

Was tun bei Anfeindungen und Hass gegen Kommunalverwaltung und -politik?

Empfehlungen aus drei Jahren Projektarbeit – Langfassung

Dr. Jenni Winterhagen, 9. September 2025

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.

Dieses Impulspapier gibt Empfehlungen aus drei Jahren Projektarbeit für die künftige Arbeit im Feld. Es ist einer der Transferbausteine, die aus dem Modellprojekt entstanden sind (siehe www.imap-institut.de/de/insights/modellprojekt-komma/).

Das IMAP Institut 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:

Einleitung

Kommunale Amts- und Mandatspersonen erfahren verstärkt Anfeindungen: Ein Drittel der Amtspersonen erlebt mehrfach pro Jahr Beleidigungen, Bedrohungen und digitale Hasspostings. Von diesen Betroffenen sind drei Prozent das Ziel von Sach- und Körperverletzung.¹ In Großstädten liegen die Zahlen in der Tendenz höher. Insgesamt 60 Prozent der kommunalen Amts- und Mandatspersonen haben dort in der Vergangenheit Anfeindungen erlebt.² Auch Familienmitglieder von Amts- und Mandatspersonen sind betroffen.³

Studien weisen darauf hin, dass das Ausmaß der Anfeindungen unabhängig von Geschlecht, Migrationshintergrund und sozialer Herkunft ist. Jedoch sind es insbesondere Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und aus nicht-akademischen Milieus, die ihr Verhalten aus Sorge vor (weiteren) Anfeindungen anpassen, z.B. indem sie sich zu bestimmten Themen seltener äußern.⁴ Von Diskriminierung betroffene Gruppen sind sich also der allgemeinen Gefährdung ihrer Person stärker bewusst.

Auch **Verwaltungsmitarbeitende** sind betroffen. Eine Studie ergab, dass jeder vierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst bereits Gewalt erlebt hat. Dies betrifft insbesondere Mitarbeitende der Rettungskräfte und Feuerwehren, in der Justiz sowie den Bürger- und Ordnungsämtern.⁵

Zuletzt sei erwähnt, dass immer mehr Menschen der Aussage zustimmen, einige „Politiker hätten es verdient, wenn die Wut gegen sie schon mal in Gewalt umschlägt.“ 2023 lag die Zustimmung bei 13 Prozent und hatte sich im Vergleich zu den Vorjahren damit verdoppelt.⁶

Das vorliegende Impulspapier beinhaltet zum einen Lösungsansätze, die wir im Projekt KommA über drei Jahre hinweg partizipativ entwickelt haben. Entsprechend finden Sie im Text Links zu den jeweiligen Handreichungen, die detaillierter auf den Lösungsansatz eingehen. Dabei gilt: Wirksame Strategien sind immer abhängig vom Kontext. Unsere Empfehlungen sind als Anregungen zu verstehen, die den jeweiligen lokalen Voraussetzungen angepasst werden sollten.⁷ Zum anderen zeigen wir auf, welche Themen und Ansätze in der Zukunft weiterverfolgt werden könnten. Das Papier strukturiert sich in drei thematische Blöcke:

1. Anfeindungen zum Thema machen
2. Allianzen bilden
3. Strategien und Handlungskonzepte entwickeln

Wir danken den Modellkommunen, ohne deren Engagement und Fachlichkeit dieses Papier nicht möglich gewesen wäre. Wir danken dem Beirat für die kontinuierliche und verlässliche Unterstützung, Expertise und Rat.

¹ MOTRA (2024): Kommunales Monitoring Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern (KoMo): Auswertung der Herbstbefragung 2024. Unter: https://www.motra.info/wp-content/uploads/2025/04/KoMo_Onepager_HB24.pdf.

² Blätte, A. et al. (2022): Vielfältige Repräsentation unter Druck: Anfeindungen und Aggressionen in der Kommunalpolitik. In: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): Schriften zur Demokratie. Band 64. Unter: https://www.boell.de/sites/default/files/2022-12/studie_vielfaeltige-repraesentation-unter-druck_anfeindungen-und-aggressionen-in-der-kommunalpolitik-.pdf, S. 9, 11.

³ Für eine detailliertere Typologie von Bedrohungslagen vgl. Aktion Zivilcourage (2025): Zivilgesellschaft stärken und schützen. Unter: https://www.aktion-zivilcourage.de/_Resources/Persistent/4/0/9/7/4097fb97fe6454663b3bfb5064139a3441b5c357/2024_Praxisleitfaden_Zigesus.pdf, S. 7-9.

⁴ Blätte, A. et al. (2022): Vielfältige Repräsentation unter Druck. S. 35-36.

⁵ Bundesinnenministerium (2022): Studie „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“. Unter: <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5769/file/FB303.pdf>, S. 17-18, 62, 64.

⁶ Küpper, B., & Zick, A. (2024): Demokratiedistanz der Mitte. Empirische Befunde. In: Bundeszentrale für politische Bildung: Demokratie in Gefahr? Aus Politik und Zeitgeschichte, 27/2024, S. 36.

⁷ Bei der Erarbeitung von regional angepassten Strategien können Kommunalverwaltungen sich kostenfrei, unverbindlich und anonym von bundesweit 50 Beratungsteams der Mobilen Beratung sowie der Opferberatungsstellen beraten lassen. Zu den Teams der Mobilen Beratung: <https://bundesverband-mobile-beratung.de/mobile-beratung/#Beratungsteams>; zu den Teams der Opferberatungsstellen: <https://verband-brg.de/beratung/#beratungsstellen>.

Begriffsklärung: Der Begriff „kommunale Entscheidungstragende“ umfasst sowohl gewählte Amts- und Mandatspersonen (z. B. Bürgermeister:innen) als auch Führungskräfte in der Verwaltung (z.B. Amtsleitungen).

Zielgruppe: Dieses Papier richtet sich an kommunale Entscheidungstragende sowie die Fachöffentlichkeit. Es beschreibt Handlungsmöglichkeiten auf kommunaler Ebene, um respektvollen Umgang und demokratische Kultur zu stärken sowie Betroffene besser zu unterstützen. Es basiert auf drei Jahren Projektarbeit in 10 Modellkommunen und über 60 Netzwerkkommunen und formuliert Empfehlungen für die künftige Arbeit im Feld. Der Projektbeirat hat das Papier aus Sicht von Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Verwaltung intensiv reflektiert und zu dessen Weiterentwicklung sowie Qualität maßgeblich beigetragen.

