

Demokratie unter Druck – Anfeindungen auf Amtsträger*innen in der Kommunalpolitik und Beschäftigte der Kommunalverwaltung Thüringens

Forschungsbericht

April 2023

Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) Jena



In Trägerschaft

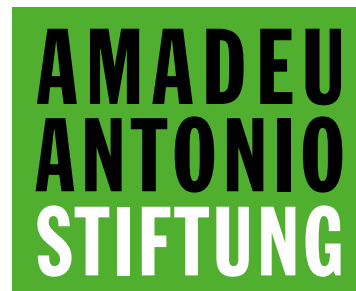


**Demokratie unter Druck –
Anfeindungen auf Amtsträger*innen in der Kommunalpolitik
und Beschäftigte der Kommunalverwaltung Thüringens**

Projektteam:

Dr. Axel Salheiser, Dr. Janine Dieckmann, Viktoria Kamuf, Mark Blüml

Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft
Tatzendpromenade 2a
07745 Jena
Homepage: www.idz-jena.de
E-Mail: info@idz-jena.de
Telefon: 03641 2719403



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	1
1 Einleitung – Angriffe in der Kommunalpolitik und -verwaltung als Dimension der Demokratiegefährdung.....	1
1.1 Angriffe auf Amtsträger*innen in der Kommunalpolitik	2
1.2 Angriffe auf Verwaltungsmitarbeitende	3
1.3 Forschungsfragen der Befragung in Thüringen 2022.....	4
2 Methodik und Stichprobe	5
3 Ergebnisse	7
3.1 Anfeindungen und Angriffe gegen ehren- und hauptamtliche Amtsträger*innen sowie Verwaltungsangestellte als berufliche Herausforderung	7
3.1.1 Beleidigungen	10
3.1.2 Bedrohungen.....	11
3.1.3 Sachbeschädigungen	11
3.1.4 Körperliche Angriffe	12
3.1.5 Spezifische Erfahrungen mit Anfeindungen in der Kommunalverwaltung	12
3.1.6 Anfeindungen als besondere Herausforderung im Arbeitsalltag	15
3.1.7 Konkrete Situationsbeschreibungen	16
3.1.8 Angriffe gegen Mitarbeitende und privates Umfeld	18
3.1.9 Veränderungen der Anfeindungen seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie	19
3.2 Kontexte und vermutete Motive der Anfeindungen.....	20
3.2.1 Kontexte.....	20
3.2.2 Vermutete Motive der Anfeindungen	20
3.3 Auswirkungen der Anfeindungen auf Betroffene	23
3.3.1 Subjektive Sicherheitslage im Arbeitsumfeld.....	23
3.3.2 Auswirkungen auf das Arbeits- und Privatleben.....	24
3.3.3 Einfluss der Anfeindungen auf die Weiterführung des Amtes bzw. Jobs	24
3.4 Umgang mit Anfeindungen und Angriffen.....	26
3.4.1 Umgangsweisen mit den Anfeindungen	26

3.4.2 Auswirkungen auf die Öffentlichkeitsarbeit.....	28
3.5 Handlungsbedarfe	28
3.5.1 Bestehende Unterstützungsangebote	28
3.5.2 Wünsche nach weiteren Unterstützungsangeboten und -maßnahmen	29
3.6 Round-Table-Gespräch mit Politik und Zivilgesellschaft.....	31
4 Fazit und Handlungsempfehlungen	33
Literaturverzeichnis.....	36

Zusammenfassung

Bedrohungen, Einschüchterungsversuche und Angriffe auf Kommunalpolitiker*innen sind in jüngster Vergangenheit zunehmend in das öffentliche Bewusstsein gerückt. Das Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft hat im Sommer 2022 die erste empirische Befragung in Thüringen zu den Erfahrungen mit Anfeindungen und Angriffen in der Kommunalpolitik und -verwaltung durchgeführt. Dabei wurden neben Amtsträger*innen explizit auch Beschäftigte in Kommunalverwaltungen in die Befragung mit einbezogen. Der vorliegende Projektbericht stellt die Ergebnisse der Befragung vor. Sie zeigen, dass vor allem verbale und schriftliche Beleidigungen und Bedrohungen für viele Kommunalpolitiker*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen zum Arbeitsalltag gehören. Seit Beginn der Corona-Pandemie wird zudem eine Zunahme an Anfeindungen beobachtet. Viele Befragte wünschen sich u.a. eine effektivere Strafverfolgung und bessere Unterstützungs- und Beratungsangebote.

1 Einleitung¹ – Angriffe in der Kommunalpolitik und -verwaltung als Dimension der Demokratiegefährdung

Dass Kommunalpolitiker*innen bedroht, eingeschüchtert und angegriffen werden, ist an sich kein neues Phänomen. Doch besonders im Kontext der Verrohung öffentlicher Diskurse, steigender Protestaktivitäten gegen Asylpolitik, staatliche Pandemiebekämpfungsmaßnahmen oder zuletzt in der Energiekrise spiegeln diese Anfeindungen die Unzivilität eines sogenannten ‚Wutbürgertums‘ (vgl. Speit 2019). Die Schwelle für persönliche Beleidigungen oder gar Gewalt gegenüber jenen Verantwortungsträger*innen, die als Repräsentant*innen des ‚Systems‘ wahrgenommen werden, scheint gesunken. Gerade vor dem Hintergrund fortschreitender rechtspopulistischer Mobilisierung ist es wichtig, die zunehmende Angriffsbereitschaft systematisch sichtbar zu machen, um ihr entgegenzuwirken und Betroffene zu schützen.

Vor allem in den sozialen Medien haben Anfeindungen gegenüber den Vorjahren zugenommen. Es sind längst nicht mehr ausschließlich anonym agierende Personen, sondern auch offen mit ihren Klarnamen auftretende Personen, die u.a. Politiker*innen zur Zielscheibe ihrer drastischen ‚Kritik‘ oder ihres blanken Hasses erkoren haben. Populistischer Hass auf Politik(-er*innen), welcher das Maß

¹ Einige Abschnitte wurden bereits in einem Beitrag der IDZ-Schriftenreihe „Wissen schafft Demokratie“ mit Schwerpunkt „Demokratie unter Druck“ (Band 12) veröffentlicht (Kamuf et al. 2023). Großer Dank für die tatkräftige Unterstützung des Projekts gilt Julia Dressinghaus, Lukas Wittmann und Jara Urban.

einer ‚Unzufriedenheit mit politischen Entscheidungen‘ überschreitet und sich nicht mehr nur in legitimen und demokratischen Protestformen äußert, richtet sich gegen ‚die Eliten‘, gegen ‚die da oben‘ (vgl. Müller 2016). Doch bei Amtsträger*innen auf kommunalpolitischer Ebene bzw. Angestellten der Kommunalverwaltungen ist die Unterscheidung zwischen ‚oben‘ und ‚unten‘, zwischen dem Staat auf der einen Seite und den Bürger*innen auf der anderen, nur schwer aufrechtzuerhalten: Gerade in kleinen Kommunen im ländlichen Raum sind es vor allem ortsansässige Ehrenamtliche, Bürger*innen und Nachbar*innen, die für ihr Gemeinwesen und die zentralen Aufgaben der Daseinsvorsorge Verantwortung übernehmen.

