Komm.A
Kommunale Allianzen & Strategien gegen Rassismus und Hass

Vertrauliche Allianzen: Strategieentwicklung und abgestimmtes Handeln gegen Rassismus und Hass

Handreichung aus dem Projekt „KommA“

Kontakt:
Leon Godeffroy (godeffroy@imap-institut.de)
Dr. Jenni Winterhagen (winterhagen@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.

IMAP Change & Culture

Gefördert durch:
Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Komm.A
Kommunale Allianzen & Strategien gegen Rassismus und Hass

Inhalt

1. Einleitung 2
2. Die Funktion lokaler Allianzen 2
3. Systematischer Aufbau einer Strategiegruppe 4
4. Herausforderungen und Grenzen der Strategiegruppenarbeit 7
5. Fazit 8
6. Weiterführende Informationen 8

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.

1. Einleitung

Ein zentraler Aspekt von Rassismus und Hass gegenüber kommunalen Entscheidungsträger:innen und Verwaltungsmitarbeitenden ist das Gefühl, vor Ort mit dem Thema allein dazustehen. Überregionale Hilfs- und Unterstützungsangebote können im Einzelfall fachlich weiterhelfen und emotional auffangen. Sie ersetzen jedoch nicht die Unterstützung im Alltag vor Ort – sei es durch Solidarität in öffentlichen Räumen oder in persönlichen, vertraulichen Gesprächen.

Damit diese Unterstützung vor Ort nicht in jedem Einzelfall ad-hoc organisiert werden muss, sind strategisch und solidarisch agierende Allianzen im lokalen Raum entscheidend. Diese Allianzen erfüllen bereits eine entscheidende Funktion, bevor Anfeindungen vorgefallen sind: sie signalisieren kommunalen Entscheidungsträger:innen, dass sie in keinem Fall allein dastehen werden, und erzeugen so Mut und Handlungssicherheit im spontanen Umgang mit Vorfällen.

Im Projekt KommA haben wir Erfahrungen in der Bildung und Weiterentwicklung von Allianzen in verschiedenen lokalen Kontexten gemacht. Insbesondere diente die Bildung einer sog. „Strategiegruppe“ in einer Modellkommune als Ausgangspunkt für viele Beobachtungen, Erkenntnisse und Empfehlungen unserer Arbeit.

Im Folgenden fokussieren wir uns vor allem auf die Bildung vertraulicher Allianzen („Strategiegruppen“). Folgende Fragen werden in diesem Papier behandelt:

1. **Welche Funktion können lokale Allianzen erfüllen?** Was unterscheidet in der Hinsicht öffentliche Bündnisse von vertraulichen Strategiegruppen?
2. **Wie gelingt der systematische Aufbau** einer Strategiegruppe?
3. **Welche Herausforderungen** bringt die Strategiegruppenarbeit mit sich?

2. Die Funktion lokaler Allianzen

2.1. Öffentliche Allianz: das Bündnis

Grob gesagt lassen sich zwei Typen von Allianzen unterscheiden: einerseits gibt es vielerorts **große, öffentliche Bündnisse** für z.B. Vielfalt, Demokratie oder gegen Rechtsextremismus. In diesen Bündnissen sind lokale Akteure lose zusammengeschlossen. Meist wird das Bündnis in irgendeiner Form von der Kommune unterstützt, moderiert oder getragen, es überwiegen jedoch zivilgesellschaftliche Akteure.

Diese öffentlichen Bündnisse können insbesondere folgende Funktionen erfüllen:

- **Signalwirkung in den öffentlichen Raum:** das Bündnis verleiht dem Engagement gegen Rassismus und Hass einen öffentlichen Rahmen. In die Kommune hinein entsteht Sichtbarkeit, und teilnehmende Akteure erhalten die „offizielle“ Rückendeckung des Bündnisses für ihr Engagement.
- **Niedrigschwelliger Zugang zum Bündnis:** Kommunale Akteure können diesen Bündnissen ohne großen Aufwand beitreten, z.B. durch Unterzeichnung einer bereits existierenden gemeinsamen

Erklärung. Dadurch wird eine Dynamik im Akteursfeld ermöglicht, die gleichzeitig mit Unverbindlichkeit einhergeht. Eine Nichtteilnahme wird selten sanktioniert, selbst wenn Akteure dauerhaft nicht mehr zu Sitzungen erscheinen.