1. Anfeindungen zum Thema machen

Beobachtungen

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 Mobilien Beratung veröffentlichten 2010 eine Handreichung für Kommunen.⁸ Es folgten Studien, die das Thema verstärkt im öffentlichen Diskurs setzten.⁹ 2021 wurde die Informationsplattform „Stark im Amt“ freigeschaltet.¹⁰ Das Bundeskriminalamt führte mit den Kommunalen Spitzenverbänden das Kommunale Monitoring zu Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern (KoMo) ein.¹¹ In NRW adressiert das Präventionsnetzwerk #SicherimDienst das Thema.¹² Bundesweit berät die „Starke Stelle“, gefördert durch das Bundesinnenministerium, Amts- und Mandatspersonen bei Anfeindungen.¹³ Die Unfallkassen nehmen sich des Themas an, so hat zuletzt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung als Spitzenverband der Unfallkassen mit der Kampagne #GewaltAngehen auf Gewalterfahrungen bei der Arbeit, im Ehrenamt und in der Bildung aufmerksam gemacht.¹⁴ Einzelfälle gehen wiederholt durch die Presse.¹⁵

Die Projekterfahrung aus KommA zeigt, dass dieser bundesweite Diskurs über Anfeindungen nicht automatisch zu 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.

Es hat verschiedene Gründe, wenn Amts- und Mandatspersonen über Anfeindungen nicht sprechen. Wahlbeamte und Führungskräfte der Verwaltung sorgen sich, den Ruf ihrer Kommune zu beschädigen. Zu thematisieren, selbst betroffen zu sein, kann Risiken bergen. So kann es bei Führungskräften als Schwäche interpretiert werden, wenn sie Anfeindungen öffentlich machen. Auch gibt es die Ansicht, dass Anfeindungen in öffentlichen Ämtern eher „normal“ und hinzunehmen sind. Das „Dicke Fell“ ist in der Fremd- und Eigenwahrnehmung ein wichtiger Charakterzug von Politiker:innen, den es zu erfüllen gilt.

⁸ Bundesverband Mobile Beratung e. V. & VBRG e. V. (2021): Bedroht zu werden, gehört nicht zum Mandat. Unter: <https://bundesverband-mobile-beratung.de/wp-content/uploads/202301/2021-BMB-VBRG-Handreichung-Bedroht-Zu-Werden-Gehoert-Nicht-Zum-Mandat-Kommunalpolitik.pdf>.

⁹ Forsa (2021): Hass und Gewalt gegen Kommunalpolitiker/innen; IDZ (2023): Demokratie unter Druck – Anfeindungen auf Amtsträger*innen und der Kommunalpolitik und Beschäftigte der Kommunalverwaltung Thüringens; Land Brandenburg (2023): Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatspersonen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt; motra (2022): Kommunales Monitoring. Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern (KoMo).

¹⁰ Vgl. das Online-Portal www.stark-im-amt.de.

¹¹ Bundeskriminalamt & Kommunale Spitzenverbände: Kommunales Monitoring zu Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern (KoMo), MOTRA. Unter: <https://www.motra.info/radikalisierungsmonitoring/kommunalmonitoring/>.

¹² Koordinierungsgruppe Präventionsnetzwerk #sicherimDienst (2024): Starke Kooperationen für den Gewaltschutz. Fortschritte und Perspektiven im Präventionsnetzwerk #sicherimDienst. Unter: https://www.sicherimdienst.nrw/system/files/media/document/file/web_taeigkeitsbericht_2023_2024_sicherimdienst1.pdf.

¹³ Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention (2024): Die Starke Stelle ist gestartet. Unter: <https://www.kriminalpraevention.de/infoangebote-des-dfk/news-archiv/news-im-detail/die-starke-stelle-ist-gestartet.html>; vgl. auch www.stark-im-amt.de/starke-stelle.

¹⁴ Vgl. dazu den Internetauftritt der DGUV unter <https://www.dguv.de/gewalt-angehen/index.jsp>.

¹⁵ Vgl. <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2024/05/berlin-franziska-giffey-taetlicher-angriff-verletzt.html>; <https://www.zeit.de/2024/21/angriffe-auf-kommunalpolitiker-gewalt-erfahrungen>; <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/chemnitz/zwickau/oberbuergemeisterin-arndt-drohbrief-reaktionen-100.html>; <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/angriffe-hass-buergermeister-100.html>.

Auf Anfeindungen nicht zu reagieren nach dem Motto „Abhaken und weiter“, kann auch eine emotionale Schutzfunktion haben und für einige Betroffene die individuell passende Strategie sein. Es muss jedoch stets die Wahlmöglichkeit geben, auf persönliche Anfeindungen zu reagieren in Form von Gegenrede, Anzeige oder sonstiger Meldung, bzw. sich für die Inanspruchnahme eines Unterstützungsangebots zu entscheiden.

Empfehlungen

Zentrale Voraussetzung für Solidarität und gemeinsames Handeln ist es, zu wissen, ob und wie kommunale Entscheidungstragende Anfeindungen erleben. Dazu ist es notwendig, zunächst in einem vertraulichen Rahmen in den Austausch zu kommen. Unserer Erfahrung nach hilft es dabei, getrennte Formate für Amts- und Mandatspersonen auf der einen und Verwaltungsmitarbeitende auf der anderen Seite zu entwickeln.

1. Austausch- und Informationsformate für Amts- und Mandatspersonen

Für Amts- und Mandatspersonen haben wir in KommA dazu das **Format „Saalbefragung“** entwickelt: Anonym geben diese in einer Online-Kurzbefragung während der Sitzung ein, welche Anfeindungen sie erleben. Direkt danach wird die Auswertung eingespielt und ermöglicht einen datenbasierten Austausch. An anderer Stelle haben sich **„Stammtischformate“** als hilfreich erwiesen.¹⁶ Diese niedrigschwelligen **Vernetzungsangebote** können genutzt werden, um kollegialen Austausch und Beratung zu Konfliktfällen zu ermöglichen. Um frauenspezifische Aspekte zu behandeln, ist eine Vernetzung von Amts- und Mandatsträgerinnen hilfreich, die oft sexistische Anfeindungen erleben (→ [KommA-Handreichung 01](#)).

