

Anfeindungen von Amts- und Mandats- personen auf die Agenda setzen

Handreichung aus dem Projekt „KommA“

Kontakt: Daniel Bartel (bartel@imap-institut.de; info@imap-institut.de)

KommA steht für Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass. Das Projekt stärkt kommunale Entscheidungsträger:innen und Verwaltungen im Umgang mit Anfeindungen, Rassismus und Hass. Das IMAP Institut setzt das Projekt zwischen Oktober 2022 und September 2025 um, gefördert von der Bundesbeauftragten für Integration und Antirassismus.

Am Projekt nehmen 10 Modellkommunen teil, die das IMAP Institut vertieft begleitet und berät. Zusätzlich sind 68 Kommunen Teil des KommA-Netzwerkes, in dem Austausch, Wissenstransfer und Vernetzung stattfindet. Ein Projektbeirat mit über 20 Fachpersonen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Verwaltung und Sicherheitsbehörden berät das Projektteam. Diese Handreichung ist einer der Transferbausteine, die aus dem Modellprojekt entstanden sind (siehe www.imap-institut.de/de/insights/modellprojekt-komma/).

IMAP: IMAP ist ein Beratungshaus für Demokratie und Vielfalt. Wir arbeiten mit den Methoden der systemischen Organisationsentwicklung. 2002 von Bülent Arslan gegründet, beraten wir eine Vielzahl von Ministerien, Behörden und Ämtern. Mehr über uns finden Sie auf unserer Webseite www.imap-institut.de.

Gefördert durch:

Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Saalbefragung.....	3
3. Digitales Format für Wahlbeamt:innen.....	4
4. Sprechen über Anfeindungen als Führungskraft	5
5. Impulse für weitere Formate	5
Anhang	6
Übersicht der Fragen und Antwortoptionen der Saalbefragung	6
Beispielhafte Ergebnisse einer Saalbefragung	9

1. Einleitung

Kommunale Amts- und Mandatspersonen erfahren verstärkt Anfeindungen: ein Drittel der Amtspersonen erleben allein in einem Jahr mehrfach Beleidigungen, Anfeindungen und digitale Hasspostings, drei Prozent berichten von tätlicher Gewalt.¹ In Großstädten liegen die Zahlen in der Tendenz höher. Insgesamt 60 Prozent der kommunalen Amts- und Mandatspersonen haben in der Vergangenheit Anfeindungen erlebt.² Gleichzeitig stimmen immer mehr Menschen der Aussage zu, dass einige „Politiker es verdient hätten, wenn die Wut gegen sie schon mal in Gewalt umschlägt.“ 2023 lagen die Zustimmung bei 13 Prozent und war damit stark angestiegen.³

Der bundesweite öffentliche Diskurs thematisiert Anfeindungen insbesondere seit dem Mord an dem CDU-Kommunalpolitiker Walter Lübcke im Jahr 2019. Die Bundesverbände der Opferberatungsstellen und der Mobilen Beratung veröffentlichten 2020 eine Handreichung für Kommunen.⁴ Es folgten Studien und verschiedene Initiativen, die das Thema verstärkt im öffentlichen Diskurs setzten [vgl. dazu das KommA-Impulspapier 11-01].

Die Projekterfahrung aus KommA zeigt, dass dieser bundesweite Diskurs nicht automatisch zu einer Thematisierung und einem Sprechen auf kommunaler Ebene führt. Dies gilt sowohl für den vertraulichen Austausch zwischen Amts- und Mandatspersonen und Verwaltungsmitarbeitenden als auch im öffentlichen Raum. Insbesondere in Regionen, in denen Anfeindungen Alltag sind und der Druck hoch ist, werden diese oft schweigend hingenommen. In unserer Projektpraxis hat sich gezeigt, dass kommunale Führungskräfte in Verwaltung und Politik häufig wenig Genaues darüber wissen, wer vor Ort wie stark betroffen ist und wer Unterstützung leistet.