1.1 Angriffe auf Amtsträger*innen in der Kommunalpolitik

Bundesweit liegen mittlerweile mehrere Befragungen zu den Erfahrungen mit Anfeindungen von kommunalpolitischen Amtsträger*innen vor (u.a. Alin et al. 2021; Erhardt 2021; Kohl 2019). Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Studien zusammengefasst. Die Zahlen des BKA, das im Zeitraum 2017 bis 2021 eine Verdreifachung der Straftaten gegen Amts- und Mandatsträger*innen festgestellt hat, legen nahe, dass die Anfeindungen in den vergangenen Jahren zugenommen haben (Neuerer 2022). Diese Zahlen beleuchten nur das Hellfeld. Hinter der Anzahl der Fälle, bei denen Anzeige erstattet wurde, liegt eine deutlich höhere Dunkelziffer. Zuzufolge einer Studie 2021 wurde seltener Anzeige erstattet, als Vorfälle stattgefunden haben: Nur bei 28% der Angriffe, die Familienangehörige der befragten ehren- und hauptamtlichen (Ober-)Bürgermeister*innen sowie Landrät*innen betrafen, und nur bei 14% der persönlich erlebten Vorfälle wurde Anzeige erstattet (Kemmesies/MOTRA 2022). Die bisher umfangreichste repräsentative bundesweite Umfrage zu Angriffen auf Kommunalpolitiker*innen zeigt, dass zwei Drittel der befragten Bürgermeister*innen angaben, schon einmal beleidigt, beschimpft, bedroht oder tätlich angegriffen worden zu sein (Erhardt 2020). Hohe Zahlen für Anfeindungen weisen auch zwei weitere bundesweite Befragungen von Bürgermeister*innen 2021 nach: In der ersten Studie gaben über die Hälfte (57%) der bundesweit 1.641 befragten Bürgermeister*innen an, im Rahmen ihrer Tätigkeit mindestens einmal Beleidigungen, Bedrohungen oder tätlichen Angriffen ausgesetzt gewesen zu sein (forsa 2021). In 14% der Fälle richteten sich die Anfeindungen auch gegen Familienmitglieder. Die Ergebnisse einer im Auftrag des ARD-Magazins „report München“ durchgeführten Umfrage unter 1.600 Mandatsträger*innen, bei der neben Beleidigungen, Bedrohungen oder tätlichen Angriffen zusätzlich nach Beschimpfungen gefragt wurde, waren alarmierender: 72% der Befragten gaben an, von mindestens einer dieser Anfeindungsformen betroffen gewesen zu sein (Erhardt 2021). Darüber hinaus gibt es bereits mehrere Erhebungen, die sich auf einzelne Bundesländer beziehen: In Hessen zeigte sich 2021, dass 8% der 422 befragten Bürgermeister*innen körperliche Gewalterfahrungen

gemacht hatten und 11% Todesdrohungen erhielten (Bannenberg et al. 2021: 6). Eine vom Brandenburgischen Innenministerium in Auftrag gegebene Studie ergab, dass deutlich über ein Drittel der befragten Amtspersonen und Mandatsträger*innen im Befragungszeitraum 2014 bis Mitte 2021 beleidigt, bedroht, körperlich angegriffen wurde oder von Sachbeschädigung betroffen war (Klewes et. al. 2022). Die Gesamtschau der Studien macht deutlich: Zahlreiche Kommunalpolitiker*innen – in ihrer Funktion als Repräsentant*innen eines demokratischen Staates – sind aufgrund ihrer Arbeit von Anfeindungen und Bedrohungen betroffen.

1.2 Angriffe auf Verwaltungsmitarbeitende

In den bisher beschriebenen Studien liegt der Fokus auf Amts- und Mandatsträger*innen der Kommunalpolitik. Dabei werden immer wieder auch Mitarbeitende der Kommunalverwaltungen am Rande als potenziell Betroffene von Anfeindungen erwähnt. Neben Amtsträger*innen können auch Beschäftigte in den Kommunalverwaltungen, die politische Entscheidungen vor Ort um- und durchsetzen müssen, Ziel von Anfeindungen werden, die sie aufgrund ihrer Funktion als staatliche Repräsentant*innen erleben. So gaben fast zwei Drittel der 2021 befragten Bürgermeister*innen an, dass ihre Verwaltungsmitarbeitenden oder Mitglieder der Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung im Arbeitskontext Beleidigungen, Bedrohungen oder tätliche Angriffe erlebt haben (forsa 2021: 13). Einige Studien nehmen explizit Angriffe auf Verwaltungsmitarbeitende in den Blick.

In einer Studie der komba Gewerkschaft NRW und des Instituts für Polizei- und Kriminalwissenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW widmet sich der Autor der *Workplace Violence*, die Gegenstand diverser Studien ist (vgl. Kohl 2019). Dabei handelt es sich um ein weltweites Phänomen, das in verschiedensten Arbeitskontexten auftritt. Eine europaweite Unternehmenserhebung hat ergeben, dass der Sektor der öffentlichen Verwaltung nach dem Gesundheits- und Sozialwesen am stärksten von psychischer und physischer Gewalt betroffen ist. Beide Sektoren teilen die Eigenschaft eines häufigen Kontakts von Mitarbeitenden mit Kund*innen (Kohl 2019). Rölle (2020) gibt einen Überblick über Studien, die sich im Zeitraum von 2010 bis 2020 dem Thema gewidmet haben. Ein Ergebnis ist, dass bezüglich der Ursachen der Angriffe auf kommunale Verwaltungsmitarbeitende und Politiker*innen eine Uneinheitlichkeit der Ergebnisse sowie eine Forschungslücke besteht und dass vonseiten der jeweils befragten Betroffenen vielfältige Erklärungen existieren. Ein von Rölle befürworteter Erklärungsansatz ist, den Blick auf Handlungsgründe der Bürger*innen zu werfen, von denen die Angriffe ausgehen. Im Vergleich von Verwaltungsmitarbeitenden und hauptamtlichen Kommunalpolitiker*innen zeigt sich laut Rölle, dass beide Gruppen in Großstädten ähnlich häufig von Anfeindungen betroffen sind. Ein entscheidender Faktor, der auf Unterschiede der Betroffenheit von Anfeindungen hinweist, ist die sich

unterscheidende Kontakthäufigkeit zu Bürger*innen: Bei Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung, die in direktem Kontakt mit Bürger*innen stehen, ist eine Zunahme von Gewalt sichtbar. Eine besonders starke Betroffenheit von körperlicher Gewalt zeigt sich bei Mitarbeitenden in Jobcentern. Hier gaben in einer hessischen Studie 16% der Befragten an, schon einmal von körperlichen Übergriffen betroffen gewesen zu sein (ebd.).

Eine Literaturstudie zu Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst von Katharina Bühren und Kolleg*innen (2022) kommt zum Ergebnis, dass bislang ein Gesamtüberblick der Situation im öffentlichen Dienst fehlt. Eine Vergleichbarkeit bisheriger Studien erweist sich als schwierig, da unterschiedliche Definitionen von Gewalt verwendet werden. Daher lässt sich keine eindeutige Aussage darüber treffen, ob gewalttätige Übergriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren zugenommen haben. Außerdem fehlt es an Studien, die die diversen Präventionsmaßnahmen auf deren Wirksamkeit in der Praxis befragen. An die Literaturstudie schließen sich zwei empirische Erhebungen an, die das Ausmaß der Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes untersuchen – dabei wurde die erste im Jahr vor der COVID-19-Pandemie und die zweite während der Pandemie durchgeführt (ebd.). Im Vergleich der beiden Befragungszeiträume zeigt sich eine deutliche Zunahme der Vorfälle in nahezu allen Beschäftigungsbereichen mit der Pandemie; eine besonders starke Zunahme an Angriffen lässt sich in den Bereichen Justiz, Bürgeramt und Ordnungsamt feststellen. Insgesamt unterscheidet sich das Ausmaß der Vorfälle diverser Angriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Diensts je nach Beschäftigungsbereich stark. Im Bereich der kommunalen Sozial- und Arbeitsverwaltung etwa liegt das Ausmaß der gemeldeten Vorfälle im mittleren Bereich (ebd.). Insgesamt kann zusammengefasst werden: Hinsichtlich der Angriffe auf Verwaltungsmitarbeitende bestehen noch Forschungslücken. Auch für Thüringen gibt es bisher keine Studien, die Angriffe auf Amts- und Mandatsträger*innen der Kommunalpolitik bzw. Angriffe auf Verwaltungsmitarbeitende in den Blick nehmen.

1.3 Forschungsfragen der Befragung in Thüringen 2022

Der vorliegende Forschungsbericht legt die Ergebnisse des Forschungsprojekts *„Demokratie unter Druck – Anfeindungen auf haupt- und ehrenamtliche Amtsträger*innen in der Kommunalpolitik Thüringens“* dar. Ziel des IDZ-Projekts, das im Jahr 2022 durchgeführt wurde, war es, Anfeindungen und Angriffe gegenüber haupt- und ehrenamtliche Amtsträger*innen in der Kommunalpolitik Thüringens systematisch empirisch zu analysieren. Darüber hinaus wurden aufgrund der oben genannten Forschungslücke auch Verwaltungsmitarbeitende befragt. Weiterhin beleuchtete die Befragung die Folgen der Anfeindungen für die Betroffenen. Aus den Projektergebnissen werden

Handlungsbedarfe für Thüringen ermittelt – in Form von Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen für die Betroffenen, aber auch darüber hinaus.