Einzelpersonen 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, 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 kommunale Entscheidungstragende Vorfälle nicht dramatisieren, sondern aus einer Position der Stärke 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.“ Insgesamt kommt kommunalen Entscheidungstragenden eine zentrale Bedeutung zu, um eine Kultur des Hinsehens, Anerkennens und Handelns zu etablieren. Damit wird die Reaktion auf Anfeindungen eine gemeinschaftliche Aufgabe und nicht mehr die alleinige Last des jeweils einzeln Betroffenen.

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.

Dabei 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.

2. Formate für Verwaltungsmitarbeitende

Führungskräfte in der Verwaltung stellt sich auch die Frage, wie stark **Verwaltungsmitarbeitende** Anfeindungen erleben. Hier hat KommA eine freiwillige Mitarbeitenden-Befragung umgesetzt. Sie fragte nach Übergriffen, Diskriminierungserfahrungen und erhob Gleichstellungsdaten. Ausgehend davon können datenbasiert und für die jeweiligen Bereiche der Organisation Maßnahmen abgeleitet werden.

Eine Befragung erreicht alle Mitarbeitenden, auch wenn nicht alle an der Befragung teilnehmen, und setzt damit ein starkes Signal in die Organisation. Sie transportiert niedrigschwellig Inhalte und kann auch dazu dienen, überhaupt erstmals für das Thema Anfeindungen zu sensibilisieren. Insofern dient sie nicht nur der Informationsbeschaffung, sondern ist auch als Intervention zu betrachten. Diese Signalwirkung kann noch verstärkt werden, beispielsweise

¹⁶ Deutsches Forum für Kriminalprävention (2025): Digitaler Leitfaden: Kommunale Präventionsarbeit. Unter: <https://kompraev.kriminalpraevension.de/digitaler-leitfaden.html>.

durch ein internes Video der Hauptwahlbeamt:innen im Intranet, das zur Teilnahme aufruft [→ [KommA-Handreichung 07](#)].

Eine weitere Möglichkeit ist, über die Abteilung Personal bzw. den Arbeitsschutz ein **Übergriffsmanagement** zu etablieren oder auszubauen. In KommA haben wir dazu ein Konzept entwickelt, u.a. aufbauend auf dem sogenannten Aachener Modell.¹⁷ Es umfasst ein digitales Meldesystem sowie Schulungen für Führungskräfte und wird in einer Dienstvereinbarung festgehalten. Ein ressourcenschonendes Übergriffsmanagement dient gleichzeitig als Monitoring. So kann die Verwaltungsführung einschätzen, in welchen Feldern Handlungsbedarf besteht und darauf reagieren [→ [KommA-Handreichung 12](#)].

2. Allianzen bilden

Beobachtungen

Kommunale Entscheidungstragende berichten durchgängig, wie wichtig es ist, sich mit Anfeindungen nicht allein zu fühlen. Rückhalt und Unterstützung zu erfahren, ist entscheidend. Um Anfeindungen und Hass vor Ort zu bekämpfen, braucht es strategisch und solidarisch agierende Allianzen.

Vielerorts gibt es bereits große und öffentlich agierende Bündnisse (z.B. für Vielfalt, Demokratie etc.). Daneben ist es aus unserer Praxiserfahrung hilfreich, kleine, vertrauliche Allianzen vor Ort zu etablieren. Hier kann Vertrauen zwischen Verwaltung, Sicherheitsbehörden, Zivilgesellschaft und Justiz im offenen, kontinuierlichen Gespräch entstehen. Gemeinsame Handlungsschritte für den Ernstfall können vereinbart werden. Diese vertraulichen Allianzen können Impulse zu einem abgestimmten Handeln in breitere Bündnisse und kommunale Präventionsräte¹⁸ geben.

Empfehlungen

Kommunale Entscheidungstragende können vertrauliche Allianzen bilden oder die Anregung dazu geben. Wichtig ist es, dass die Personenzahl begrenzt bleibt. Wir empfehlen eine einstellige Zahl von Personen. Dies stärkt Strategie- und Arbeitsfähigkeit, Verbindlichkeit, Vertrauensbildung und Vertraulichkeit. Die Allianzen besprechen im Sinne die aktuelle Lage, entwickeln abgestimmte Maßnahmen und Szenarien.¹⁹

In den Allianzen sollten Verwaltung, Polizei, Verwaltungsgerichtsbarkeit bzw. Justiz und einzelne zentrale zivilgesellschaftliche Akteure vertreten sein. Die Auswahl ist entscheidend und konkret vor Ort zu treffen. Wichtig sind persönliche Motivation, gute Kenntnisse über aktuelle Lagen, Vernetzung im jeweiligen Sektor sowie die Fähigkeit, über verschiedene Organisationslogiken hinweg wertschätzend zusammenzuarbeiten. Wichtig ist auch, dass kommunale Führungskräfte selbst kontinuierlich teilnehmen.

Es ist hilfreich, aber nicht zwingend notwendig, die Gruppe zu Beginn extern moderieren und begleiten zu lassen. Eine externe Moderation hilft, weil die verschiedenen Organisationslogiken häufig einer „Übersetzung“ bedürfen. Auch nimmt eine Moderation oft die Rolle ein, „Elefanten im Raum“ und Klärungsbedarfe anzusprechen. Dies ist insbesondere anfänglich wichtig, bis eine gemeinsame Sprache und Perspektive entwickelt ist. Auch bedarf es für eine effektive Strategieentwicklung einer methodischen und inhaltlichen Sitzungsvorbereitung, die die externe Moderation übernehmen kann.

Zu Beginn kann die Gruppe ein Selbstverständnis mit Zielen und Regeln zur Vertraulichkeit und Kommunikation sowie dem Umgang mit möglichen Konflikten erarbeiten. Das Selbstverständnis dient dazu, die Rolle der Strategiegruppe zu klären und gegenseitige Erwartungen an die konstruktive Zusammenarbeit abzustecken.