Es hat verschiedene Gründe, wenn Amts- und Mandatspersonen nicht über Anfeindungen sprechen. Wahlbeamte und Führungskräfte der Verwaltung sorgen sich, den Ruf ihrer Kommune zu beschädigen. Allgemein ist es riskant zu thematisieren, dass man Opfer geworden ist. Es kann sogar zu verstärkten Anfeindungen führen, wenn man dies öffentlich tut. Als Führungskraft im politischen Raum will man darüber hinaus nicht „schwach“ erscheinen. Auch nimmt man Anfeindungen zunehmend als „normal“ hin. Dieses „Abhaken und weiter machen“ kann auch eine emotionale Schutzfunktion haben und, wenn es den Betroffenen damit gut geht, eine individuell passende Strategie sein. Auch gilt: Insbesondere öffentliches Sprechen ist voraussetzungsreich, muss gut vorbereitet und unterstützt sein. Jede Person muss abwägen, wie viel sie im geschützten oder öffentlichen Raum erzählen möchte.

Gleichzeitig ist die zentrale Voraussetzung für Solidarität und gemeinsames Handeln, zu wissen, ob und wie kommunale Entscheidungstragende Anfeindungen erleben. Dazu ist es notwendig, zunächst in einem vertraulichen Rahmen dazu in Austausch zu kommen.

Führungskräfte aus Politik und Verwaltung können dazu Raum schaffen. Dazu braucht es passende Formate. Im politischen Raum sollten diese nicht polarisieren und einem „Gegeneinander Aufrechnen“ Vorschub leisten. Wichtig ist es, über politische Farben hinweg Einigkeit zu schaffen: Respektvoller Umgang für Menschen, die sich für Demokratie und Verwaltung einsetzen, ist für uns alle wichtig.

Diese Handreichung stellt zwei Formate aus dem KommA-Projekt dar. Es handelt sich dabei erstens um die „Saalbefragung“: Anonym geben Amts- und Mandatspersonen in einer Online-Kurzbefragung ein, welche Anfeindungen sie erleben und sehen live die Auswertung (vgl. Kapitel 2 und Anhang). Zweitens haben wir digitale Vernetzungsangebote für Wahlbeamte genutzt, um niederschwellig kollegialen Austausch und Beratung zu Konfliktfällen zu ermöglichen, auch außerhalb des lokalen Kontextes (vgl. Kapitel 3).

Anschließend reflektieren wir in dieser Handreichung, wie Führungskräfte in diesen Formaten eine Vorbildrolle übernehmen können (vgl. Kapitel 3). Abschließend reflektieren wir, welche weiteren Formate möglich sind, aber nicht in KommA erprobt wurden (vgl. Kapitel 4).

¹ https://www.motra.info/wp-content/uploads/2025/04/KoMo_Onepager_HB24.pdf.

² Böll-Stiftung (2021): Beleidigt und bedroht – Arbeitsbedingungen und Gewalterfahrungen von Ratsmitgliedern in Deutschland.

³ Daten der FES Mitte-Studien, vgl. Beate Küpper, Andreas Zick, Demokratiedistanz der Mitte, in: Demokratie in Gefahr? Aus Politik und Zeitgeschichte, 27/2024, 29. Juni 2024, S. 36.

⁴ Bundesverband Mobile Beratung e.V. & VBRG e.V., Bedroht zu werden, gehört nicht zum Mandat (April 2021, Handreichung).

2. Saalbefragung

In KomMA haben wir die Saalbefragung entwickelt, um das Thema Anfeindungen in den Raum zu holen und besprechbar zu machen - beispielsweise in einer Gemeindevertretung, dem Gremium der Bürgermeister:innen in einem Landkreis oder ähnlichem. Dieses Format ist vorteilhaft, weil es über eine kurze Online-Befragung allen ermöglicht, ihre Erfahrungen anonym zu teilen. In einer Live-Auswertung können alle unmittelbar sehen, welche Erfahrungen im Raum und im Kreis der Kolleg:innen vorhanden sind. Die Befragung kann der Auftakt für einen kontinuierlichen Austausch zum Thema und konkreten weiteren Schritten sein.

