserung der öffentlichen Sicherheit.

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?

Die Pressestelle des BAMF erstellt unter dem Titel „Aktuelles aus Presse und Sozialen Medien“ eine werktägliche Übersicht für obere Führungskräfte zu den für das BAMF und seinen Arbeitsfeldern relevanten Medienberichten. Für diese Übersicht werden sämtliche Berichte durch die Pressestelle inhaltlich zusammengefasst, Zitate als solche kenntlich gemacht sowie thematisch gerahmt und mit einem Link zur jeweiligen Quelle versehen.

Die Relevanz der aufgenommenen Berichte ergibt sich aus Erwähnungen des BAMF selbst oder aus Befassungen mit seinen Kernthemen. Im Rahmen des Medienmonitorings ist es erforderlich, die Inhalte und Argumentationslinien sämtlicher an öffentlichen Debatten beteiligten Akteure ungeachtet deren politischer Ausrichtung zu kennen, um entsprechend reagieren zu können. In keiner Weise macht sich das BAMF die im Rahmen dieser Auswertung weitergeleiteten Inhalte zu eigen.

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?

Die in der Frage enthaltene Unterstellung weist die Bundesregierung zurück, im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 19 verwiesen.

