



Der Oberbürgermeister

über
Magistrat

und
Herrn Stadtverordnetenvorsteher
Dr. Gerhard Obermayr

an die
Fraktion DIE LINKE

18. Dezember 2024

Anfrage von Die Linke Stadtfraktion Wiesbaden vom 21.11.2024, Nr. 219/2024 nach § 45 der Geschäftsordnung der Stadtverordnetenversammlung, SV-Nr. 24-V-01-0030

Sensibilisierung der öffentlichen Verwaltung für diskriminierende und rechtsextreme Strukturen

1. Gibt es aktuell eine Fortbildung (oder mehrere Fortbildungen) zur Sensibilisierung für städtische Mitarbeiter*innen für diskriminierende und/oder rechtsextreme Strukturen?
 - a. Wenn ja, durch wen wird diese Fortbildung (werden diese Fortbildungen) durchgeführt?
 - b. Wenn ja, wie wird diese Fortbildung (werden diese Fortbildungen) nachgefragt?
 - c. Wenn nein, gab es in der Vergangenheit eine solche Fortbildung (oder solche Fortbildungen) und durch wen wurde(n) sie durchgeführt?
2. Sieht der Magistrat eine Notwendigkeit, die Anzahl der genannten Fortbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich auszuweiten?
 - a. Wenn ja, welche Ressourcen werden dazu benötigt?

Die Fragen von DIE LINKE Stadtfraktion Wiesbaden beantworte ich wie folgt:

Zu 1a:

Ja, es gibt derzeit Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für diskriminierende und rechtsextreme Strukturen:

Fortbildungsmodul „Interkulturelle Kompetenz“

Dieses Modul wird durch das Amt für Zuwanderung und Integration (Amt 3302) seit 2004 durchgeführt. Es ist über das städtische Fortbildungsverzeichnis allen städtischen Kolleginnen und Kollegen zugänglich und Bestandteil des Führungskräfteentwicklungsprogramms.

Daneben ist es ein Pflichtseminar für alle städtischen Nachwuchskräfte. Das Fortbildungsmodul „Interkulturelle Kompetenz“ dient als ein zentraler erster Schritt, da es den Teilnehmenden ermöglicht, ein grundlegendes Verständnis für kulturelle Unterschiede, deren Wahrnehmung, eventuell daraus entstehende Konflikte und Gemeinsamkeiten zu entwickeln. Dieses Wissen legt die Basis für ein respektvolles Miteinander in einer zunehmend vielfältigen Belegschaft und befähigt Mitarbeitende, sensibel und angemessen in verschiedenen interkulturellen Kontexten zu agieren.

Während der Fortbildungen wird besonderer Wert auf den Austausch innerhalb der Gruppen gelegt. Die Diskussionen ermöglichen es den Teilnehmenden, eigene Erfahrungen und Perspektiven einzubringen. Dadurch werden auch Themen wie Diskriminierungserfahrungen oder extremistische Haltungen diskutiert. Indem das Thema Interkulturelle Kompetenz als Einstieg dient, wird ein Verständnis geschaffen, das die Grundlage für weiterführende, spezifischere Themen wie Extremismusprävention und Diskriminierungsabbau bildet.

Seminar „Extremismusprävention und Handlungskompetenz“

Das Seminar „Extremismusprävention und Handlungskompetenz“, das im April dieses Jahres von der DEXT-Fachstelle Wiesbaden in Kooperation mit der Präventionsabteilung des Polizeipräsidiums Westhessen angeboten wurde, umfasste eine Vielzahl aktueller und relevanter Themen. Dabei lag der Fokus auf der Sensibilisierung und Handlungskompetenz der Teilnehmenden. Behandelt wurden unter anderem Radikalismus und Extremismus sowie die grundlegenden Mechanismen von Radikalisierungsprozessen.

Ein wichtiger Schwerpunkt war die Abgrenzung zwischen Meinungsfreiheit und Extremismus, wobei die Grenzen der Meinungsfreiheit und deren Missbrauch durch extremistische Gruppierungen diskutiert wurden.

Weitere Themen waren die Verbreitung von Falschinformationen, Desinformationen und Verschwörungsmymen sowie deren Einfluss auf gesellschaftlichen Zusammenhalt und Radikalisierung. Darüber hinaus wurde die strafrechtliche Einordnung von Kennzeichen und Symbolen besprochen, hier erhielten die Teilnehmenden einen Überblick über verbotene Zeichen und deren Bedeutung.

Zudem wurde die rechtsextremistische Mobilisierung in digitalen und sozialen Medien thematisiert, insbesondere auf Plattformen wie TikTok. Es wurden die Strategien der Identitären Bewegung und der „Neuen Rechten“ in Pop- und Jugendkultur analysiert, um aufzuzeigen, wie diese Ideologien subtil und gezielt junge Menschen ansprechen. Das Seminar bot damit ein umfassendes Wissen, das nicht nur theoretisch fundiert war, sondern auch praktische Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitsalltag aufzeigte.

