



Förderung der Vielfalt und interkulturellen Kompetenz im Bundeskriminalamt

Stand März 2022



charta der **vielfalt**

UNTERZEICHNET

WIR DIVERSITÄT

VORWORT

Seit 8 Jahren gehört das Bundeskriminalamt nun zu den Unterzeichnerinnen der Charta der Vielfalt. Durch die Unterzeichnung verschreibt sich das BKA den Grundsätzen der Charta der Vielfalt und ist bestrebt, diese umzusetzen.

Im Zuge dessen verpflichtet sich das BKA, für alle Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, welches frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Im Rahmen der Charta der Vielfalt pflegt das BKA eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder einzelnen Person geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu. Außerdem überprüfen wir unsere Personalprozesse und stellen sicher, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.

Des Weiteren erkennen wir im BKA die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation an, wertschätzen die darin liegenden Potenziale für die Behörde und setzen diese gewinnbringend ein. Die Vielfalt der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Charta der Vielfalt soll zum Thema des in- und externen Dialogs im BKA werden, um unsere Belegschaft über Diversity zu informieren und sie bei der Umsetzung der Charta der Vielfalt einzubeziehen.

Um über unsere Aktivitäten, den Fortschritt innerhalb der Förderung der Vielfalt sowie unsere Wertschätzung Auskunft geben zu können, wird der diesjährige Bericht jährlich veröffentlicht.

Im Folgenden werden die vom Bundeskriminalamt 2021 realisierten, beziehungsweise 2022 noch anstehenden Aktivitäten hinsichtlich der Förderung der Vielfalt und interkulturellen Kompetenz dargestellt. Zudem werden die bisherige Erreichung und Ausführung der zuvor beschriebenen Zielsetzungen näher ausgeführt.

1 WERTEBEAUFTRAGTER

Am 18.01.2021 wurde im Bundeskriminalamt die Funktion des „Wertebeauftragten“ eingerichtet. Der Wertebeauftragte soll den Überblick über alle Maßnahmen im Wertezusammenhang haben und auch konkrete Maßnahmen koordinieren, deren Ziel es ist, die Resilienz der Mitarbeitenden gegen Extremismus und Diskriminierung zu stärken.

Dazu gehört unter anderem die Verteidigung der Ziele der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und das Fördern einer Kultur der Offenheit und Vielfalt - unmittelbare Ziele, die sich auch in der Charta der Vielfalt widerspiegeln.

Im vergangenen Jahr hat der Wertebeauftragte am 18. Mai, dem 9. Deutschen Diversity Day, Gedankenanstöße zum Thema „Was ist überhaupt Diversität?“ im BKA Intranet veröffentlicht.

Seit Oktober lädt er in regelmäßigen Abständen „auf ein Getränk mit dem Wertebeauftragten“ ein. Hier wurden zunächst die Mitarbeitenden gefragt, welche Werte für sie eine besonders große Rolle spielen.

Dabei hat sich eine Themensammlung herauskristallisiert, die nun in regelmäßigen Abständen seitens des Wertebeauftragten aufgegriffen wird. Erstes Thema war auf Wunsch der Mitarbeitenden der „Umgang miteinander“. In diesem Format sollen in 2022 auch Themen der Charta der Vielfalt zur Sprache kommen.

Seit Januar 2022 gibt es auf der Intranetseite des Wertebeauftragten eine monatliche Rubrik mit dem Namen „Vielfalts-Kalender 2022“. Hier findet sich jeden Monat eine Erklärung der wichtigsten Feier – und Gedenktage entlang des Kalenders der Charta der Vielfalt.



Thomas Helf, Wertebeauftragter

2 PERSONALGEWINNUNG UND PERSONALBINDUNG

Externe Personalwerbung

Das Bundeskriminalamt unterstützt die Charta der Vielfalt und den Diversity-Gedanken aktiv bei der externen Personalwerbung.