- **Lose Netzwerk- und Kontaktbildung:** Das Bündnis trägt dazu bei, dass sich Akteure untereinander kennen. Bei Bedarf können so schnell bilaterale Kontakte untereinander aufgebaut werden.
- **Geringer Ressourcenaufwand der teilnehmenden Akteure:** Die kommunale Betreuung bedeutet häufig, dass andere Akteure wenig zum Erhalt des Bündnisses beitragen müssen. Sie können auch in Anbetracht knapper Ressourcen oder im Ehrenamt partizipieren.
- **Zugang zu Entscheidungsträger:innen**: Die Bündnismitglieder erhalten Zugang zu den im Bündnis vertretenen kommunalen Entscheidungsträger:innen, wie z. B. dem:der Bürgermeister:in. Dieser Anreiz ist nicht zu unterschätzen.

2.2. Vertrauliche Allianz: die Strategiegruppe

Der zweite Typus sind kleine, vertrauliche Allianzen von wichtigen Akteuren im demokratischen System. Damit meinen wir eine einzellige Zahl von Hauptamtlichen mit Entscheidungsbefugnissen/Kompetenzen aus der Verwaltung, den Sicherheitsbehörden (Polizei), der Justiz und der Zivilgesellschaft.

Diese vertraulichen Allianzen sind selten formalisiert. Meist bestehen zwischen wichtigen Akteuren informelle bilaterale Kontakte, die aber sehr von persönlichen Beziehungen abhängen. Diese Beziehungsgeflechte können durch wenige Personalveränderungen zerstört werden.

Wir haben im Projektverlauf festgestellt, dass es an dieser Stelle einen – häufig nicht formulierten – Bedarf an Formalisierung und Struktur gibt. Ein Hinweis auf diesen Bedarf ist, wenn lokale Akteure in Einzelgesprächen wiederholt das Gefühl der Vereinzelung formulieren. Das bedeutet konkret: Sie haben das Gefühl, dass sie ihre Herausforderungen im Kampf gegen Rassismus und Hass mit niemandem „ehrlich“ besprechen können, dass es keine sicheren Räume gibt, um Strategien zu formulieren, die über die eigene Zuständigkeit im demokratischen System hinausgehen, dass Vorfälle immer sofort mit öffentlichem und politischem Druck einhergehen.

Öffentliche Bündnisse können diese Bedarfe nicht adressieren. Im Projektverlauf haben wir daher ergänzend zu den Bündnissen das Konzept der kleinen, vertraulichen Allianz – die sog. „Strategiegruppe“ – entwickelt und erprobt.

Diese vertraulichen Strategiegruppen können insb. folgende Funktionen erfüllen:

- **Geschützter Raum für Schlüsselakteure:** Wichtige Akteure aus Verwaltung, Sicherheitsbehörden, Justiz und Zivilgesellschaft haben einen gemeinsamen Ort, an dem Vertrauen gebildet werden kann. Unsere Erfahrung ist, dass sich diese Akteure zwar kennen und regelmäßig in diversen Runden begegnen, aber selten in der Lage sind, sich länger untereinander und ohne Zuhörerschaft auszutauschen. Teil der Strategiegruppenarbeit war also auch ein erneutes, gemeinsames „Kennenlernen“. Zentrale Bedingung dafür: Die Strategiegruppe startet zunächst als personengebundene Allianz. Es werden keine Vertretungen in die Sitzungen geschickt.