¹⁷ Unfallkasse Nordrhein-Westfalen & Polizei Aachen (2010): Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?! „Das Aachener Modell“. Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr. Unter: https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/PIN_37.pdf, S. 18-65.

¹⁸ Deutsches Forum für Kriminalprävention (2025): Digitaler Leitfaden: Kommunale Präventionsarbeit. Unter: <https://kompraev.kriminalpraevention.de/digitaler-leitfaden.html>.

¹⁹ Aktion Zivilcourage schlägt ähnliche Koordinierungsgruppen zur Erstellung kommunaler Schutzkonzepte vor, die jedoch größer sind: Aktion Zivilcourage (2025): Zivilgesellschaft stärken und schützen. Unter: https://www.aktion-zivilcourage.de/_Resources/Persis-tent/4/0/9/7/4097fb97fe6454663b3bfb5064139a3441b5c357/2024_Praxisleitfaden_Zigesus.pdf, S. 19-25.

Ein gegenseitiges Kennenlernen ist wichtig, um Perspektivwechsel und Vertrauensaufbau zu stärken. Es geht dabei darum, ein Verständnis von gegenseitigen Rollen, Arbeitsweisen und Handlungszwängen sowie -grenzen zu ermöglichen. Im Idealfall entwickeln sich aus dieser intersektoralen Zusammenarbeit Beziehungen, die z. B. ein kurzes Telefonat in dringlichen Fällen ermöglichen.

Erster Schritt der Allianz kann eine Arbeitsplanung sein: Welche Herausforderungen, Zielgruppen und Zielstellungen sollen besprochen werden und in welcher Reihenfolge? Anschließend kann ein Abgleich der Informationsstände stehen. Welches Wissen besteht und wie kann die Informationslage verbessert werden? Prozessdiagramme, die beispielsweise grob festlegen, wie die vertrauliche Allianz in akuten Fällen handelt, können Abläufe erleichtern [→ [KommA-Handreichung 06](#)].

3. Strategien und Handlungskonzepte entwickeln

Beobachtungen

Die Debatte über Anfeindungen bleibt diffus. Dies liegt an der Breite des Phänomens: Anfeindungen beginnen bei unterschwellig bedrohlichem Verhalten und reichen bis zu physischer Gewalt. Sie richten sich gegen Politik, Verwaltung, Polizei, Rettungskräfte, zivilgesellschaftliche Akteure und Medienschaffende. Eingebettet sind sie in einen Diskurs über eine allgemeine „Verrohung“ der Kommunikation, der stark mit den Dynamiken der sozialen Medien verknüpft ist, sowie einer zunehmenden Demokratiefierne und extremistischen Tendenzen.

Für kommunale Führungskräfte ist es in dieser diffusen Gemengelage nicht einfach, klare Ziele und strategische Hebel zu identifizieren. Hier können die oben beschriebenen Allianzen eine zentrale Rolle spielen: Sie bringen verschiedene Perspektiven, Wissen und Kompetenzen zusammen und unterstützen dabei, Strategien und Handlungskonzepte zu erarbeiten. Mögliche Schritte in der Erarbeitung solcher Konzepte sind nachfolgend aufgeführt.

Empfehlungen

1. Gut aufgestellt sein für den Ernstfall

Um auf Anfeindungen gut reagieren zu können – und um Betroffene zu ermutigen, diese zu thematisieren, sich Unterstützung zu holen und Anzeige zu erstatten – ist es sinnvoll, vorab folgende Aspekte zu klären.

► Anzeigen leicht ermöglichen

Ohne Anzeige keine konsequente Rechtsdurchsetzung. Gegenüber Tätern ist es wichtig, rasch und entschieden zu handeln. Langes Abwarten signalisiert, dass ihr Handeln ohne Konsequenzen bleibt und kann sie in Wiederholungstaten bestärken.

Allerdings zeigen Amts- und Mandatspersonen eher selten an. So berichten nur zwölf Prozent kommunaler Amtspersonen, dass sie Anfeindungen zur Anzeige bringen. Im Kontext von Wahlkämpfen steigt die Anzeigebereitschaft. Gleichzeitig sind im Schnitt knapp 80 Prozent der Tatverdächtigen den Betroffenen persönlich bekannt.²⁰

Information zu laufenden Verfahren

In der Projektpraxis berichten Betroffene, dass sie aufhörten, anzuzeigen, weil sie den Eindruck haben, dass eine Verurteilung meist nicht erfolge und wenig geschehe. Dies scheint auf einem Missverständnis zu beruhen: Man wird nach einer Anzeige automatisch informiert, wenn das Verfahrens eingestellt wird. Man erhält jedoch meist keine Information darüber, ob die Einstellung gegen Strafzahlung an eine gemeinnützige Einrichtung o.ä. erfolgte. Hier entsteht ggf. fälschlicherweise der Eindruck, dass eine Anzeige keine Wirkung hat. Auch dauern die Verfahren oft lange. Hier ist

²⁰ Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg (2022): Studie: Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatspersonen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt. Unter: https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Kommunalstudie%20BB_finnale_Fassung_Auflage1.pdf, S. 13.

MOTRA (2024): Kommunales Monitoring. Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern: Zentrale Befunde aus der Frühjahrsbefragung 2024. Unter: <https://www.motra.info/wp-content/uploads/2024/11/KoMo-Fruhjahrensbefragung-2024-RZ.pdf>, S.2.

Information und Aufklärung wichtig, denn im Bereich Hasskriminalität im Internet kann die Polizei oft erfolgreich ermitteln.

Zeugenschutz

Eine weitere Sorge von Betroffenen ist, dass sie den Täter:innen durch eine Anzeige mehr Angriffsfläche bieten. Dagegen helfen zwei Strategien: Zum einen handelt es sich oft nicht um Antragsdelikte, sondern um Officialdelikte, die von Amts wegen verfolgt werden. Dass die betroffene Person selbst Anzeige (Strafantrag) stellt, ist dann nicht erforderlich. Zum anderen nutzen einige Länder proaktiv den „Kleinen Zeugenschutz“ gem. § 68 Abs. 2, Satz 1 StPO, der es möglich macht, zum Schutz der Anzeigeerstanter oder Zeugen im Bereich der Hasskriminalität bzw. vorurteilsgeleiteten Kriminalität eine andere ladungsfähige Anschrift zu nennen, so dass die Privatanschrift nicht in den Akten auftaucht.