Im Zuge dessen werden bei der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Personalgewinnung (Werbeteam) explizit auch Messen berücksichtigt, die nicht nur die Haupt-Zielgruppe der Abiturientinnen und Abiturienten adressieren. „Women and Work“ und „Stick and Stones“ zum Beispiel widmen ihre Messen vor allem der Zielgruppe Frauen oder auch der LGBTQ+-Community.

Führungsverständnis und Kompetenzmodell

Die Unterstützung von Vielfalt ist ein zentraler Grundsatz des Führungsverständnisses des Bundeskriminalamts. Die konzeptionelle Entwicklung des Führungsverständnisses ist abgeschlossen und seine Implementierung ist für 2022 Jahr vorgesehen. Aktuell werden dessen Grundsätze noch konkretisiert und mit Verhaltensankern versehen, die bei der Übertragung der Führungsgrundsätze ein konkretes Führungsverhalten unterstützen sollen.

Darüber hinaus wird im BKA aktuell ein Kompetenzmodell entwickelt, das zukünftig als einheitliche Grundlage insbesondere für die Personalauswahl und -entwicklung verschiedener Zielgruppen dienen wird.

In diesem Modell ist das Thema „Diversität“ an mehreren Stellen verankert.

Die Themen „Vielfaltsoffenheit, Wertschätzung und gegenseitiger Respekt“ werden im Bereich der Zusammenarbeit herausgehoben. Jedoch auch die explizite Fähigkeit von Führungskräften, Vielfalt im jeweiligen Team bestmöglich zu integrieren und für die erfolgreiche Aufgabenerfüllung zu nutzen, wird dabei betont. Diese Aspekte können z. B. auch in der Ausgestaltung von Interviewfragen zur Personalauswahl oder bei der Auswahl bzw. Ausrichtung von Fortbildungsveranstaltungen im Alltag genutzt werden.

Im Kontext der generellen, verstärkten Beschäftigung im BKA mit dem Thema „Werte“ wird dies seit Ende 2021 auch in Auswahlverfahren berücksichtigt. Hier spielt auch der Punkt „Vielfaltsoffenheit“ eine bedeutende Rolle.



3 FÖRDERUNG DIVERSITÄT

Behördenübergreifende Strategieentwicklung

Seit 2021 nimmt das BKA am „Ressortarbeitskreis Diversität und Vielfalt“ der Bundesverwaltung teil. Ursprünglich als Arbeitskreis „Diversität und Chancengerechtigkeit“ und im Zuge der Arbeiten am Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I) entstanden, wird er nun unter neuer Bezeichnung weiter von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration geleitet.

Übergreifendes Ziel ist es, eine gemeinsame und behördenübergreifende Strategie für den Bund zu erarbeiten, um einen positiven Umgang mit Vielfalt nachhaltig in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu verankern. Dies beinhaltet sowohl die Erhöhung der Diversität im öffentlichen Dienst, als auch die Verbesserung der Diversitätskompetenz.

Ebenso beteiligt sich das BKA am **bundesweiten Netzwerk Diversität – Praxisforum von Bundesbehörden mit Ländern und Kommunen**.

Im Rahmen des Dialogprozesses dieses Themenforums hat sich gezeigt, dass ein besonderer Bedarf an der Förderung von Vernetzung zwischen den Akteuren von Bund, Ländern und Kommunen besteht. Bisher fehlte es an konkreten Möglichkeiten, um sich praxisorientiert zu spezifischen diversitätsfördernden Maßnahmen auszutauschen. In diesem Netzwerk können erfolgreiche Projekte vorgestellt werden und in anderen Behörden aufgegriffen werden.

Chancengerechtigkeit und Diversität sollen standardisiert erfasst und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Das BKA beteiligt sich aktiv an der Umsetzung der in der Charta der Vielfalt festgelegten Grundsätze.