Folgende Forschungsfragen lagen der Studie zugrunde:

1. Welche Formen von Anfeindungen und Angriffe berichten ehren- und hauptamtliche Amtsträger*innen und Verwaltungsmitarbeitende in Thüringen?
2. In welchen Kontexten finden die Anfeindungen statt?
3. Welche Motivlagen vermuten die Betroffenen bei den Täter*innen?
4. Welche Veränderungen in der Häufigkeit der Anfeindungen werden seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wahrgenommen?
5. Wie wirken sich die Anfeindungen auf die Betroffenen aus?
6. Wie gehen die Betroffenen mit den Anfeindungen um?
7. Welche Unterstützungsangebote und Schutzmaßnahmen sind den Amtsträger*innen und Verwaltungsmitarbeitende bekannt? Welche Wünsche und Bedarfe gibt es diesbezüglich?
8. Welche konkreten Handlungsempfehlungen ergeben sich aus den Befunden?

2 Methodik und Stichprobe

In dieser Studie wurden die Daten durch eine standardisierte, quantitative Fragebogenerhebung mit vertiefenden qualitativen Interviews erhoben. Anschließend wurden erste Ergebnisse mit Personen aus Politik und Zivilgesellschaft in einem Round-Table-Gespräch diskutiert.

Dieser Forschungsbericht behandelt zunächst den empirischen Teil der standardisierten Onlinebefragung. Es nahmen insgesamt $n = 136$ Personen aus Kommunalpolitik und -verwaltung in Thüringen im Zeitraum vom 15. Juni 2022 bis zum 31. Juli 2022 teil. Des Weiteren wurden zwei vertiefende Interviews durchgeführt.

Im Online-Fragebogen wurden zunächst soziodemografische Daten abgefragt, worauf Fragen zu Erfahrungen mit Anfeindungen und Angriffen im Arbeitsumfeld folgten. Abschließend wurde nach dem Umgang mit Anfeindungen und nach möglichen Unterstützungsmaßnahmen und Schutzkonzepten gefragt.

7 Personen haben der Verarbeitung der anonymisiert erhobenen Umfragedaten nicht explizit zugestimmt, 1 befragte Person merkte am Ende des Fragebogens an, dass sie nicht kommunalpolitisch aktiv sei. Diese Teilnehmenden wurden folglich aus dem Sample entfernt. Es ergibt sich eine Gesamtstichprobe von $n = 129$ Amtsträger*innen und Verwaltungsmitarbeitenden in Thüringen, die im Folgenden detaillierter beschrieben wird. Aufgrund der Selbstselektion der

Befragungsteilnehmenden ist diese Stichprobe im statistischen Sinne nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der Amtsträger*innen und Verwaltungsmitarbeitenden in Thüringen.²

Die Mehrheit der Befragten in der Stichprobe ist männlich (63%³). Alle Altersgruppen ab 18 Jahren bis über 66 Jahre sind in der Stichprobe vertreten; die Funktionen der Befragten decken die Spannweite der Leitungsebenen der Thüringer Kommunalpolitik und -verwaltung ab (Tabelle 1)⁴.

„Welches Amt üben Sie aus?“

Funktion	Häufigkeit (n)	Anteil (in %)
Oberbürgermeister/in	5	4
Stellvertretende/r Oberbürgermeister/in	2	2
Landrat/rätin	1	1
Stellvertretende/r Landrat/rätin	1	1
Bürgermeister/in oder Leiter/in einer Verwaltungsgemeinschaft	55	43
Stellvertretende/r Bürgermeister/in oder stellvertretende Leiter/in einer Verwaltungsgemeinschaft	2	2
Ortsteilbürgermeister/in	3	2
Dezernats- oder Amtsleiter/in	29	23
Sonstiges (z.B. Amtstierarzt/ärztin, Sachbearbeiter/in, Auszubildende/r)	30	23
Keine Angabe	1	1
Summe	129	100

Tabelle 1: Ämter bzw. Funktionen der Befragten, n = 129

Ein Großteil der Befragten (78%) ist hauptamtlich in der Kommunalpolitik und -verwaltung tätig und 19% ehrenamtlich. Die Amtslänge/Dauer der Tätigkeit variiert erheblich – 38% sind zwischen einem

² Durch eine thüringenweite Akquise der Teilnehmenden wurde darauf geachtet, ein möglichst umfassendes und breites Meinungsbild von Akteur*innen mit verschiedenen Funktionen und aus unterschiedlichen Arbeitskontexten zu erfassen.

³ Die Prozentwerte dieses Forschungsberichts sind auf ganze Zahlen gerundet.

⁴ In den folgenden Abbildungen und Tabellen variieren bei verschiedenen Analysen die Werte für die Stichprobengröße (n). Einerseits haben die Befragten manche Fragen nicht beantwortet. Andererseits wurden im Online-Fragebogen sogenannte Filterfragen gestellt. So wurden beispielsweise den Befragten, welche die Frage „Haben Sie persönlich im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit in den letzten 5 Jahren Anfeindungen oder Angriffe erlebt?“ verneinten, keine Fragen zu erlebten Übergriffen gestellt.

und fünf Jahren, weitere 38% seit über 10 Jahren in ihrem Amt tätig. Es nahmen 73 Kommunalpolitiker*innen (also Personen mit kommunalpolitischem Amt bzw. Funktion) und 57 Verwaltungsangestellte teil.⁵

Sämtliche Gemeindegrößen von unter 1.000 bis über 100.000 Einwohner*innen werden in der Stichprobe abgebildet. Von den Befragten wohnt ein Großteil (79%) auch in der Gemeinde, in der sie tätig sind.

3 Ergebnisse

3.1 Anfeindungen und Angriffe gegen ehren- und hauptamtliche Amtsträger*innen sowie Verwaltungsangestellte als berufliche Herausforderung

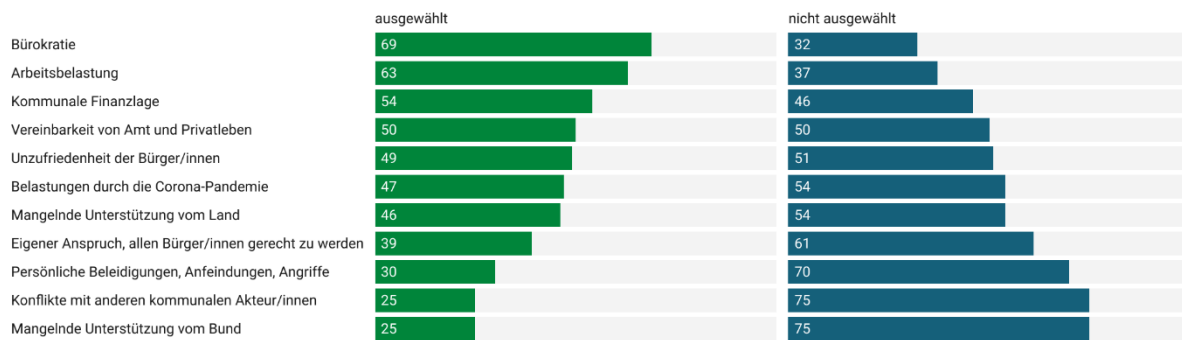
„Beleidigende und bedrohende E-Mails und Briefe sowohl mit Absender als auch anonym sind leider inzwischen eher Alltag.“ (Zitat aus Befragung, Kommunalpolitik)

Hauptinteresse des Forschungsprojekts waren die erlebten Anfeindungen und Angriffe in der Thüringer Kommunalpolitik und -verwaltung. Die Befragung ergab: Fast jede*r dritte Befragte (30%) nahm persönliche Beleidigungen, Anfeindungen oder Angriffe als Herausforderung bei der Ausübung des Amtes wahr. Andere Themen wurden jedoch wesentlich häufiger genannt. Die am häufigste wahrgenommene Herausforderung sei die Bürokratie (69%), die zweithäufigste die starke Arbeitsbelastung (63%, Abbildung 1). Unter „Sonstiges“ finden sich weitere Herausforderungen, etwa die „Abwälzung von Bundes- und Landesaufgaben auf Kommunen ohne angemessene Kompensation“ oder dass „politische Erwägungen [...] zu oft über fachlichen Erfordernissen [stehen]“.

⁵ Insofern markante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Kommunalpolitiker*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen auftraten, wird darauf im Forschungsbericht knapp eingegangen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind relativ kleine Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionsträger*innen allerdings nicht aussagekräftig und werden daher nicht berichtet.

"Was nehmen Sie als Herausforderungen in der Ausübung Ihres Amtes wahr?"