- **Schneller Informationsaustausch:** Innerhalb der Strategiegruppe können Informationen sehr schnell an zentrale Stellen des demokratischen Systems gelangen. Unserer Erfahrung nach wurden in der Strategiegruppe nach einiger Zeit Informationen zu Gefahrenlagen in der Kommune ausgetauscht, die Akteure sonst nur bilateral mit ein bis zwei anderen Personen geteilt hätten. Zentrale Bedingung dafür: Es gibt eine Verständigung, wie vertraulich mit E-Mails umzugehen ist. Außerdem sollte es einen Akteur geben, der die Koordination von schnellen Online-Terminen übernimmt, sollte dies notwendig erscheinen.
- **Reflektion von Rollen und Zuständigkeiten:** Die Strategiegruppe ist ein Rahmen, um Verständnis für die Rollen und Herangehensweisen untereinander zu entwickeln. Teilweise sind diese sehr unterschiedlich – z. B. wenn von polizeilicher Seite ein Verfahren eingestellt wird, obwohl aus einer betroffenenzentrierten, zivilgesellschaftlichen Logik heraus eine Weiterverfolgung nötig wäre. In der Strategiegruppenarbeit geht es zunächst darum, diese Einzellogiken zu reflektieren und Verständnis füreinander zu entwickeln, wo zuvor eher Antagonismus wahrgenommen wurde. Zentrale Bedingung dafür: eine externe Moderation, die diese Konflikte benennen und in den Raum holen kann.
- **Gemeinsame Entwicklung von Notfallszenarien:** In der Strategiegruppe können gemeinsam Handlungsabläufe besprochen werden, wie in Gefahrenlagen schnell, abgestimmt und systematisch reagiert werden kann. So kann z. B. vereinbart werden, wie bei einem Angriff auf kommunalpolitisch Verantwortliche gemeinsam reagiert wird – wer informiert wen, wo liegt die öffentliche Kommunikation (und wo nicht), welche anderen Akteure sind wann einzubinden und zu informieren.

Abschließend ist zu konstatieren, dass die Strategiegruppe eine sinnvolle Ergänzung zu öffentlichen Bündnissen sein kann. Sie erfüllt andere Funktionen: Während das öffentliche Bündnis eher auf Signalwirkung und lose Vernetzung ausgerichtet ist, kann die Strategiegruppe konkret dabei unterstützen, dass innerhalb der Kommune systematisch und abgestimmt gegen Rassismus und Hass vorgegangen wird.[1]

3. Systematischer Aufbau einer Strategiegruppe

Die Gründung einer vertraulichen Allianz/Strategiegruppe muss sich stets an den konkreten Bedarfen, Erwartungen und Ressourcen vor Ort orientieren. Grundsätzlich sind dabei zwei Prinzipien handlungsleitend: Funktionalität (Kann der gewählte Weg die in 2.2. aufgeführten Funktionen erfüllen?) und Gangbarkeit (Sind die Vorstellungen unter den kommunalen Voraussetzungen realistisch?). Insofern sind die folgenden Gedanken als Empfehlungen zu verstehen, die je nach Ausgangslage angepasst werden müssen.

3.1. Akteure

Wie oben beschrieben, empfehlen wir nicht mehr als eine einstellige Anzahl an Mitgliedern für eine Strategiegruppe. In KommA entstanden die Vorstellungen für mögliche Mitglieder aus den Interviews, die wir zu Projektauftakt im Rahmen der Lageanalyse in den Modellkommunen durchführten. Das

[1] Andere Expert:innen im Themenfeld kommen zu teilweise ähnlichen Schlussfolgerungen. Beispielhaft sei hier die Arbeit der Aktion Zivilcourage zum Thema „Schutzkonzepte“ genannt: https://www.aktion-zivilcourage.de/angebote/verwaltung/schutzkonzepte

Format der Einzelgespräche hat sich bewährt, um echtes Interesse, Wissen und Motivationen von potenziellen Mitgliedern abfragen zu können. Die Mitglieder sollten ein breites Spektrum innerhalb der Kommune abdecken:

Verwaltung: Die Verwaltung ist ein zentraler Akteur der Strategiegruppe. Viele der besprochenen Themen bedürfen in irgendeiner Form die Genehmigung und/oder Unterstützung der Verwaltung. Daher empfehlen wir nach Möglichkeit, eine gehobene Führungsposition (z.B. Amtsleitungen) in die Strategiegruppe aufzunehmen. Die Rolle der Verwaltung ist insofern kompliziert, da für einige der in der Strategiegruppe besprochenen Maßnahmen weitere Hierarchieebenen einzubinden sein werden. Dafür benötigt es also gute Zugänge z.B. zur/zum Bügermeister:in.