Für das Format haben wir rund 45 Minuten benötigt. Der Ablauf war wie folgt:

- Thematische Einführung durch Landrät:in (5 min)
- Zahlen und Studien zum Thema Hass und Anfeindungen gegen kommunale Mandatsträger:innen (5 min)
- Unterstützungsangebote und Ansätze auf Landes- und Bundesebene (5 min)
- Saalumfrage (12 Fragen mit direkter Auswertung) (25 min)
- Ausblick geplante Vorhaben KomMA im Landkreis (5 min)

Die Saalbefragung wurde mittels Mentimeter durchgeführt. Die Fragen wurden über einen Projektor präsentiert. Über einen Zugangscode konnten die Bürgermeister:innen sich mittels ihrer Mobiltelefone an der Umfrage beteiligen. Die Ergebnisse wurden jeweils unmittelbar nach der Befragung präsentiert und kommentiert.

In der Saalbefragung wurden folgende Fragen gestellt (ausführlich mit Antwortoptionen im Anhang):

- **Was ist Ihre grundsätzliche Haltung zum Thema Hass und Anfeindungen im Amt?**
- **Wie beurteilen Sie das politische Klima in Ihrer Kommune?**
- **Wie häufig haben Sie persönlich in den letzten 6 Monaten Hass / Anfeindungen im Amt erlebt?**
- **Wie häufig haben Sie in den letzten 6 Monaten die folgenden Situationen erlebt?**
- **In welchem Rahmen fanden die Situationen statt?**
- **Wer war unmittelbar betroffen?**
- **Wie haben Sie diese Situationen erlebt?**
- **Wie sind Sie damit umgegangen?**
- **Wen haben Sie um Unterstützung gebeten/ informiert?**
- **Hass und Anfeindungen im Amt sind für mich ein relevantes Thema.**
- **Wie gut fühlen Sie sich grundsätzlich auf Anfeindungs.- und Bedrohungssituationen vorbereitet?**
- **In welchen Bereichen wünschen Sie sich mehr Informationen / Unterstützung?**



Abbildung 1: Beispielseite für die unmittelbare Ergebnisdarstellung im Rahmen der Veranstaltung

Basierend auf den Ergebnissen konnte anschließend besprochen werden, welche Bedarfe und Ideen bestehen, um mit Anfeindungen gut umzugehen. Die Befragung war der Auftakt für drei konkrete Projekte:

- (1) Regelmäßige thematische Inputs im Rahmen der vierteljährigen Bürgermeisterdienstbesprechung
- (2) Erarbeitung einer Handreichung für Bürgermeister:innen zu Unterstützungsangeboten und Ansprechpartner:innen im Landkreis
- (3) Etablierung eines regelmäßigen niedrigschwelligen Austauschformates (Stammtisch)

3. Digitales Format für Wahlbeamt:innen

Um einen informellen und vertraulichen Austausch unter Wahlbeamt:innen bundesweit zu ermöglichen, haben wir ein digitales Mittagsformat entwickelt. Zunächst haben sich Wahlbeamt:innen hier zu eigenen Erfahrungen und Herausforderungen im Amt ausgetauscht. Für die Co-Moderation konnten wir Dr. Andreas Hollstein aus dem Projektbeirat gewinnen, der in seiner Zeit als Bürgermeister der Stadt Altena (NRW) erhebliche Anfeindungen erfahren hat. Diese Perspektive und persönliche Erfahrung brachte er in Fragen und Hinweisen in die Runde ein, was den Dialog bereichert und angeregt hat.

Im weiteren Verlauf haben wir thematische Schwerpunkte gesetzt, die insbesondere für kommunale Spitzen in der Verwaltung relevant sind: beispielsweise Übergriffsmanagement und den Schutz von Mitarbeitenden sowie das Eintreten für die freiheitlich demokratische Grundordnung als Kommunalverwaltung unter Berücksichtigung des parteipolitischen Neutralitätsgebots.

Das Format dauerte 1,5 Stunden in der Mittagszeit zwischen 12:00 und 13:30 Uhr und erfreute sich eines hohen Interesses und steigender Teilnehmendenzahlen.