Diversität und Vielfalt – der Adventskalender 2021

Im Dezember 2020 wurde erstmalig allen Mitarbeitenden ein digitaler Adventskalender angeboten, bei dem kulturelle Vielfalt in Hinblick auf die Weihnachtstraditionen präsentiert wurde. Jeden Tag konnte ein virtuelles Türchen geöffnet werden, hinter dem sich internationale Weihnachtstraditionen, Rezepte und anderes Wissenswertes versteckten. Hierdurch konnten die Leserinnen und Leser die unterschiedlichsten kulturellen Hintergründe und Bräuche, die im BKA zu finden sind, entdecken und kennenlernen.

Der digitale Adventskalender wurde auch 2021 intern veröffentlicht und widmete sich erneute dem Thema Diversität und Vielfalt.

Hierbei konnten mithilfe der freiwilligen Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen persönliche Einblicke in deren individuelle Weihnachtsrituale und -erlebnisse veröffentlicht werden. Sie teilten ihre Traditionen und ließen einen kleinen Blick in ihr Leben zu.

Die gelebten Werte in BKA, unabhängig von Geschlecht, Laufbahn oder anderen weltweiten Einflüssen, wurden damit sehr persönlich und verbindend kommuniziert und die Mitarbeitenden zeigten sich in ihrer Vielfalt und Weltoffenheit.

Insbesondere unsere vielen international tätigen Kolleginnen und Kollegen, etwa Verbindungsbeamtinnen und -beamte oder Mitarbeitende der Europol, tragen zu einer kulturellen Bereicherung bei.

4 MEDIENGESTALTUNG

Das Bundeskriminalamt fördert die Werte der Charta der Vielfalt im Rahmen seiner Medienprodukterstellung. An zentraler Stelle erfolgt eine fachkompetente Beratung und die Produktion von Grafiken, Logos, Fotos, Podcasts, Videos, Print- und Onlinemedien. Ein Beispiel hierfür ist das neue Vielfalts-Logo der ebenfalls neuen LinkedIn-Kampagne „Wir ♥ Diversität“ für den Diversity Day, das erstmals 2021 zum Tragen kam.

Das Corporate Design des BKA gewährleistet und stärkt hierbei die Kreation wertekonformer interner und externer Medienprodukte, mit der Zielsetzung, die Vielfältigkeit der Aufgaben sowie der Mitarbeitenden des BKA authentisch und geschlechterparitätisch darzustellen. Dazu hat das Employer Branding Team des BKA im vergangenen Jahr unter anderem an einem neuen Karriereportal gearbeitet. Bei der Erstellung des Karriereportals wurde sehr viel Wert auf Inklusion und gendergerechte Sprache gelegt. Außerdem beinhalten die dafür gedrehten Berufsinformationsfilme einen großen Anteil an Frauen, Menschen allen Alters und Mitarbeitende mit verschiedensten kulturellen Hintergründen.