Schnittstellenkooperation

Die erste Anlaufstelle, um sich zu Gefährdungslagen und Präventionsmaßnahmen beraten zu lassen, sind die Präventionsdienststellen, die die Polizei flächendeckend anbietet.²¹ An diese kann sich jede:r wenden. Kommunale Führungskräfte haben darüber hinaus die Aufgabe, mit den örtlichen Polizeidienststellen konkrete Ansprechpersonen für den Bedarfsfall zu bestimmen, Abläufe zu klären und möglichst zu vereinfachen.

Auch mit Stellen auf Landesebene kann kooperiert werden. Dort gibt es je nach Land es präventiv agierende und beratende Beauftragte gegen Hasskriminalität sowie spezielle Ansprechstellen für die Sicherheit von Personen in Kommunalverwaltungen sowie Amts- und Mandatspersonen. Diese sind unterschiedlich angesiedelt in den Landespolizeien, Innenministerien oder Landesmedienanstalten, wie beispielsweise die Task Force gegen Hass und Hetze des Landeskriminalamtes Baden-Württemberg oder der Beauftragte der Bayerisches Justiz gegen Hasskriminalität. Bei letzterem können Amts- und Mandatspersonen in einem Online-Meldeverfahren Hass und Hetze direkt gegenüber der Generalstaatsanwaltschaft München anzeigen.²²

Zum anderen gibt es ermittelnde Stellen, oft spezialisiert auf die Bearbeitung von vorurteilsgeleiteter Hasskriminalität, beispielsweise die Schwerpunktstaatsanwaltschaft in Berlin. Diese ermitteln aber nur bei Anfeindungen gegenüber Amts- und Mandatspersonen, die vorurteilsgeleitet sind. Die im vorangegangenen Absatz genannten präventiv agierenden Stellen können hingegen offener agieren.

Mit diesen Stellen kann aus der Kommune heraus der Austausch gesucht, Prozesse etabliert und um Auskunft zu Verfahrensläufen sowie Verurteilungen gebeten werden.²³

► Betroffene informieren und beraten

Bei der Polizei gibt in allen größeren Polizeidienststellen die kriminalpolizeilichen Beratungsstellen (s.o.) sowie die Opferschutzberatungsstellen. Die kriminalpolizeilichen Beratungsstellen beraten vor allem zu verhaltensorientierten und technischen Schutz- und Präventionsmöglichkeiten. Auch können sie ggf. z.B. eine Risikoeinschätzung vornehmen.

Kommunen können dafür sorgen, dass bestehende Angebote Beratungs- oder Meldestellen wie die „Starke Stelle“, „REspekt!“ oder „Hessen gegen Hetze“ bzw. Informationsportale wie die „Initiative Toleranz im Netz“ bekannt sind und ein Austausch über Erfahrungen mit diesen Stellen stattfindet. Auch über finanzielle Unterstützung, beispielsweise Prozesskostenhilfe von Hate Aid oder Unterstützungszahlungen für Kriminalitätsoffer vom Weißen Ring können Informationen bezogen werden.

Zentral ist die Information über verschiedene Möglichkeiten, Anzeige zu stellen oder zu melden. Statt bei der Polizei kann z.B. über die Onlinewache Anzeige²⁴ gestellt werden. Bei Anfeindungen im Internet kann eine Meldung über eine

²¹ Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes: Beratungsstellensuche. Unter: <https://www.polizei-beratung.de/infos-fuer-betroffene/beratungsstellensuche/>.

²² Generalstaatsanwaltschaft München: Hate-Speech-Beauftragter der Bayerischen Justiz. Unter: https://www.justiz.bayern.de/gerichte-und-behoerden/generalstaatsanwaltschaft/muenchen/spezial_4.php.

²³ Eine Liste der Akteure in den Ländern bietet das Portal „Stark im Amt“: Unterstützung in Ihrem Bundesland. Unter: <https://www.stark-im-amt.de/unterstuetzung-in-ihrem-bundesland/>.

²⁴ Unter: <https://portal.onlinewache.polizei.de>.

der bundesweit etablierten Meldestellen erfolgen. Die Meldestelle „REspect!“ z.B. nimmt die Meldung auf bewertet sie zunächst als Official- oder Antragsdelikt. Dementsprechend leitet sie den Fall weiter oder gibt der meldenden Person Empfehlungen, wie weiter zu verfahren ist. Ähnlich arbeitet die Meldestelle „Hessen gegen Hetze.“²⁵

Sinnvoll ist es dabei, eine regionale Kurzhandreicherung für Betroffene zu haben mit aktuellen lokalen Unterstützungsangeboten – von polizeilicher, sozialer, juristischer, mit Blick auf digitale Anfeindungen bis hin ggf. zu finanzieller Unterstützung [→ [KommA-Handreichung 10](#)].

► **Öffentliche Solidarität systematisch organisieren**

Personen, die Anfeindungen erlebt haben, berichten immer wieder, dass Solidarität – sei es öffentlich oder sei es im direkten Kontakt – und das Gefühl, nicht allein zu stehen, zentral waren für die Verarbeitung der Fälle und die Motivation, sich weiter zu engagieren. Daher sollte geklärt werden, wann eine öffentliche Stellungnahme durch die politische Spitze hilfreich ist.

Auch können bestehende Bündnisse eine wichtige Rolle einnehmen. Dabei können ggf. mit dem Bündnis und lokaler Medien standardisierte Prozesse entwickelt werden, um die ehrenamtlichen Ressourcen zu schonen. Wichtig ist vor einer öffentlichen Thematisierung das Einverständnis der Betroffenen einzuholen.

► **Unterstützung Betroffener bei Pressearbeit und Koordination von Hilfsangeboten**

Wenn Anfeindungen öffentlich werden, sind Betroffene häufig mit Pressenanfragen sowie Hilfsangeboten konfrontiert, die es zu koordinieren gilt. Hier kann geklärt werden, wie sie durch professionelle Akteure, beispielsweise in der Zivilgesellschaft, unterstützt werden können.