(Mehrfachnennung möglich)



Angaben in Prozent; n = 128

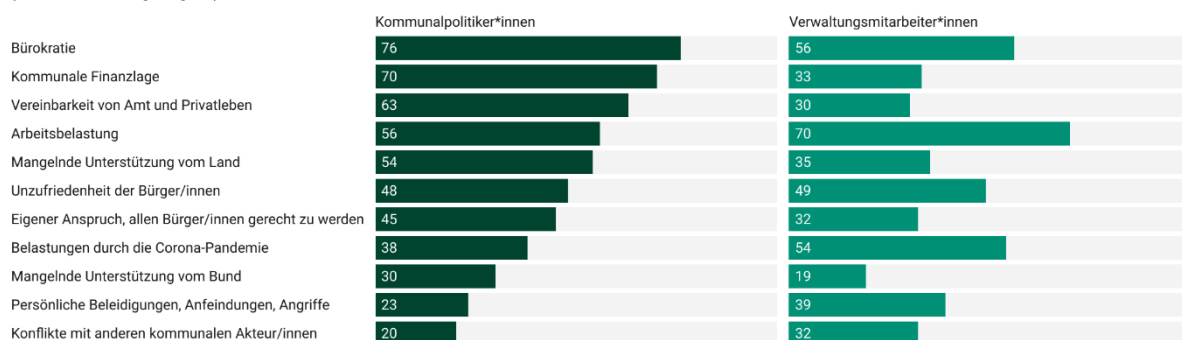
Created with Datawrapper

Abbildung 1: Herausforderungen bei der Amtsausübung (eigene Darstellung)

Beim Vergleich zwischen Kommunalpolitiker*innen und Verwaltungsangestellten ist erkennbar, dass Verwaltungsangestellte – entsprechend ihrer häufigeren Betroffenheit – Anfeindungen häufiger (39%) als Herausforderungen bei der Amtsausübung angaben als Kommunalpolitiker*innen (23 %; Abbildung 2). Darüber hinaus nannten Verwaltungsmitarbeiter*innen auffällig häufig (70%) Arbeitsbelastung als eine der Herausforderungen.

"Was nehmen Sie als Herausforderungen in der Ausübung Ihres Amtes wahr?"

(Mehrfachnennung möglich)



Angaben in Prozent; n = 127

Created with Datawrapper

Abbildung 2: Wahrnehmung von Herausforderungen nach Amtsart (eigene Darstellung)

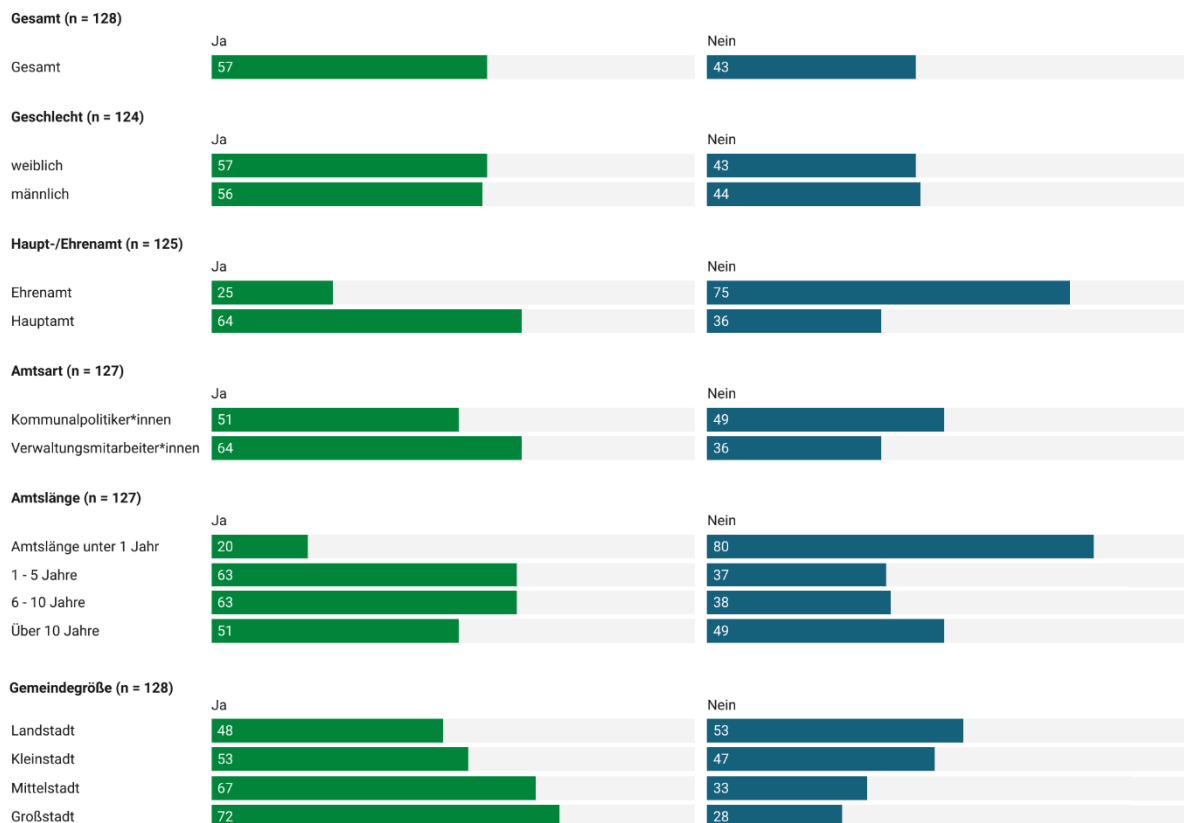
Die Frage „Haben Sie persönlich im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit in den letzten 5 Jahren Anfeindungen oder Angriffe erlebt? (z.B. Beleidigungen per E-Mail, Bedrohungen, körperliche Gewalt, Sachbeschädigung/Vandalismus, ...)“ bejahte über die Hälfte der Befragten (57%, Abbildung 3). Besonders betroffen waren hauptamtliche Amtsträger*innen, welche zwischen einem bis zehn Jahren in der Kommunalpolitik tätig sind. Außerdem waren die befragten

Verwaltungsmitarbeiter*innen erkennbar häufiger (64%) als die befragten Kommunalpolitiker*innen (51%) betroffen.

Weiterhin zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Gemeindegröße: Je größer die Stadt, in der die befragte Person beschäftigt ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie bereits Anfeindungen erlebt hat. In Bezug auf das Geschlecht der befragten Personen und ihr Erleben von Anfeindungen konnten dagegen keine Unterschiede festgestellt werden.⁶

"Haben Sie persönlich im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit in den letzten 5 Jahren Anfeindungen oder Angriffe erlebt?"

(z.B. Beleidigungen per E-Mail, Bedrohungen, körperliche Gewalt, Sachbeschädigung/Vandalismus, ...)"



Angaben in Prozent
Created with Datawrapper

Abbildung 3: Anfeindungs- und Angriffserfahrungen (eigene Darstellung)

Um diese Vorfälle zu konkretisieren, wurden die Befragten expliziter nach den Arten der Anfeindungen und deren Häufigkeit befragt: „Wie oft haben Sie folgende Anfeindungen oder Angriffe in den letzten 5 Jahren erlebt? Beleidigung, Bedrohung, körperliche Gewalt, Beschädigung oder Zerstörung von privatem Eigentum bzw. Eigentum des Arbeitgebers“. Zusätzlich wurde das

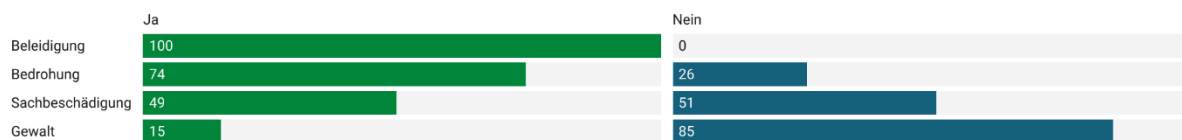
⁶ Hinter den jeweiligen Vergleichskategorien (z.B. Geschlecht) wird jeweils die Stichprobengröße *n* angegeben. Diese variiert, weil beispielsweise nicht alle Befragten ihr Geschlecht angegeben haben.

Kommunikationsmedium der Beleidigungen und Bedrohungen erhoben: „Per E-Mail, per Brief, per Telefon, auf digitalen Plattformen/in Kommentarspalten, persönlich“. Die körperliche Gewalt wurde weiter differenziert nach „Angriff ohne Gegenstand (oder Waffe)“ und „Angriff mit Gegenstand (oder Waffe)“. Antwortmöglichkeiten waren jeweils: „nie, sehr selten, selten, häufig, sehr häufig, keine Angabe“. Im Folgenden werden die Antworten je nach Art der erlebten Anfeindung dargestellt. Die entsprechenden Fragen wurden nur denjenigen Befragten gestellt, die angaben, in den letzten fünf Jahren Anfeindungen erlebt zu haben. Daraus ergibt sich eine Teilstichprobe von n = 73.