4. Sprechen über Anfeindungen als Führungskraft

Führungskräfte können in diesen Formaten eine Vorbildrolle einnehmen und eigene Erfahrungen thematisieren. Empfehlenswert ist es, sich vorab mit zentralen Akteuren abgestimmt und Unterstützung gesichert zu haben. Wichtig ist die Art des Sprechens und Anfeindungen weder zu verschweigen noch zu dramatisieren: Ein Verschweigen kann das Signal an Tatverantwortliche senden, dass Anfeindungen geduldet werden und dass sie erfolgreich einschüchtern. Es kann als Signal zum Weitermachen verstanden werden. Gleichzeitig sollten Führungskräfte, Vorfälle nicht dramatisieren, sondern aus einer Position der Stärke zu sprechen. So signalisieren sie: „Ich lasse mich nicht einschüchtern und nehme das ernst. Ich bleibe souverän und ruhig. Ich lasse keine rechtsfreien Räume entstehen. Wir haben das im Blick, wir informieren uns und achten aufeinander.“

Diese **Vorbildrolle** können auch Amts- und Mandatspersonen von außerhalb übernehmen, die Anfeindungen erlebt haben. Diese stehen außerhalb lokaler Interessenskonflikte. Sie können mit dem Sprechen über ihre Erfahrungen das „Eis“ brechen und Hemmschwellen senken. Insgesamt kommt Führungskräften eine zentrale Bedeutung zu, um eine Kultur des Hinsehens, Anerkennens und Handelns zu etablieren. Damit ist die Reaktion auf Anfeindungen nicht mehr die Last Einzelner, sondern gemeinschaftliche Aufgabe.

5. Impulse für weitere Formate

Weitere Formate sind selbstverständlich möglich. An dieser Stelle möchten wir auf zwei hinweisen, die wir für besonders interessant halten:

Aktion Zivilcourage hat „Stammtischformate“ etabliert und damit gute Erfahrungen gemacht, einen vertraulichen und offenen Austausch zwischen Bürgermeister:innen zu ermöglichen.⁵

Um frauenspezifische Aspekte zu behandeln, ist eine Vernetzung von Amts- und Mandatsträgerinnen hilfreich, die oft sexistische Anfeindungen erleben. Hier könnte ein Informations- und Austauschformat nur für Amts- und Mandatsfrauen eine Möglichkeit sein, parteiübergreifend sich über respektvollen Umgang und gegenseitige Unterstützung in den Dialog zu kommen.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus als Zuwendungsgeberin dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Verfasser bei den Projektträgern IMAP GmbH die alleinige Verantwortung. Die Beauftragte distanziert sich ausdrücklich von allen Inhalten, die möglicherweise straf- oder haftungsrechtlich relevant sind.

⁵ Deutsches Forum für Kriminalprävention. (2025). Digitaler Leitfaden: Kommunale Präventionsarbeit. <https://kompraev.kriminalpraevention.de/digitaler-leitfaden.htm>.

Anhang

Übersicht der Fragen und Antwortoptionen der Saalbefragung

(1) Was ist Ihre grundsätzliche Haltung zum Thema Hass und Anfeindungen im Amt?

- ☐ Das gehört zum Amt.
- ☐ Ich versuche es auszublenden.
- ☐ Das spielt in meinem Alltag keine Rolle.
- ☐ Ich nehme es ernst und versuche bewusst damit umzugehen.
- ☐ Ich bin vorsichtiger geworden.
- ☐ anderes

(2) Wie beurteilen Sie das politische Klima in Ihrer Kommune?

sachlich – – – – – emotional
respektvoll – – – – – respektlos
friedlich – – – – – aggressiv
themenorientiert – – – – – ideologisch
konstruktiv – – – – – destruktiv
demokratisch – – – – – autoritär

(3) Wie häufig haben Sie persönlich in den letzten 6 Monaten Hass / Anfeindungen im Amt erlebt?

→ Skala: (nie) – (selten) – (häufig) – (oft) – (sehr oft)

(4) Wie häufig haben Sie in den letzten 6 Monaten die folgenden Situationen erlebt?

- ☐ Anfeindungen
- ☐ Bedrohungen
- ☐ Tätliche Übergriffe
- ☐ Hasspostings im Internet

→ Skala: (nie) – (selten) – (häufig) – (oft) – (sehr oft)

(5) In welchem Rahmen fanden die Situationen statt?