► **Kontakt zu den Unfallkassen haben und zu Leistungen informieren**

Vielen Amts- und Mandatspersonen ist nicht bewusst, dass sie bei Tätigkeiten im Ehrenamt über die Unfallkassen versichert sind, wobei die bundeslandspezifische Zuständigkeit zu beachten ist. Hierfür gilt es, Informationen sicherzustellen und möglichst Kontaktpersonen zu identifizieren, an die sich Amts- und Mandatspersonen wenden können. Die Unfallkassen engagieren sich zunehmend im Themenfeld, so hat beispielsweise die Unfallkasse NRW, zusammen mit weiteren Organisationen, an einer Handreichung für Sicherheit im Wahlkampf mitgewirkt.²⁶ Sie hat die interaktive Internetseite „Sichere Verwaltung“, auf der beispielsweise auch „der sichere Ratssaal“ thematisiert wird.²⁷

Betroffene gilt es bei Bedarf darauf hinzuweisen. Neben den möglichen Leistungen durch den gesetzlichen Versicherungsschutz stehen die Unfallkassen auch präventiv beratend zur Verfügung.

2. **Vorab Zeichen setzen und informieren**

► **Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung**

Die Kommunalverwaltung kann an vielen Stellen Zeichen für Demokratie und Menschenrechte setzen. Dabei fragen sich viele Verwaltungskräfte derzeit, wie stark sie sich positionieren können.

- Handlungsleitend ist u.a. das **Beamtenstatusgesetz des Bundes**, das auch für kommunale Beamte gilt und ausführt: „Beamtinnen und Beamte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhalt eintreten“ (§33 Absatz 1 Satz 2 BeamStG).
- Für Angestellte in den Kommunen gilt der **Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes**, der im „Besonderen Teil Verwaltung“ festhält: „Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen auch

²⁵ Unter: <https://hessengegenhetze.de/>.

²⁶ Präventionsnetzwerk #sicherimDienst (2025): Sicher im Wahlkampf – Empfehlungen für politisch Aktive. Unter: <https://sive.rms2cdn.de/files/docs/2025/sicherimdienst-sicherheitsempfehlungen-fur-politisch-aktive-kommunalwahl-nrw.pdf>.

²⁷ Vgl. UK NRW: Die sichere Verwaltung. Unter: <https://sichere-verwaltung.de>.

hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen“ (TVöD BT-V, § 41).

- Gleichzeitig wurde im Projektverlauf deutlich, dass viel Verunsicherung dazu besteht, wie das **parteiliche Neutralitätsgebot** der Verwaltung zu verstehen ist. Dies fußt auch auf dem Beamtenstatusgesetz und fordert eine parteipolitische Unparteilichkeit: „Beamtinnen und Beamte dienen dem ganzen Volk, nicht einer Partei. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohl der Allgemeinheit zu führen“ (§ 33 Absatz 1 Satz 1 BeamStG).

Eine parteipolitische Neutralität ist dabei nicht als allgemeine Wertneutralität zu verstehen. Ein Eintreten für Demokratie, Menschenrechte, gegen Diskriminierung und Rassismus widerspricht somit keinesfalls den Regelungen für Beamte oder Bedienstete im öffentlichen Dienst – im Gegenteil.

Verwaltungsspitzen können hierzu intern kommunizieren und ihren Mitarbeitenden Unsicherheit nehmen und damit den Rücken stärken. Dies wird mit Blick auf die zunehmende Verunsicherung von Verwaltungskräften wichtiger. Vorbild können hier zivilgesellschaftliche Organisationen sein, die interne Handreichungen und Positionen im Umgang mit Demokratiefeinden erstellt haben und damit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden Handlungssicherheit geben. Als Beispiel kann die Auseinandersetzung der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands mit dem Gemeindekirchenratsgesetz dienen.²⁸ Der Verein „Verwaltung für Demokratie“ bietet ein Erste-Hilfe-Kit u.a. zu diesen Fragen.²⁹

Für den Fall, dass gewählte Spitzen selbst verfassungsfeindliche Positionen vertreten, gibt ein im Auftrag der Körber-Stiftung erstelltes Gutachten Hinweise, wie Kommunen, bzw. die Länder, die die Rahmenbedingungen kommunalen Handelns u. a. in den Kommunalverfassungen bzw. -wahlgesetzen regeln, sich hierauf vorbereiten und resilient aufstellen können. Das Gutachten geht unter anderem darauf ein, wie die Verfassungstreue von Wahlbeamten nach der Wahl geprüft werden kann.³⁰

▶ **Amts- und Mandatspersonen informieren**

Die Information von potenziell betroffenen Personengruppen sensibilisiert und setzt Zeichen, dass man nicht tatenlos zuschaut. Eine KommA-Kommune schrieb beispielsweise alle Kandidierenden bei Kommunalwahlen vor der Wahl dazu an. Wichtig ist es hier, die jeweilig zuständigen Ansprechpersonen zu nennen bzw. über Links auf aktuell gehaltene Ansprechstellen zu verweisen [→ [KommA-Handreichung 01](#)].

Zusätzlich können umfangreichere Handreichungen für Amts- und Mandatspersonen für die Kommune erstellt werden, u.a. auch zum Schutz von Mitarbeitenden, Ansprechpersonen in der Kommune etc. [→ [KommA-Handreichung 10](#)].

▶ **Wichtige Anlässe und wiederkehrende Problemstellungen identifizieren**

Sinnvoll ist es, zu prüfen, ob zu bestimmten Zeiten, wie in Wahlkämpfen, bei bestimmten Anlässen, Feierlichkeiten oder in bestimmten Regionen Anfeindungen besonders häufig vorkommen und wie hier präventiv agiert werden kann. Auch können wiederkehrende Herausforderungen aufgegriffen und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, beispielsweise mit Blick auf die Sperrung der Meldeadresse. Auch kann vorab geprüft werden, welche Möglichkeiten im Versammlungsrecht im jeweiligen Bundesland bestehen, um auf wiederkehrend mit Anfeindungen verbundene Versammlungen, beispielsweise mit Blick auf die örtliche Nähe zu Wohnorten von Amts- und Mandatspersonen, angemessen zu reagieren.