Die am häufigsten erlebte Form der Anfeindung sind verbale oder schriftliche Beleidigungen (Abbildung 4). Alle 73 betroffenen Personen gaben an, dass sie schon mindestens einmal über einen der abgefragten Wege beleidigt wurden. Am zweithäufigsten erlebten sie Bedrohungen, gefolgt von Sachbeschädigungen von Arbeits- oder Privateigentum. Schließlich gaben 15% dieser Teilstichprobe an, sehr selten oder selten körperlich angegriffen worden zu sein.

"Haben Sie die folgenden Anfeindungen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit in den letzten 5 Jahren erlebt?"

(Mehrfachnennung möglich)



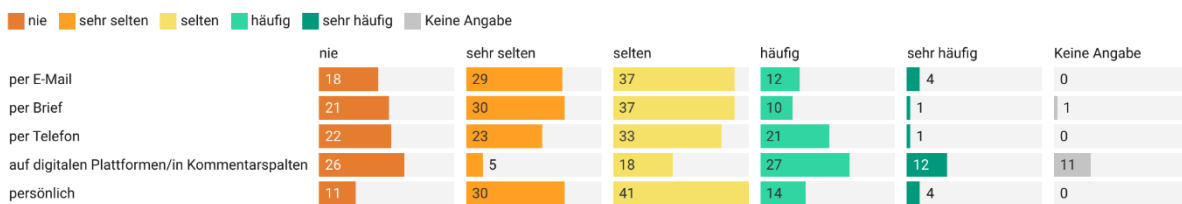
Angaben in Prozent; n = 73
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 4: Anfeindungs- oder Angriffserfahrungen unter den Betroffenen nach Art (eigene Darstellung)

3.1.1 Beleidigungen

Die häufigsten Anfeindungen erfolgten in Form von Beleidigungen. Keine der betroffenen Personen gab an, dass sie noch „nie“ über eins der angegebenen Medien beleidigt wurde. Meist ereigneten sich die Beleidigungen auf digitalen Plattformen, auf denen mehr als ein Drittel der Befragten (39%) „häufig“ oder „sehr häufig“ Beleidigungen erfuhren. Per Telefon (22%) und persönlich (18%) wurde ca. jede*r fünfte Befragte „häufig“ oder „sehr häufig“ beleidigt. Persönliche Beleidigungen wurden nur von jeder zehnten Person noch „nie“ erlebt (11%), d. h., 9 von 10 Befragten wurden schon während ihrer Amtsausübung persönlich beleidigt. Geringere Anteile von Befragten berichteten „häufige“ oder „sehr häufige“ Beleidigungen per E-Mail (16%) oder Brief (11%). Jeweils nur ein Fünftel gab aber an, noch „nie“ über E-Mail (18%) und Brief (21%) beleidigt worden zu sein (Abbildung 5), d.h. 8 von 10 Befragten wurden bereits über diese Medien beleidigt. Zusammengefasst zeigt sich: Auf Online-Plattformen geschahen häufig Beleidigungen, zugleich erlebten fast alle Befragten (89%) persönliche Beleidigungen mindestens „sehr selten“.

„Wie oft haben Sie folgende Anfeindungen oder Angriffe in den letzten 5 Jahren erlebt? Beleidigung“



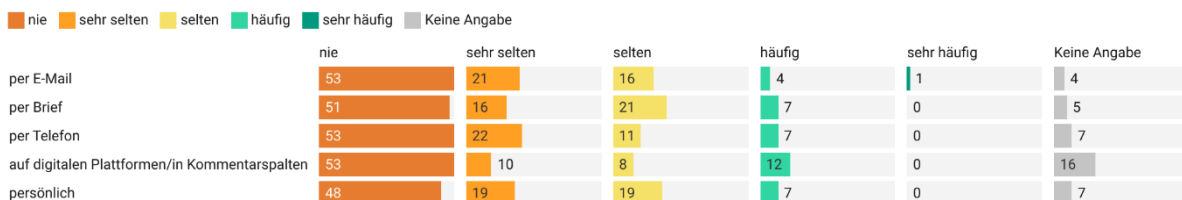
Angaben in Prozent, n=73
Created with Datawrapper

Abbildung 5: Beleidigungen der Amtsträger*innen (eigene Darstellung)

3.1.2 Bedrohungen

Bedrohungen wurden von einer deutlichen Mehrheit der betroffenen Befragten erlebt. So gaben drei Viertel (74%) der betroffenen Befragten an, dass sie mindestens „sehr selten“ Bedrohungen erlebten, nur ein Viertel erlebte so etwas noch „nie“. Ähnlich wie Beleidigungen (siehe oben) wurden Bedrohungen am häufigsten auf digitalen Plattformen berichtet (12%). Halb so häufig wurden Bedrohungen über Briefe, persönlich oder per Telefon (je 7%) „häufig“ oder „sehr häufig“ berichtet. Ungefähr zwei von fünf Befragten wurden mindestens „sehr selten“ per Brief (44%), E-Mail (42%) oder Telefon (38%) bedroht. Persönliche Bedrohungen wurden mit 45% von der größten Gruppe der Befragten als mindestens „sehr selten“ erlebte Form angegeben (Abbildung 6).

„Wie oft haben Sie folgende Anfeindungen oder Angriffe in den letzten 5 Jahren erlebt? Bedrohung“



Angaben in Prozent, n = 73
Created with Datawrapper

Abbildung 6: Bedrohung der Amtsträger*innen (eigene Darstellung)

3.1.3 Sachbeschädigungen

Die Beschädigung oder Zerstörung von Eigentum berichteten 49% der von Anfeindung Betroffenen. Dabei wurden diese Angriffe den Betroffenen zufolge häufiger auf das Eigentum der*des Arbeitgebers*in als auf privates Eigentum begangen. So gaben 42% der von Anfeindungen betroffenen Befragten mindestens „sehr seltene“ Übergriffe gegen Gegenstände des*der Arbeitgeber*in und jede*r Fünfte mindestens „sehr seltene“ Beschädigungen von Privateigentum (22%) an (Abbildung 7).

„Wie oft haben Sie folgende Anfeindungen oder Angriffe in den letzten 5 Jahren erlebt? Beschädigung oder Zerstörung“

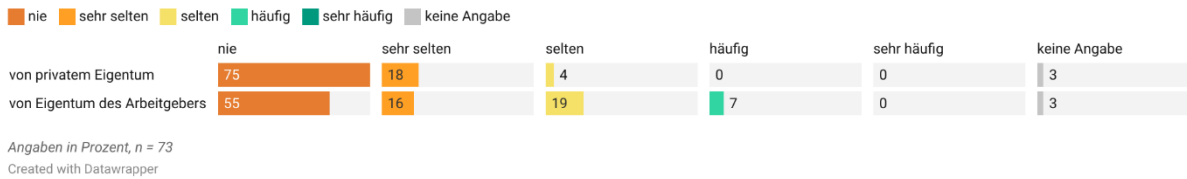


Abbildung 7: Eigentumsbeschädigung (eigene Darstellung)

3.1.4 Körperliche Angriffe

Mehr als jede*r siebte von Anfeindung betroffene Teilnehmende*r (15%) gab an, mindestens „sehr selten“ körperliche Angriffe mit oder ohne Gegenstand/Waffe erfahren zu haben. So berichtete mehr als jede*r zehnte der betroffenen Befragten (13%) von mindestens „sehr seltenen“ Angriffen ohne Waffe/Gegenstand und 6% der betroffenen Befragten von Angriffen mit Waffe/Gegenstand (Abbildung 8).

„Wie oft haben Sie folgende Anfeindungen oder Angriffe in den letzten 5 Jahren erlebt? Körperliche Gewalt“

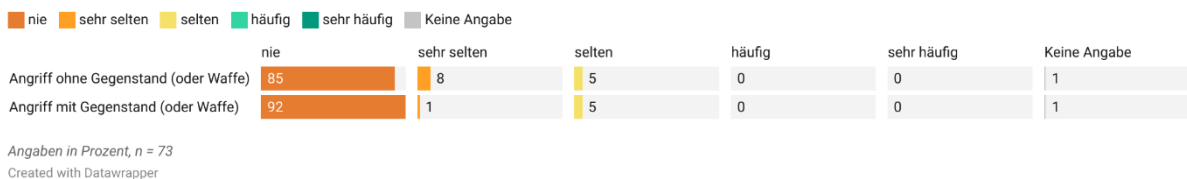


Abbildung 8: Körperliche Gewalt gegen Amtsträger*innen (eigene Darstellung)

3.1.5 Spezifische Erfahrungen mit Anfeindungen in der Kommunalverwaltung

Beim Vergleich zwischen den befragten Amtsträger*innen fällt auf, dass Verwaltungsmitarbeiter*innen häufiger als Kommunalpolitiker*innen berichteten, beleidigt und/oder bedroht worden sowie von Gewalt betroffen zu sein (Abbildung 9).