- ☐ In der Rolle als Bürgermeister:in
- ☐ Privat

(6) Wer war unmittelbar betroffen?

- ☐ Nur ich selbst
- ☐ Ich selbst und mein persönliches Umfeld
- ☐ Ich selbst und Kolleg:innen/ Mitarbeitende
- ☐ Jemand anderes

(7) Wie haben Sie diese Situationen erlebt?

- ☐ bedrohlich
- ☐ verletzend
- ☐ belastend

→ Skala: (nie) – (etwas) – (mittel) – (stark) – (sehr stark)

(8) Wie sind Sie damit umgegangen?

- ☐ Direkte Reaktion/ Konfrontation der Person
- ☐ Öffentliche Positionierung
- ☐ Austausch mit/ Unterstützung durch privates Umfeld
- ☐ Austausch mit/ Unterstützung durch berufliches Umfeld
- ☐ Prüfung rechtlicher Schritte
- ☐ Einleitung rechtlicher Schritte
- ☐ Dokumentation der Situation
- ☐ Keine explizite Reaktion/ bewusstes Ignorieren

(9) Wen haben Sie um Unterstützung gebeten/ informiert?

→ Eingabefeld + Wortwolke

(10) Hass und Anfeindungen im Amt sind für mich ein relevantes Thema.

→ Skala: (Stimme nicht zu) – (Stimme eher nicht zu) – (Stimme eher zu) – (Stimme voll zu)

(11) Wie gut fühlen Sie sich grundsätzlich auf Anfeindungs.- und Bedrohungssituationen vorbereitet?

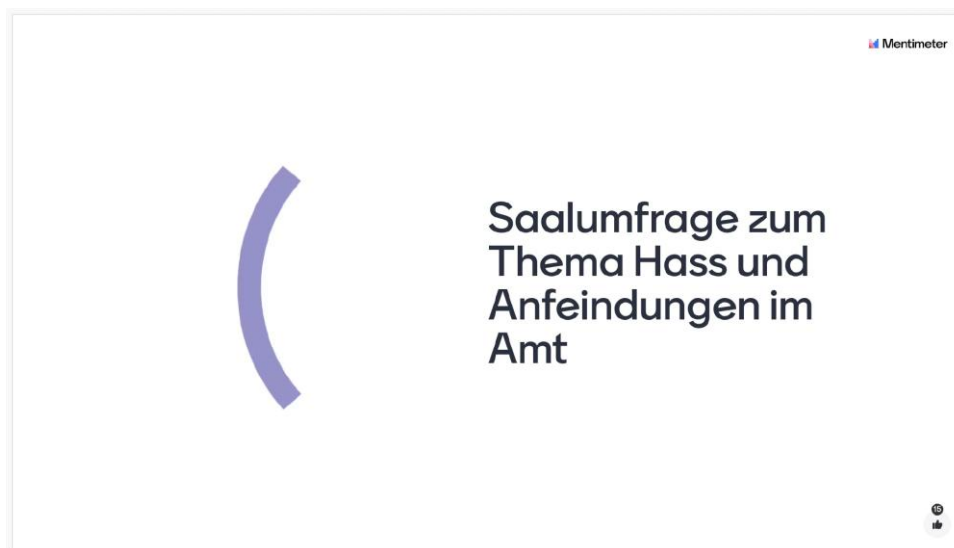
→ Skala: (gar nicht) – (in groben Zügen) – (relativ gut) – (sehr gut/ umfassend)

(12) In welchen Bereichen wünschen Sie sich mehr Informationen / Unterstützung?

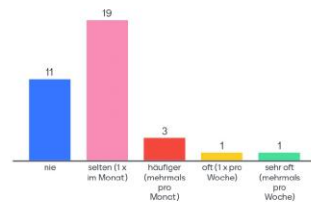
- ☐ Rechtliche Einschätzung/ Handlungsmöglichkeiten
- ☐ Konkrete Ansprechpersonen
- ☐ Schutz/ Reaktion in konkreter Situation
- ☐ Umgang mit Anfeindungen im digitalen Raum
- ☐ Umgang mit Belastungen

- ☐ Präventive Maßnahmen
- ☐ Kollegialer Austausch (Bürgermeister:innen-Stammtisch)
- ☐ Etwas anderes