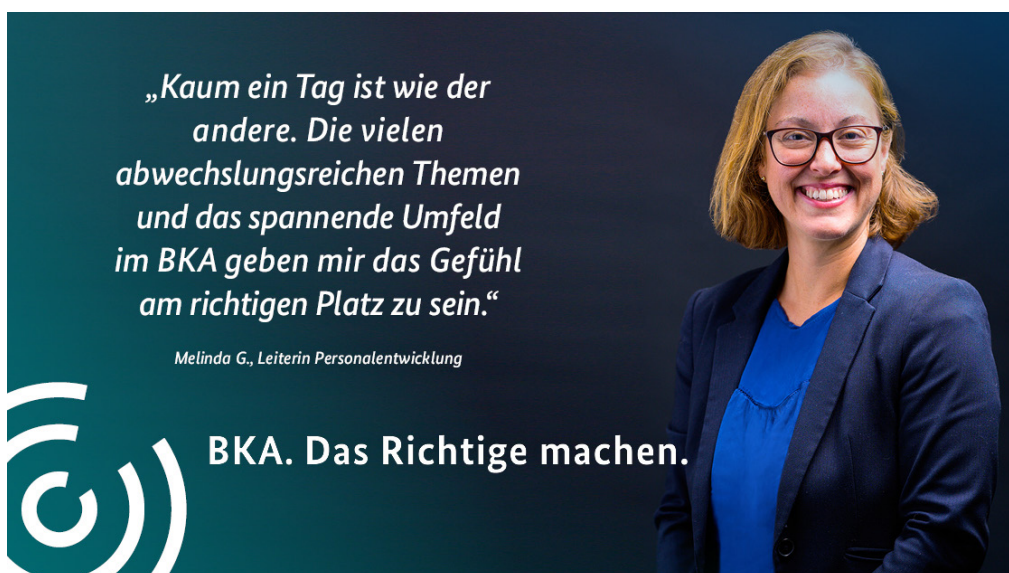
Dadurch wird die Vielfalt im BKA unterstrichen und widergespiegelt. Des Weiteren haben alle Einzel- und Personalwerbemaßnahmen auf Social Media einen Anteil von über 80 % an weiblichen Testimonials.

Das neue Karriereportal wird im Mai 2022 live gehen.

Um zusätzlich dem Vorurteil über traditionell männlich besetzte Arbeitsfelder entgegenzuwirken (wie z.B. in den Bereichen der IT, Forschung oder Vollzug) gab es zum Weltfrauentag einen Sonderbeitrag mit einer Anzeige für Frauen im IT-Bereich und Frauen in Führungspositionen.

Damit allen Bürgerinnen und Bürgern, sowie allen Mitarbeitenden ein möglichst barrierefreier Zugang zu BKA-Medien möglich ist, werden alle Podcasts und Audioaufnahmen zusätzlich als Transkription zum mit- oder nachlesen zur Verfügung gestellt.

Auch Videoproduktionen werden grundsätzlich mit Untertitelung erstellt. Hierbei erfolgt eine Orientierung an den Richtlinien der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten.



„Kaum ein Tag ist wie der andere. Die vielen abwechslungsreichen Themen und das spannende Umfeld im BKA geben mir das Gefühl am richtigen Platz zu sein.“

Melinda G., Leiterin Personalentwicklung

BKA. Das Richtige machen.

Werbeanzeige zum Frauentag: Frauen in Führungspositionen

5 ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im BKA

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2006 wurde ein einheitliches Regelwerk in Deutschland zur Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien geschaffen.

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, aus religiösen oder Weltanschauungsgründen, aufgrund einer Behinderung, aufgrund des Alters, wegen der sexuellen Identität- zu verhindern oder zu beseitigen und verpflichtet zugleich jeden Arbeitgeber eine entsprechende Beschwerdestelle nach dem AGG einzurichten.

Die im AGG angeführten Benachteiligungsgründe stehen auch im Kontext der sieben Vielfalts-

dimensionen (Diversity-Dimensionen) der Charta der Vielfalt und dienen dem gleichen Ziel. Als Sensibilisierungsmaßnahme für die Mitarbeitenden des BKAs wird die Beschwerdestelle in Abstimmung mit dem Wertebeauftragten und der Amtsleitung in 2022 mit einer Poster-Antidiskriminierungskampagne starten.

Diese Kampagne wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt, wiederkehrend (jedes Quartal) stattfinden und sukzessive auf alle AGG genannten Benachteiligungen aufmerksam machen. Darüber hinaus steht die Beschwerdestelle im Austausch mit dem internen Lehrgangsmanagement, um perspektivisch auch mittels Schulungen zu sensibilisieren, aufzuklären und für eine vielfältige Arbeits-Gesellschaft einzustehen.