Justiz: Die Justiz übernimmt in der Strategiegruppe vor allem eine beratende Funktion. In kleinem Rahmen können dort Themen wie der Umgang mit dem Neutralitätsgebot, des Versammlungsrechts oder der Strafverfolgung von Rassismus- und Hassbezogenen Taten relevant werden. Wir empfehlen, für die Strategiegruppe Personen aus Amts- und Verwaltungsgerichten anzusprechen. Die Teilnahme muss dann evt. außerhalb der Hauptamtlichkeit in informeller Kapazität stattfinden.

Polizei/Sicherheitsbehörden: Die Polizei ist zentraler Akteur für die Vergemeinschaftung von Informationen zu aktuellen Entwicklungen und Gefährdungslagen. Allerdings hat dieser Akteur unserer Erfahrung nach die größte Skepsis, in so einem vertraulichen Netzwerk Informationen zu teilen und entgegenzunehmen. Zu Beginn ist es daher wichtig, deutlich zu machen, dass die Strategiegruppe der Polizei nicht in ihre Tätigkeiten „reinreden“ wird, sondern im Gegenteil eine sinnvolle Ergänzung zu bisherigen Netzwerken sein kann. Bezogen auf die Themen Rassismus und Hass lohnt es sich, seitens der Polizei Personen in die Strategiegruppe aufzunehmen, die das Thema Rechtsextremismus bearbeiten.

Zivilgesellschaft: Im Vergleich zu den anderen Mitgliedern bildet sich hier die größte Heterogenität ab. Die Einbeziehung der Zivilgesellschaft ist zentral, um den Staatslogiken der übrigen Akteure eine andere Handlungslogik gegenüberzustellen. Diese kann häufig stärker die Bedürfnisse der Betroffenen formulieren und vertreten, und Entwicklungen in Sozialräumen einordnen. Wir empfehlen, zunächst zwei zivilgesellschaftliche Akteure in die Strategiegruppe aufzunehmen. Folgende Faktoren sind dabei zu berücksichtigen: wie aktionistisch ist der Akteur aufgestellt, bzw. gibt eine echte Bereitschaft, mit den Sicherheitsbehörden vertraulich zusammenzuarbeiten? Wie gut ist der Akteur vernetzt, bzw. kann der Akteur Gefährdungen und akute Vorfälle im lokalen Raum einschätzen? Welche Konkurrenzen existieren unter zivilgesellschaftlichen Akteuren, und inwiefern können diese die Arbeit der Strategiegruppe gefährden?

3.2. Selbstverständnis

In KommA haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, mit den einbezogenen Akteuren zunächst an einem gemeinsamen Rollen- und Selbstverständnis zu arbeiten. Das Selbstverständnis hilft dabei, die im Abschnitt 2.2 beschriebene Reflektion von Rollen und Zuständigkeiten anzustoßen. Das Selbstverständnis ist nur für den internen Gebrauch, umfasst ca. 1 Seite und muss von allen Mitgliedern getragen werden.

Zentrale Elemente des Selbstverständnisses sind:

- **Aufgaben und Themenbereiche** der Strategiegruppe
- **Vereinbarungen**, wie mit **geteiltem Wissen** umgegangen wird
- **Sitzungsrhythmus**
- **Klärung, wer zu Sitzungen** und ad-hoc zu (digitalen) Sondersitzungen **einlädt**
- **Mitglieder** (inkl. Klärung, wann frühestens über Weiterbestehen der Gruppe/die Aufnahme neuer Mitglieder beraten wird)

In der Praxis hat sich bewährt, das Selbstverständnis nach ca. 9 Monaten noch einmal zu überprüfen und ggf. anzupassen.

3.3. Notfallszenarien

Eine zentrale Aufgabe der Strategiegruppe kann es sein, Szenarien zu entwickeln, wie mit akuten Fällen von Rassismus und Hass in der Kommune umzugehen ist. Dabei sind vor allem zwei Typen von Szenarien von Bedeutung: zum einen konkrete, einzelne Angriffe gegen Entscheidungsträger:innen, seien es Bedrohungen (wie ein abgeschnittener Tierkopf vor der Haustür), Online-Hassaktionen oder tätliche Übergriffe; zum anderen die Entstehung kommunaler Bedrohungslagen, z. B. wenn sich Vorfälle lokal verdichten oder die Gründung von Gruppierungen im rechtsextremen Spektrum beobachtet wird.