²⁸ Bundesverband Mobile Beratung (2025): Engagiert und demokratisch bleiben. Handlungsempfehlungen zum Umgang mit der extrem rechten AfD. Unter: <https://bundesverband-mobile-beratung.de/wp-content/uploads/2025/06/2025-BMB-Handreichung-Engagiert-und-demokratisch-bleiben-Umgang-mit-AfD.pdf>, S. 34-35.

²⁹ Unter: <https://verwaltung-fuer-demokratie.de/erste-hilfe-kit-demokratie>.

³⁰ Ritgen, K. (2024): Wehrhafte(re) Kommunen: Politische Resilienz in herausfordernden Zeiten (Gutachten). Körber-Stiftung. Unter: https://koerberstiftung.de/site/assets/files/43049/gutachten_resilienz_langfassung-1.pdf, 73-80.

► Sitzungen der Kommunalvertretungen und Ausschüsse achtsam moderieren

Eine respektvolle Debattenkultur in kommunalen Räten hat Vorbildfunktion. Besondere Bedeutung kommt dabei den politischen Führungskräften zu, die Rats- und Gremiensitzungen leiten.³¹ Denn auch parteipolitische Gegner greifen zu Anfeindungen als Mittel der Einschüchterung. Nach dem Kommunalen Monitoring ist dies in rund 6 Prozent der Anfeindungen der Fall.³² Laut Kommunalstudie Brandenburg gaben ein gutes Drittel der Betroffenen an, dass Beleidigungen, Bedrohungen, Sachbeschädigung oder Gewalt von Mitgliedern anderer Fraktionen ausgingen.³³

Hier können beispielsweise Vernetzungsformate, Austausch und Trainings der Sitzungsleitenden (bspw. Bürgermeister:innen) helfen, in Sitzungen angemessen zu moderieren und die Debattenfähigkeit zu erhalten.³⁴ Dazu gehört auch die Gestaltung und Nutzung von Geschäftsordnungen. Ein anderer Ansatzpunkt ist das gemeinschaftliche Entwickeln eines Verhaltenscodex³⁵ bzw. das Einführen einer Präambel in der Geschäftsordnung. Im Umgang mit menschenfeindlichen und rechtspopulistischen Kommentaren in kommunalen Gremien gibt es mittlerweile Praxiserfahrungen, die sich in verschiedenen Handreichungen abbilden (z.B. des Bundesverbandes Mobile Beratung).³⁶

► Erwartungen an Mitarbeitende der Verwaltung in Dienstvereinbarungen festhalten

Auch Dienstvereinbarungen können als wirksames Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb von Kommunalverwaltungen helfen. Dienstvereinbarungen sind verbindliche Regelungen zwischen der Verwaltungsleitung und dem Personalrat. Sie bieten ein Höchstmaß an Verbindlichkeit, wenn es um die Regelung interner Arbeitsabläufe und Strukturen geht.

Eine Dienstvereinbarung kann beispielsweise festhalten, zu welchen Schulungen Mitarbeitende verpflichtet sind. Sie kann genutzt werden, um grundlegende Erwartungen an Verhaltensweisen im öffentlichen Dienst auf der einen und Schutzaufgaben der Verwaltung auf der anderen Seite verbindlich zu konkretisieren. Allerdings ist die Verhandlung von Dienstvereinbarungen meist ein aufwändiger Prozess, in den viele Akteure eingebunden sind. Unter Umständen ist es praktikabler, bestehende Dienstvereinbarungen – z.B. zu den Themen Übergriffsmanagement oder Konfliktbearbeitung – zu aktualisieren und erweitern [→ [KommA-Handreichung 05](#)].

► Achtsames Beschwerdemanagement etablieren

Ein weiteres Thema, sind Beschwerden, die schriftlich von Bürger:innen an die Verwaltung gerichtet werden. Sie beinhalten nicht selten rassistische, demokratiefeindliche Äußerungen. Für die Mitarbeitenden, die diese Beschwerden beantworten, ist es hilfreich, wenn sie hier aus einem Katalog von Standardformulierungen wählen können, um diese Äußerungen nicht unkommentiert stehen zu lassen. Solch ein Beschwerdemanagement setzt intern und extern ein klares Signal und entlastet einzelne Mitarbeiter, die sich u.U. persönlich angesprochen und betroffen fühlen.-

³¹ Tetzlaff, S. (2022): Mehr Respekt bitte! Diskussionskultur in der deutschen Kommunalpolitik. Unter: https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/29279/mehr_respekt_bitte.pdf.

³² MOTRA (2024): Kommunales Monitoring. Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern (KoMo). Herbstbefragung 2023. Unter: <https://www.motra.info/wp-content/uploads/2024/05/KoMo-Herbstbefragung-2023-1.pdf>, S. 8.

³³ Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg (2022): Studie: Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatspersonen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt. Unter: https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Kommunalstudie%20BB_finale_Fassung_Auflage1.pdf, S. 52.

³⁴ Es bestehen verschiedene Angebote der kommunalen Konfliktberatung, die hier ggf. auch genutzt werden können, <https://www.kommunale-konfliktberatung.de>.

³⁵ Körber-Stiftung: Respekt im Rat. Projekt zur Förderung der Diskussionskultur in kommunalen Gremien. Unter: <https://koerber-stiftung.de/projekte/respekt-im-rat/>.

³⁶ Vgl. Bundesverband Mobile Beratung (2025): Engagiert und Demokratisch bleiben. Handlungsempfehlungen zum Umgang mit der extrem rechten AfD. Unter: <https://bundesverband-mobile-beratung.de/wp-content/uploads/2025/06/2025-BMB-Handreichung-Engagiert-und-demokratisch-bleiben-Umgang-mit-AfD.pdf>; Bundesverband Mobile Beratung e. V., Kulturbüro Sachsen e. V., Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (2017): 'Wir holen uns unser Land und unser Volk zurück' – Empfehlungen zum Umgang mit rechtspopulistischen Parteien in Parlamenten und Kommunen. Unter: https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/wp-content/uploads/2017/11/BMB_2017-Umgang-mit-rechtspopulistischen-Parteien.pdf.