6 FORTBILDUNG

Wertebezogene Fortbildungsangebote des BKA

Auch in der Fortbildung während der beruflichen Laufbahn nehmen die Themen „Werte, Diversität und Interkulturalität“ einen hohen Stellenwert ein. Das Bildungszentrum des BKA bietet in Zusammenarbeit mit erfahrenen wertorientierten Fortbildungsträgern eine Reihe von wertbezogenen, sensibilisierenden Fortbildungsmaßnahmen an. Diese dienen im Rahmen ihres jeweiligen Schwerpunktgebietes dazu, inter- und transkulturelle Kompetenzen sowie einen offenen Umgang mit Vielfalt jedweder Art zu fördern, eine diskriminierungskritische Haltung einzunehmen, extremistischen Tendenzen entgegenzutreten und eine auf Vertrauen, Wertschätzung und Chancengleichheit basierende Arbeitskultur zu erhalten.

Darüber hinaus sind wertorientierte Anteile in allen Onboarding Veranstaltungen für Nachwuchskräfte enthalten.

7 FORSCHUNG

Über ein europaweites Vergabeverfahren hat das BKA ein Forschungsprojekt zur Bedeutung von arbeitsbezogenen Werten und verfassungsmäßigen Grundwerten im Arbeitsalltag des BKA an das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation vergeben.

Im Rahmen von qualitativen Interviews, sowie einer quantitativen Online-Befragung soll die Mitarbeiterschaft des BKA dazu befragt werden, welche Werte den Mitarbeitenden bei der Erledigung ihrer vielfältigen Aufgaben wichtig sind. Dabei geht es darum, ob diese Werte in allen Bereichen uneingeschränkt gelebt werden können und welche Hürden gegebenenfalls einer wertorientierten Gestaltung des Arbeitsalltags entgegenstehen.

Der Abschlussbericht zu den Ergebnissen, welche auch als Grundlage für die Entwicklung eines Wertekanons dienen, soll Ende 2022 vorliegen.

Ebenfalls vom Projekt umfasst, ist das Werteverständnis und dessen Entwicklung bei Berufsanfängern. Hierfür werden 40 angehende Kriminalkommissarinnen und -kommissare in qualitativen Interviews über einen Zeitraum von sieben Jahren Auskunft zu ihren Wertvorstellungen geben. Ziel ist es, wertbezogene Entwicklungsprozesse während des Studiums, sowie den ersten Berufsjahren nachzuvollziehen. Der Abschlussbericht dieser Teilstudie soll Ende 2029 vorliegen.

Das BKA beteiligt sich außerdem mit einem eigenen Fragebogenmodul an der bundesweiten Polizeistudie der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol), in deren Rahmen Motivation, Einstellungen und

Gewalt im Arbeitsalltag von Mitarbeitenden der deutschen Polizei (MEGAVO) untersucht werden. Im Januar 2022 wurden dazu alle Mitarbeitenden des BKA zur Teilnahme an einer Online-Befragung eingeladen. Der BKA-spezifische Fragenteil widmet sich u. a. der Wahrnehmung, Akzeptanz und Bewertung von Diversität unter Mitarbeitenden des BKA und repliziert dazu ausgewählte Fragestellungen der Mitarbeitenden Befragung zur kulturellen Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung (CuCS 2019).

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse sollen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen erarbeitet werden, die sich positiv auf die Wahrnehmung und Umsetzung von Diversität im BKA auswirken. So können die Befunde beispielsweise zur Verbesserung von Aus- und Fortbildung genutzt werden und neue Impulse für die Personalentwicklung im BKA liefern.

Darüber hinaus beobachtet das Kriminalistische Institut des BKA weiterhin systematisch die deutsche und internationale Forschung zur organisationalen Kultur von Polizeibehörden. Das Monitoring umfasst einerseits Forschung zur Vielfalt in der Polizei, bspw. zu positiven Auswirkungen eines wachsenden Anteils von Frauen und Angehörigen von Minderheiten im Polizeidienst. Andererseits fallen hierunter auch Studien zu vielfaltsfeindlichen Einstellungen und diskriminierenden Verhaltensweisen.