In KommA wurden diese Notfallszenarien in der Strategiegruppe anhand von Prozessdiagrammen entwickelt, andere Methoden sind jedoch ebenso vorstellbar. Zentral ist, dass folgende Fragen geklärt werden:

- **Wer wird wie informiert**, wenn das Szenario eintritt?
- **Welche Kriterien führen zur Einberufung/Information der Strategiegruppe** (politische Dimension, Beratungsbedarf, Relevanz für die Presse, gesellschaftliche Relevanz, Gemeinwesenkonflikt etc.)?
- **Wie und durch wen erfolgt die Einbindung** der Strategiegruppe (kurzfristige Online-Sitzung, Telefonate etc.)?
- In welchen Fällen muss die Einbindung der Strategiegruppe **vorher mit den betroffenen Personen besprochen werden**? Welche Informationen über Vorfälle können unabhängig vom Einverständnis der betroffenen Personen weitergegeben werden?
- **Welche Dokumente** sollten allen Mitgliedern der Strategiegruppe vorliegen, um in den Szenarien handlungsfähig zu bleiben (Opfermerkblätter, wichtige Adressen zur Verweisberatung etc.)

In der Praxis erwies sich gerade in tatsächlich auftretenden Notfallszenarien, wie schwierig eine schnelle und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den zentralen Akteuren sein kann. In den Fällen, in denen ein schneller Austausch z. B. über ein kurzfristig einberufenes Online-Meeting gelang, wurde die Strategiegruppe von den Akteuren jedoch als echter Gewinn wahrgenommen.

4. Herausforderungen und Grenzen der Strategiegruppenarbeit

Im Folgenden werden einige der Herausforderungen und Grenzen aufgeführt, die uns in der praktischen Umsetzung begegnet sind:

4.1. Vertraulichkeit

Das Maß an Vertraulichkeit definiert gleichzeitig die Grenzen der Handlungsfähigkeit der Strategiegruppe. Damit ist gemeint: Wenn ein hohes Maß an Vertraulichkeit vereinbart wurde, können Beschlüsse der Strategiegruppe nicht als solche nach außen kommuniziert und umgesetzt werden. Vielmehr ist es dann an den teilnehmenden Akteuren, ihren Anteil an den Strategien innerhalb ihrer Organisation umzusetzen.

Das Risiko dabei ist, dass schnell der Eindruck entstehen kann, es werde „im Geheimen“ gearbeitet und „gemauschelt“. Da dieses Risiko sehr stark abhängig von lokalen Kontexten ist, bleibt an dieser Stelle nur die Empfehlung, das Thema in der Strategiegruppe zu diskutieren und Vereinbarungen zu treffen, wie über die Strategiegruppe nach außen gesprochen wird.

4.2. Fokus auf strafrechtliche/ordnungspolitische Handlungslogiken

Die Zusammensetzung der Strategiegruppe fokussiert stark auf hauptamtliche Akteure des Staatsapparates (Verwaltung, Justiz, Sicherheitsbehörden). Das bedingt einen sehr rechtlichen, vom Denken in Zuständigkeiten geprägten Blick auf Rassismus und Hass. In der Praxis hat sich als vorteilhaft erwiesen, dass die o.g. Akteure zügig in der Lage waren, eine gemeinsame Sprache zu finden und Handlungslogiken nachzuvollziehen. Es besteht jedoch das Risiko, dass gerade beim Thema Rassismus die Betroffenenperspektive nicht ausreichend zu Wort kommt. Zudem wird der Themenbereich sehr stark auf rechtliche Aspekte konzentriert: Es geht z. B. um Handlungsspielräume der Verwaltung im Umgang mit Veranstaltungen, Möglichkeiten der Strafverfolgung etc. Andere Aspekte, wie die soziale Dimension von Rassismus und Hass, bleiben eher außen vor.