Als Verwaltung klare Signale an Mitarbeitende senden

Für die Kommunen arbeiten rund 1,7 Millionen Menschen in Deutschland. Sie sind einer der großen Arbeitgeberinnen im öffentlichen Dienst. Wenn Kommunen an Mitarbeitende klare Signale gegen Hass, Anfeindungen und Rassismus senden, erreichen sie wirksam viele Menschen.

So haben im Projekt viele Modellkommunen auch **Maßnahmen der antirassistischen, vielfaltsorientierten Organisationsentwicklung** genutzt. Diese sind u.a.

- **Stärkung von Führungskräften:** Verwaltungsmitarbeitende, die während der Arbeit Rassismus erfahren, brauchen sensibilisierte Führungskräfte. Für die Führungskräfte sind solche Situationen herausfordernd.
Unsere Handreichungen zeigen am Beispiel von Berlin-Mitte und Augsburg, wie Führung in diversen Teams rassismussensibel gelingt [→ [KommA-Handreichung 04-01](#) → [KommA-Handreichung 04-02](#)].
- **Umgang mit rassistischen Vorfällen:** Führungskräfte sind gefragt, auf rassistische Vorfälle im Team professionell zu reagieren und Mitarbeitende wirksam zu unterstützen.
Unser Trainingskonzept zeigt, wie (insb. weiß positionierte) Führungskräfte zum sicheren Umgang mit Rassismus im Team geschult und in ihrer Resilienz gestärkt werden können [→ [KommA-Handreichung 08](#)].
- **Vernetzung:** Die Vernetzung von Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrungen erhöht ihre Sichtbarkeit und bietet Unterstützung. Wie gelingt diese Vernetzung in der Praxis? Wie können Mitarbeitende angesprochen werden? Und wie tragen solche Netzwerke zu struktureller Veränderung bei?
Unsere Handreichung zeigt dies anhand von zwei Beispielen [→ [KommA-Handreichung 09](#)].
- **Antirassismus und Antidiskriminierung:** Verwaltungen brauchen klare Abläufe, um auf rassistische oder diskriminierende Vorfälle effektiv zu reagieren: Wer nimmt Beschwerden entgegen? Welche Unterstützungsangebote erhalten Betroffene? Welche Stellen sind verantwortlich und wie greifen Prozesse sinnvoll ineinander?
Unsere Handreichung zeigt, wie Sie Beschwerde- und Unterstützungsprozesse sinnvoll aufstellen und Betroffene effektiv begleiten [→ [KommA-Handreichung 03](#)].
- **Strategie:** Kommunen haben häufig viele Maßnahmen gegen Rassismus und Hass entwickelt. Ein Strategiepapier stellt diese in einen strategischen Zusammenhang und macht sie leicht zugänglich. Auch werden im Prozess Lücken und Bedarfe deutlich.
Unsere Handreichung stellt ein Strategiekonzept und den Prozess dahin beispielhaft dar [→ [KommA-Handreichung 02](#)].

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.

Weiterführende Informationen

Der KomMA-Beirat

- Basma Bahgat, Hate Aid
- Prof. Dr. Andreas Blätte, Universität Duisburg-Essen
- Dr. Claire Bortfeld, Referatsleitung „Demokratieförderung“ BMBFSFJ
- Dr. Rubén Martín Cárdenas Carbajal, DaMOst e.V.
- Eter Hachmann, DaMOst e.V.
- Dr. Anwar Hadeed, AMFN
- Dr. Andreas Hollstein, eh. Bürgermeister Altena, NRW
- Hatice Kara, eh. Bürgermeisterin Timmendorfer Strand, Schleswig-Holstein
- Heike Kleffner, Bundesverband Opferberatungsstellen
- Marcus Kober, "Starke Stelle", Deutsches Forum für Kriminalprävention
- Heiko Küpper, Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- Prof. h.c. Erich Marks, Deutscher Präventionstag
- Miriam Marnich, Deutscher Städte- und Gemeindebund
- Dr. Alex Mommert, Deutscher Städtetag
- Andre Niewöhner, Polizeidirektor, Präventionsnetzwerk *#sicherimDienst*
- Dr. Özgür Özvatan, Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung
- Jennifer Pross, Bundesverband Mobile Beratung e. V.
- Dr. Klaus Ritgen, Deutscher Landkreistag
- Bettina Rommelfanger, Polizeidirektorin, Task Force gegen Hass und Hetze, LKA Baden-Württemberg
- Ashok-Alexander Sridharan, eh. Bürgermeister Bonn
- Sven Tetzlaff, Körber-Stiftung (Stark im Amt)
- Stefan Uecker, Ministerialrat, Leiter H III 1 – Wehrhafte Demokratie und Extremismusprävention, Bundesministerium des Innern und für Heimat
- Anna-Katharina Friedrich, Deutsche Stiftung Engagement und Ehrenamt (DSEE)

Kontakt

Dr. Jenni Winterhagen (winterhagen@imap-institut.de; info@imap-institut.de)

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

www.komma-allianzen.de

Auswahl an Meldestellen, Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Es gibt mittlerweile eine Vielzahl an Akteuren, die bundes- oder landesweit im Kampf gegen Hass und Hetze unterstützen. Zur Erstorientierung empfehlen wir das Portal „Stark im Amt“ der Körber-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städtetag, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebundes. Es beinhaltet eine umfassende Datenbank an bundes- und landesweit tätigen Einrichtungen. Die Datenbank kann entsprechend nach Themen, Organisationstypen und Hilfsangeboten gefiltert werden:

- <https://www.stark-im-amt.de/netzwerk/>

Des Weiteren könnten folgende Angebote interessant sein, die nicht in der obigen Datenbank enthalten sind:

- Task Force gegen Hass und Hetze: <https://initiative-toleranz-im-netz.de/>
- DaMOst e.V. (Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland): <https://www.da-most.de/antiraktiv>
- AMFN e.V. (Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge in Niedersachsen): <https://amfn.de/>
- Deutscher Präventionstag: <https://www.praeventionstag.de/>
- Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt: <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/>