"Haben Sie die folgenden Anfeindungen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit in den letzten 5 Jahren erlebt?"

(Mehrfachnennung möglich)

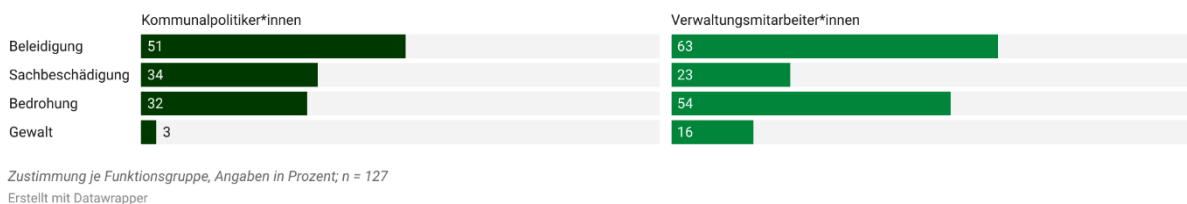


Abbildung 9: Arten der Anfeindungen nach Funktion (eigene Darstellung)

Um tiefer gehende Einblicke in die spezifischen Erfahrungen von Beschäftigten in der Kommunalverwaltung im Hinblick auf Anfeindungen und Angriffe zu erlangen, wurden im Rahmen

der Studie zwei teilstrukturierte, qualitative Interviews geführt. Die Gespräche geben einen Einblick in bestimmte, im Arbeitsalltag der Verwaltungen auftretende Formen der Anfeindung, in die (persönlichen) Auswirkungen dieser Anfeindungen auf die Mitarbeiter*innen und in den Umgang damit auf verschiedenen Hierarchieebenen der verwaltungsinternen Personalstruktur. Auch einzelne Fälle von Anfeindungen und Angriffen konnten in den Gesprächen vertieft werden.

Die Gespräche zeigten, dass Mitarbeiter*innen bestimmter Arbeitsbereiche der Kommunalverwaltung, bei denen Kontrollen in Betrieben und Privathaushalten zentraler Bestandteil des Arbeitsalltags sind, regelmäßig und häufig von Anfeindungen und Angriffen betroffen sind. Die sogenannte Eingriffsverwaltung umfasst u.a. Bereiche wie den Kinder- und Jugendschutz, den Tierschutz und die Lebensmittelsicherheit. Die Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen in diesen Bereichen reichen von der Entnahme von Lebensmittelproben über das Verhängen von Bußgeldern bis hin zu Tierfortnahmen in Fällen von massiver Tiermisshandlung/-vernachlässigung. Während der Corona-Pandemie wurden Mitarbeiter*innen aus der Lebensmittelsicherheit oder aus Veterinärämtern aufgrund ihrer epidemiologischen Kenntnisse zudem vielfach zur Kontrolle der Einhaltung der Infektionsschutzmaßnahmen in Betrieben eingesetzt.

Da die Mitarbeiter*innen der Eingriffsverwaltung oftmals bereits beim Erstkontakt mit Betrieben oder Privatpersonen als Kontrollierende auftreten und die Umsetzung von Maßnahmen einfordern – der Besuch also einen negativen Anlass hat –, gehören Konflikte zum Alltagsgeschäft. Dies ist den Interviewpartner*innen bewusst: „der, der schlechte Nachrichten bringt, wird sowieso immer hingerichtet“. Beide Interviewte zeigten im Gespräch grundlegend Verständnis für negative Reaktionen auf ihre Arbeit und dafür, dass Maßnahmen manchmal als widersprüchlich (z.B. bei der Abwägung Nachhaltigkeit vs. Lebensmittelsicherheit bei Mehrwegbechern) oder übermäßig repressiv wahrgenommen werden können (z.B. Tierfortnahmen: „Das ist wirklich Ultima Ratio“). Wenn diese Konflikte jedoch in Anfeindungen und Angriffe umschlagen, werden sie zum Problem für die persönliche Sicherheit der Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Durchführung ihrer Arbeit. Interviewpartner*in 1 schilderte das Spektrum der Anfeindungserfahrungen im Arbeitskontext so: „Es sind Bedrohungen, es sind Beleidigungen, Nötigungen, [...] es geht auch um körperliche Gewalt, Androhung körperlicher Gewalt“. Interviewpartner*in 2 berichtete: „Beschimpfen ist fast normal.“ In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung erlebten beide Interviewpartner*innen vor allem Beleidigungen und Bedrohungen in ihrem Arbeitskontext. Deutlich seltener und nur in Einzelfällen kam es zu Fällen von Sachbeschädigungen oder körperlicher Gewalt. So erzählte Interviewpartner*in 2 von Angriffen auf sie und ihre Kolleg*innen mit einem Messer. Interviewpartner*in 1 gab einen Fall an, bei dem ein*e Kolleg*in „in den Schwitzkasten genommen“ wurde.

Neben den direkten Reaktionen auf ihre Arbeit hatten beide Interviewpartner*innen oftmals den Eindruck, generell als Repräsentant*innen des Staates angegriffen zu werden. Ein besonderer Fall sind hierbei sogenannte „Reichsbürger*innen“ (siehe Abschnitt 3.2), die sämtliche staatliche Strukturen grundlegend ablehnen. Interviewpartner*in 1 berichtete, dass eine Person aus dieser Szene zum Beispiel seinen Dienstaussweis nicht akzeptierte und eine separate Autorisierung verlangte. Aber auch im Kontext anderer Begegnungen, die nicht mit politisch organisierten Gruppen zusammenhängen, hatte Interviewpartner*in 2 öfter das Gefühl, „dass das nicht ich als Person bin, sondern dass ich schon irgendwo als Angestellte des Staates empfunden werde und dass man im Prinzip mit dem Staat nicht zufrieden ist und dann ich das abkriege“, weil ich halt da stehe und sage: „Ihre Box ist zu klein und sie müsste die und die Maße haben“. Teilweise würden sich bei Personen vorher aufgestaute negative Erfahrungen mit staatlichen Behörden bei ihnen entladen.

Gerade im Fall der körperlichen Angriffe mit Messern schilderte Interviewpartner*in 2 neben der körperlichen Verletzung psychische Auswirkungen (u.a. Flashbacks), die eine Psychotherapie notwendig machten. Doch auch bereits verbale oder schriftliche Bedrohungen können sich belastend auf die Verwaltungsmitarbeiter*innen auswirken. So berichtet Interviewpartner*in 1 von einem Bedrohungsszenario, das vom Besitzer eines Betriebs durch eine Vielzahl an persönlich an ihn adressierten Schreiben aufgebaut wurde. Dies habe „so Kopfschmerzen bereitet [...], dass man schlecht schlafen konnte, dass man eben wirklich auch für sich gesagt hat, wie soll das eigentlich mal weitergehen, weil man den ja trotzdem [...] kontrollieren musste“. Beide Interviewpartner*innen vermuten: Einzelne Verwaltungsmitarbeiter*innen stellen aus Angst vor solchen Situationen kaum mehr Bußgelder aus oder ziehen sich vermehrt auf Schreibtischarbeit zurück.

Im Umgang mit den Anfeindungen und Angriffen bewerten beide Interviewpartner*innen das offene Gespräch mit Kolleg*innen, die dadurch erfahrene Unterstützung und das Gefühl, im Arbeitskontext ernst genommen zu werden, als sehr wichtig. So sagte Interviewpartner*in 2: „Das ist glaube ich wichtig für einen Menschen, dass man nicht alleine damit dasteht.“ Auch die Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitgeber*in, z.B. bei der Beantragung einer Therapie oder der Durchführung von Sicherheitsschulungen und Selbstverteidigungskursen, sei eine große Erleichterung und von Bedeutung für das Wohlbefinden der Verwaltungsmitarbeiter*innen gewesen. Darüber hinaus betonen beide die Wichtigkeit verwaltungsinterner Sicherheitsmaßnahmen, z.B. die Anschaffung stichfester Westen und das 4-Augen-Prinzip bei Kontrollen, die das subjektive Sicherheitsgefühl stärken würden. Hingegen wurden Erfahrungen mit der strafrechtlichen Behandlung von Vorfällen als „lächerlich“ und frustrierend beschrieben, da die Verfahren in den angesprochenen Fällen ohne Ergebnis eingestellt wurden.