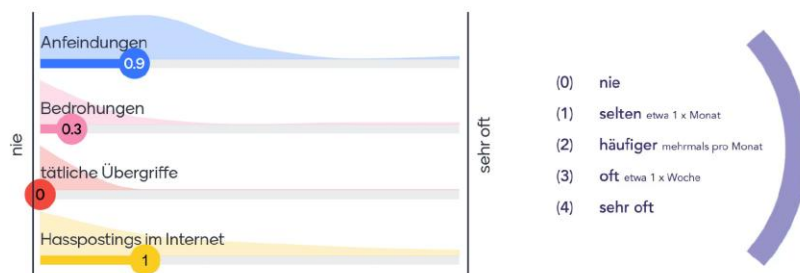
Beispielhafte Ergebnisse einer Saalbefragung



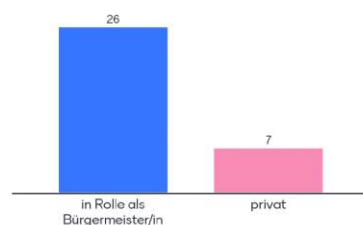
Wie häufig haben Sie persönlich in den letzten 6 Monaten Hass/ Anfeindungen im Amt erlebt?



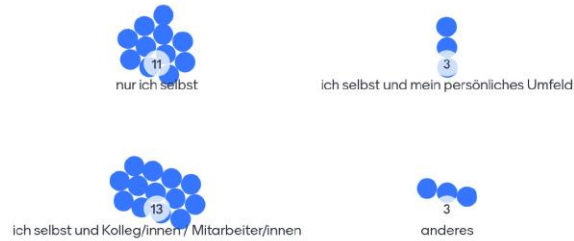
Wie häufig haben Sie in den letzten 6 Monaten die folgenden Situationen erlebt?



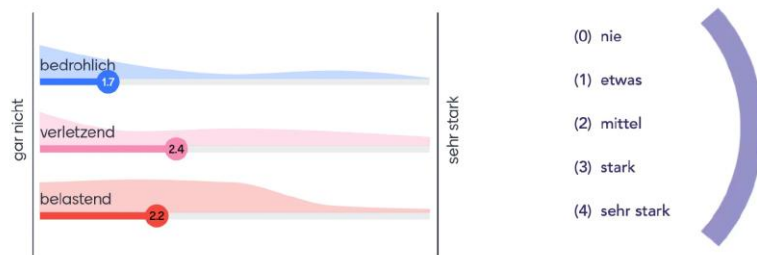
In welchem Rahmen fanden die Situationen statt?



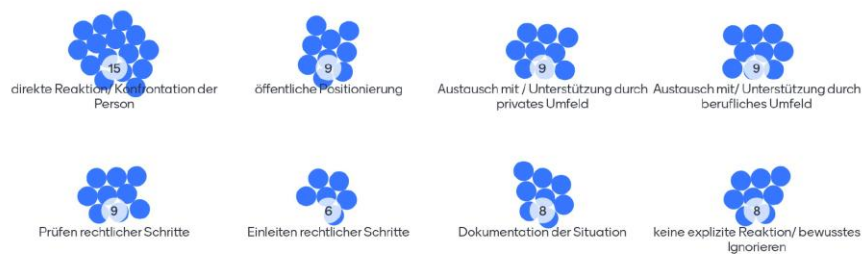
Wer war (unmittelbar) betroffen?



Wie haben Sie diese Situationen erlebt?



Wie sind Sie damit umgegangen?



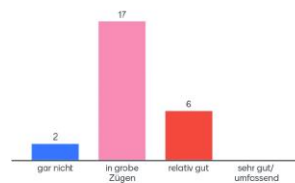
Wen haben Sie um Unterstützung gebeten / informiert?
52 antworten



Hass und Anfeindungen im Amt sind für mich
ein relevantes Thema.



Wie gut fühlen Sie sich grundsätzlich auf
Anfeindungs- und Bedrohungssituationen
vorbereitet?



In welchen dieser Bereiche wünschen Sie sich mehr Informationen/ Unterstützung?