Im Jahr 2024 gab es außerdem eine erstmalig in Hessen durchgeführte Seminarreihe für die Berufsfeuerwehr Wiesbaden. Diese entstand in Kooperation mit dem Beauftragten für politisch motivierte Kriminalität (PMK) des Polizeipräsidiums Westhessen. Themen waren auch hier der Nahost-Konflikt und die „Neue Rechte“.

Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im städtischen Fortbildungsprogramm findet sich zudem die für Führungskräfte verpflichtende Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Im Rahmen dieser Schulung werden Führungskräfte über die Rechte und Pflichten sowie das Benachteiligungsverbot nach dem AGG informiert.

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Gesetz enthält ein entsprechendes Benachteiligungsverbot.

Arbeitgeber sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der oben genannten persönlichen Merkmale zu treffen. Sie sollen in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Verstoßen Mitarbeitende gegen das Benachteiligungsverbot, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

DEXT-Fachstelle als Erst-Verweisberatungsstelle

Neben den genannten Fortbildungsangeboten steht die DEXT-Fachstelle Wiesbaden als Erst-Verweisberatungsstelle allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und den kommunalen Eigenbetrieben offen. Obwohl dies kein klassisches Beratungsangebot ist, bietet die Fachstelle eine wichtige und flexible Möglichkeit, bei Fragen oder Unsicherheiten zu Themen wie rechtsextremen Strukturen, Extremismusprävention, Diskriminierung oder interkulturellen Herausforderungen Unterstützung zu erhalten.

Die Fachstelle dient als erster Ansprechpartner für individuelle Anliegen und ermöglicht eine schnelle und vertrauliche Beratung. Insbesondere im Bereich rechtsextremer Strukturen bietet sie Aufklärung über aktuelle Entwicklungen, wie etwa rechtsextreme Mobilisierung im digitalen Raum oder rechtsextreme Symbole und deren strafrechtliche Relevanz. Mitarbeitende, die rechtsextreme Tendenzen in ihrem Arbeitsumfeld wahrnehmen oder unsicher im Umgang mit solchen Situationen sind, können sich anonym an die Fachstelle wenden.

Darüber hinaus vermittelt die DEXT-Fachstelle bei Bedarf an spezialisierte Stellen, die auf die Bearbeitung rechtsextremer Strukturen und deren Auswirkungen spezialisiert sind. Damit ergänzt die Fachstelle nicht nur die bestehenden Fortbildungsangebote, sondern bietet auch eine kontinuierliche Unterstützung für Einzelanliegen und stärkt die Handlungssicherheit im Umgang mit rechtsextremen Herausforderungen.

Zu 1b:

Die Nachfrage zu den ersten beiden benannten Fortbildungsmodulen ist derzeit begrenzt. Besonders das Seminar „Extremismusprävention und Handlungskompetenz“, das im April dieses Jahres angeboten wurde, verzeichnete nur wenige Anmeldungen. Aufgrund der geringen Teilnahmezahl musste eine geplante zweite Veranstaltung abgesagt werden.

Um die Attraktivität und Reichweite solcher Fortbildungsangebote zu erhöhen, wird derzeit geprüft, wie diese noch gezielter beworben und an die Bedarfe der Mitarbeitenden angepasst werden können.

Die Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird jährlich mehrmals angeboten. Sie ist in der Regel ausgebucht und es werden Wartelisten geführt.

Zu 2:

Der Magistrat erkennt die Bedeutung und den Bedarf, Fortbildungsangebote im Bereich der Sensibilisierung für diskriminierende und rechtsextreme Strukturen weiter auszubauen. Es sind jedoch gezielte Maßnahmen erforderlich, um eine stärkere Teilnahme und ein höheres Bewusstsein zu fördern.

Zu 2a:

Für die Erweiterung und Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote sind zusätzliche Ressourcen notwendig. Diese umfassen:

Personelle Kapazitäten:

- Es wird zusätzlicher Personalaufwand benötigt, um die Planung, Durchführung und Nachbereitung neuer Schulungsformate sicherzustellen.
- Darüber hinaus sollten Schulungen und Qualifizierungen des bestehenden Personals in Betracht gezogen werden, um vorhandene Kompetenzen gezielt auszubauen und das Fachwissen innerhalb der Verwaltung weiter zu vertiefen.
- Alternativ oder ergänzend kann auf Expertinnen und Experten aus internen und externen Netzwerken zurückgegriffen werden, um spezifisches Know-how einzubringen und gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.

Finanzielle Mittel werden benötigt:

- für die Entwicklung und Umsetzung hochwertiger Schulungen, einschließlich der Bereitstellung geeigneter Materialien und technischer Ressourcen,
- für die Organisation und Durchführung von zielgerichteten Fortbildungsmaßnahmen, die auf die unterschiedlichen Bedarfe der Mitarbeitenden abgestimmt sind.

Die DEXT-Fachstelle arbeitet bereits an der Entwicklung neuer, passgenauer Formate in Kooperation mit internen und externen Netzwerkpartnern, um den bestehenden Bedarf nachhaltig und zielgerichtet zu decken.

Mit freundlichen Grüßen


Gert-Uwe Mende