Nichtsdestotrotz sah Interviewpartner*in 1 weiterhin die Mittel der Strafanzeige und Strafverfolgung als wichtige Bausteine im Umgang mit Anfeindungen und gab an, auch in Zukunft immer Strafanzeige stellen zu wollen – allein schon um „Kante [zu] zeigen“. Zudem sei es wichtig, dass das Problem öffentlich bekannt und diskutiert werde. Präventionsarbeit müsse besonders früh bereits in den Schulen beginnen – dass Plakat- oder Social Media-Kampagnen viele Menschen erreichen und sensibilisieren, glaubt Interviewpartner*in 1 nicht. Beide Interviewpartner*innen befürchteten, dass kommende gesellschaftliche Krisen, etwa die Energiekrise, das Konfliktpotenzial in ihrem Arbeitskontext verstärken könnten. Es wird damit deutlich, dass globale (Krisen-)Phänomene große Auswirkungen auf das konkrete alltägliche Arbeitsgeschehen haben können.

3.1.6 Anfeindungen als besondere Herausforderung im Arbeitsalltag

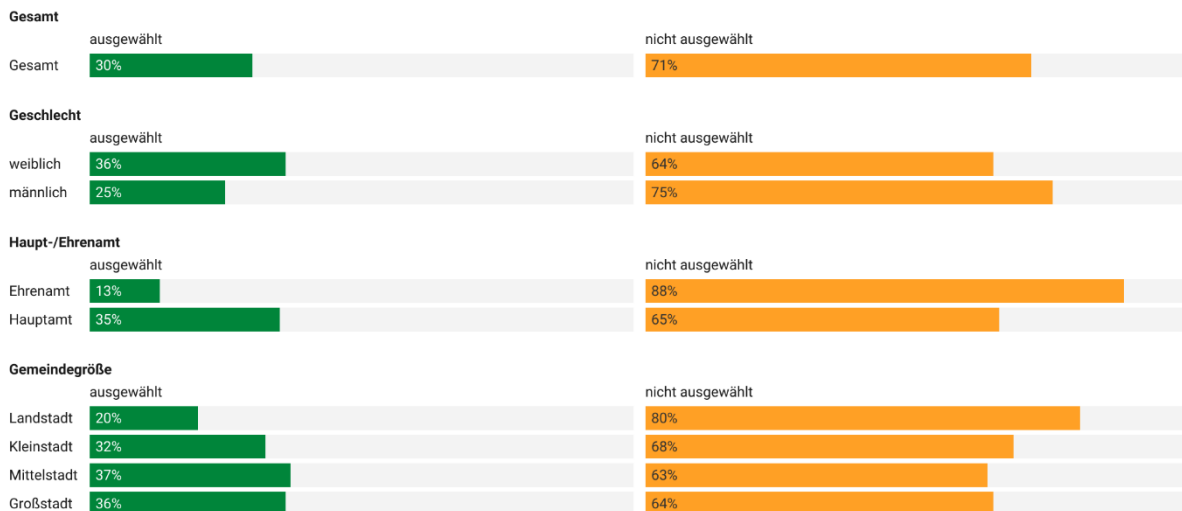
Vor allem hauptamtliche Amtsträger*innen mit einer mittleren Amtslänge von ein bis zehn Jahren berichteten, bereits Anfeindungen erlebt zu haben. Es war von Interesse, ob bestimmte Charakteristika der Befragten mit vermehrter (oder verringerter) Bejahung der Frage: „*Was nehmen Sie als Herausforderungen in der Ausübung Ihres Amts wahr? Persönliche Beleidigungen, Anfeindungen oder Angriffe*“ zusammenhängen. Hierfür wurde die Angabe von persönlichen Anfeindungen und Angriffen als Herausforderung nach Geschlecht, Haupt- und Ehrenamt sowie Gemeindegröße differenziert.

Es zeigt sich ein Effekt bei der Gemeindegröße⁷: So nahmen insbesondere Mitarbeitende von größeren Gemeinden Anfeindungen als Herausforderung wahr, v. a. ab 20.000 Einwohner*innen. Des Weiteren wird deutlich, dass hauptamtliche Amtsträger*innen häufiger diese Herausforderung berichteten als ehrenamtliche. Das korrespondiert mit der häufigeren Anfeindungserfahrung der hauptamtlichen Amtsträger*innen (vgl. Abbildung 3). Abweichend von den berichteten Anfeindungen zeigt das Geschlecht einen Einfluss auf die Wahrnehmung: So gaben weibliche Befragte Anfeindungen häufiger als Herausforderung in ihrer Amtsausübung an als männliche Befragte (Abbildung 10).

⁷ Die Gemeindegrößen werden im Folgenden anhand der statistisch regulären Unterteilung in Landstadt (<5.000 Einwohnende), Kleinstadt (5.000 bis 19.999 Einwohnende), Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohnende) und Großstadt (>100.000) unterteilt.

„Was nehmen Sie als Herausforderungen in der Ausübung Ihres Amtes wahr?“

Persönliche Beleidigungen, Anfeindungen, Angriffe



n = 129

Created with Datawrapper

Abbildung 10: Wahrnehmung von Anfeindungen als Herausforderung (eigene Darstellung)

Anschauliche Einblicke in erlebte Herausforderungen nach Übergriffen geben folgende beispielhafte Beschreibungen der Befragten zu erlebten Situationen.

3.1.7 Konkrete Situationsbeschreibungen

Um Einblicke in die Erfahrungen der Thüringer Amtsträger*innen zu erhalten, wurden die Untersuchungsteilnehmenden gebeten: „Bitte beschreiben Sie kurz eine Situation, in der Sie eine der oben genannten Anfeindungen erlebt haben. (z.B. Was ist passiert? Welche Art der Anfeindung haben Sie erlebt? Von wem ging die Anfeindung aus?).“ Daraufhin schilderten die Betroffenen in eigenen Worten diverse Situationen, welche sämtliche oben beschriebene Übergriffsarten abbilden. Es folgt eine Auswahl illustrativer Beschreibungen der verschiedenen Situationen bzw. Vorfälle, die als Anfeindungen empfunden wurden.

Beleidigungen:

„[...] Vater (ca. 30J.) erklärte seinem Kind mit Blick auf mich: das musst du später auch machen, wenn du in der Schule nicht aufpasst [...].“ (Kommunalverwaltung)

*„Bürger beschwert sich monatlich per 3-seitigen handgeschriebenen Briefen beim Bürgermeister über mich und bezeichnet mich als inkompetent; Bürger bezeichnet mich öffentlich als untätig, ob wir als Behörde sachlich und örtlich gar nicht zuständig sind; Bürger stellt Nonsens Anträge und verlangt sofortiges Handeln.“
(Kommunalverwaltung)*

„ein Bürger einer unserer Gemeinden schreibt fast täglich E-Mails an die Verwaltung, in welchen er die Bürgermeisterin, ehemalige Bürgermeister, das Bauamt, Ordnungsamt mit seinen Mitarbeitern sowie mich als Leiter des Hauptamtes und die Vorsitzende der VG beschimpft uns Untätigkeit, Unvermögen vorwirft, uns bedroht (da werden Köpfe rollen') [...].“ (Kommunalverwaltung)

Bedrohungen:

„Unterhaltsschuldner, die bei berechtigter Pfändung telefonisch drohen, dass sie mich ,auf der Straße finden und zerlegen' [...].“ (Kommunalverwaltung)

„eine Morddrohung per Email (explizit Tötung angekündigt, dezidiert rechtsextremer Duktus, konkrete Bezugnahme auf ein von mir öffentlich kommentiertes aktuelles lokales Ereignis, Email verschickt von einem nicht rückverfolgbaren Server).“ (Kommunalpolitik)

„Im Rahmen der persönlichen Zustellung einer Nutzungsuntersagung für ein beabsichtigtes Rechtsrockkonzert wurde ich und ein Mitarbeiter verbal bedroht mit Konsequenzen angesichts des behördlichen Tuns. Die nachfolgende Anzeige wurde bis heute nicht abschließend bearbeitet.“ (Kommunalpolitik)

„In öffentlichen Medien als Nazi, Kinderschänder verleumdet und verunglimpft. Öffentliche Aufforderung mir den Kopf abzutrennen etc.“ (Kommunalpolitik)

„Baugenehmigung nicht erteilt und es kam gleich die Androhung. Sie wollen doch auch hier wohnen bleiben. Wir machen Ihnen das schon madig.“ (Kommunalpolitik)

Eigentumsbeschädigungen:

„Persönliche Bedrohung, Manipulation am Kfz (gelöste Radmuttern)“ (Kommunalpolitik)