Die zivilgesellschaftlichen Akteure bilden hier eine wichtige Balance innerhalb der Strategiegruppe. Es ist dennoch empfehlenswert, alle Teilnehmenden für dieses Risiko zu sensibilisieren.

4.3. Moderation & Selbstorganisation

In der Praxis hat es sich als hilfreich erwiesen, die Strategiegruppe zunächst **extern moderieren und begleiten** zu lassen. IMAP konnte in der Moderationsrolle dabei unterstützen, verschiedene Organisationslogiken zu übersetzen. Gerade zu Beginn wurden zur Sitzungsvorbereitung auch Einzeltelefonate geführt, um Möglichkeiten der gemeinsamen Zusammenarbeit zu eruieren. Eine externe Moderation nimmt häufig die Rolle ein, „Elefanten im Raum“ und Klärungsbedarfe anzusprechen. Dies ist insbesondere anfänglich wichtig, denn es braucht Zeit, bis eine gemeinsame Sprache etabliert ist. Auch bedarf es für eine effektive Strategieentwicklung einer methodischen und inhaltlichen Sitzungsvorbereitung, die die externe Moderation übernehmen kann.

Wenn keine externe Moderation möglich ist, sollte dies eine in Moderationstätigkeiten geübte Person übernehmen. Umso wichtiger ist es dann, dass diese Person deutlich macht, wann sie als Moderator:in und wann als Teilnehmer:in spricht.

Unabhängig von der Moderation sollte eine Person in der Strategiegruppe die **Funktion einer Geschäftsführung** übernehmen – d.h. zu Sitzungen einladen, Terminabstimmungen koordinieren und die Übersicht über gemeinsame Dokumente behalten. Im besten Fall lässt sich das mit der hauptamtlichen Tätigkeit kombinieren, z. B. wenn ein zivilgesellschaftlicher Akteur ohnehin Arbeitszeit für Vernetzungstätigkeiten zur Verfügung hat. Wenn diese Tätigkeiten von Beginn an aus der Gruppe heraus übernommen werden, ist es deutlich einfacher, nach einiger Zeit auf die externe Moderation zu verzichten.

4.4. Auflösung der Strategiegruppe

Es kann gut sein, dass die Funktion der Strategiegruppe sich mit der Zeit verändert. Zwei Möglichkeiten sind insb. Denkbar:

Überführung in ein öffentliches Bündnis: Auf Grundlage der erarbeiteten Rollenverständnisse und Notfallszenarien können weitere Akteure in die Gruppe eingebunden werden. Der Charakter verändert sich von Vertraulichkeit hin zu Öffentlichkeit und Transparenz.

Auflösung: Wenn das Gefühl entsteht, dass alle teilnehmenden Akteure auch ohne die Formalen Strukturen weiterhin in Kontakt stehen und die in der Strategiegruppe vereinbarten Wege der Zusammenarbeit nutzen werden, kann eine Auflösung sinnvoll sein. Das gilt umso mehr, wenn es langfristige Bedenken ob der Intransparenz der Strategiegruppe gibt.

5. Fazit

Abschließend ist festzuhalten, dass die Strategiegruppe als kleine, vertrauliche Allianz eine sinnvolle Ergänzung zur Bekämpfung von Rassismus und Hass in kommunalen Kontexten sein kann. Sie ersetzt öffentliche Bündnisse nicht, sondern ergänzt diese und erhöht insbesondere die Handlungsfähigkeit von Schlüsselakteuren im demokratischen System.

Die Entwicklung der Strategiegruppen basiert auf der Grundannahme, dass es an bestimmten Punkten sinnvoll ist, den vertraulichen Austausch von einer (bilateralen) Informalität in einen formalen Rahmen zu überführen. Formalität und Vertraulichkeit stehen dabei als Grundpfeiler der Strategiegruppenarbeit stets in einem Spannungsverhältnis zueinander, das es zu gestalten gilt.

6. Weiterführende Informationen

Kontakt

Leon Godeffroy

godeffroy@imap-institut.de

+49(0)211-513 69 73-60

KommA-Webseite

www.komma-allianzen.de

www.imap-institut.de/de/insights/modellprojekt-komma/