„Beschmieren der Fassade. Zerstörung/Vandalismusschäden im Stadtgebiet. Täterschaft jeweils unbekannt.“ (Kommunalpolitik)

„[...] Unterhaltsschuldner, die bei Vorsprachen im Büro Mobiliar umherwerfen und Türen schmeißen [...].“ (Kommunalverwaltung)

Körperliche Angriffe:

„[...] Fahrerlaubnis Antragsteller war mit der angeordneten gutachterlichen (ärztlichen) Überprüfung seiner Fahreignung nicht einverstanden und hat zunächst verbal bedroht, dann schriftlich und zuletzt körperlich Gewalt angewendet, um einer Begutachtung zu entgehen [...].“ (Kommunalverwaltung)

„Ein Bürger ist mit einem Rechen im Zuge einer Kontrolle auf mich los. Hierbei war aber die Polizei bereits als Amtshilfe vor Ort.“ (Kommunalverwaltung)

„Während einer Kontrolle wollte ich Fotos zur Beweissicherung anfertigen. Die Bürger waren zuvor schon aggressiv, die Ehefrau wurde handgreiflich und drängte mich aus der Tierhaltung. Ich musste die Tierhaltung verlassen.“ (Kommunalverwaltung)

„Klienten feinden mich oft telefonisch an (Behinderung, Migration), wenn sie nicht das bekommen, was sie sich erhoffen. Mehrere Angriffe bei kritischen Gesprächen, Auseinandersetzungen mit werfenden Gegenständen [...].“ (Kommunalverwaltung)

3.1.8 Angriffe gegen Mitarbeitende und privates Umfeld

Zusätzlich zur Erfassung der persönlichen Anfeindungserfahrungen wurde erhoben, inwiefern Angriffe auf Mitarbeitende sowie das nähere soziale Umfeld der Befragten stattgefunden haben. Dazu berichtete mit 61% über die Hälfte der Befragten, dass sie in den letzten fünf Jahren eine Anfeindung oder einen Angriff gegen Mitarbeitende erlebte. Darunter finden sich alle bereits beschriebenen Formen von Beleidigungen, Bedrohungen und Eigentumsbeschädigung sowie Angriffe, die die Befragten wie folgt in eigenen Worten beschrieben:

Beleidigung:

„selbst in der Freizeit werden Beschäftigte beschimpft, weil sie bei der Verwaltung arbeiten und ‚faul‘ wären“

Bedrohung:

„Bedrohung der Bearbeiterin für die Institutionelle Impfpflicht per E-Mail durch einen Impfgegner“

Eigentumsbeschädigung:

„Fahrzeugzulassung kann wegen fehlender Unterlagen nicht sofort abgeschlossen werden, es wird Gewalt gegen die Büroeinrichtung ausgeübt (Tür beschädigt, Fensterscheiben zerschlagen)“

Angriff:

„Angriff mit Gegenständen/Angriff mit Stichwaffe (Machete)/körperliche Gewalt (Würgen)“

Auf die Frage: „Haben Ihnen nahestehende Personen (z.B. Familie, Freund/innen) in den letzten 5 Jahren Anfeindungen oder Angriffe im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit in der Kommunalpolitik/-verwaltung erlebt? Wenn ja, beschreiben Sie diese Vorfälle bitte kurz.“ schilderten 9 Befragte Angriffe gegenüber ihrer Familie oder Bekannten, wie in den folgenden Beispielen:

„ja, Beleidigung und Bedrohung durch die Querdenker/Rechtsextreme im Kontext Pandemiemaßnahmen“

„Kinder wurden auf der Straße und im ÖPNV ehrverletzend wegen meines Amtes und/oder meiner Person angesprochen“

„Wertgegenstände der Tochter wurden in der Schule beschädigt mit der Aussage, ‚Dein Vater ist doch Bürgermeister und ihr seid reich.‘“

„Ja, mein Ehemann wurde in der Öffentlichkeit herablassend auf meine Tätigkeit angesprochen.“

3.1.9 Veränderungen der Anfeindungen seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie

In den konkreten Situationsbeschreibungen zeigt sich bereits, dass auch aktuelle Anlässe, etwa die Corona-Pandemie und der Angriffskrieg Russlands, Auslöser für Anfeindungen und Angriffe im kommunalen Arbeitskontext sein können. Auf die Frage, inwiefern sich die Häufigkeit der Anfeindungen seit Beginn der Corona-Pandemie verändert habe, berichteten über die Hälfte der befragten Personen mit Anfeindungserfahrungen (59%) von einer Zunahme. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass drei Viertel der Befragten die Unzufriedenheit der Bürger*innen mit der Corona-Politik der Länder und des Bundes als ein Motiv für die persönlichen Anfeindungen identifizierten (Abbildung 14, Abschnitt 3.2). Kommunalpolitiker*innen berichteten häufiger (64 %) eine Zunahme der Anfeindungen als Verwaltungsmitarbeiter*innen (53%, Abbildung 11). Weiterhin zeigt sich konsistent mit diesen Ergebnissen, dass diejenigen, welche die Unzufriedenheit mit der Corona-Politik als Anfeindungsmotiv angaben, auch häufiger eine Zunahme von Anfeindungen wahrnahmen.

„Inwiefern hat sich die Häufigkeit der Anfeindungen gegen Sie persönlich seit Beginn der Corona-Pandemie verändert?“

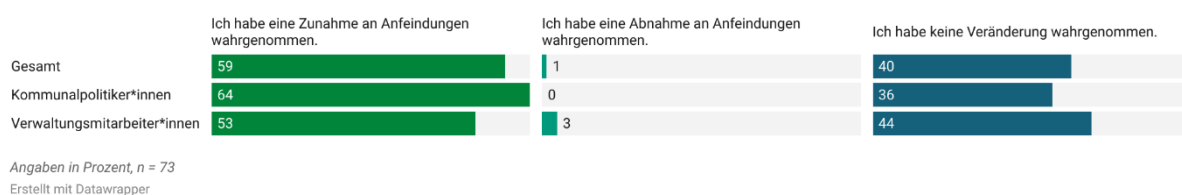


Abbildung 11: Häufigkeitsveränderung von Anfeindungen nach Amtsart (eigene Darstellung)

Auch bei den offenen Antworten zu verschiedenen Fragen gaben Befragten wiederholt die Maßnahmen mit Bezug zur Corona-Pandemie als Grund für Angriffe an:

„Vor allem im Zusammenhang mit den Coronamaßnahmen häufig Beleidigungen (auf Social Media sehr häufig, per Email und telefonisch gelegentlich) gegenüber Sekretariat, Referenten, Pressestelle, Gesundheitsamt, Rechtsamt - die sich aber nur auf Social Media, und auch dort nur sehr selten, zur Bedrohung zuspitzen.“

„Drohung von Coronagegnern via Facebook - Info durch Dritte“

„Corona Demonstration vor dem Wohnhaus“

„Bei Kontrollen der Corona-Bestimmungen wurden häufig arrogant und abwertend auf Kontrollen reagiert. Kontrollen wurden per Handy aufgenommen und in die sozialen Medien gestellt.“

„im Kontext der Montagsdemonstrationen wurde in sozialen Netzwerken mit ‚Besuchen‘ gedroht.“ (Kommunalpolitik)

3.2 Kontexte und vermutete Motive der Anfeindungen

Um die Anfeindungen besser einordnen zu können, wurde die Teilstichprobe der Amtsträger*innen und Verwaltungsmitarbeitenden mit Anfeindungserfahrungen nach ihren Einschätzungen zu den Kontexten, Motiven und Anlässen der berichteten Übergriffe befragt.

3.2.1 Kontexte

Die Befragten gaben hierbei besonders die Diensträume (63%) und der digitale Raum (54%) als Anfeindungskontexte an. Es kam jedoch ebenfalls zu Anfeindungen bei öffentlichen Veranstaltungen (39%), bei privaten Tätigkeiten in der Öffentlichkeit (24%) und sogar bei den Befragten Zuhause (9%, Abbildung 12). Andere Kontexte waren insbesondere der Außendienst in Form von Haus- oder Betriebsbesuchen. Kommunalpolitiker*innen wurden stärker in den sozialen Medien bzw. via Internet oder in der Öffentlichkeit angefeindet, Verwaltungsmitarbeiter*innen typischerweise in den Diensträumlichkeiten bzw. beim Kontakt mit Klient*innen (z.B. bei aufsuchenden Tätigkeiten der sogenannten Eingriffsverwaltung).

„In welchen Kontexten ist es zu diesen Anfeindungen und Angriffen gekommen? (Mehrfachnennung möglich)“

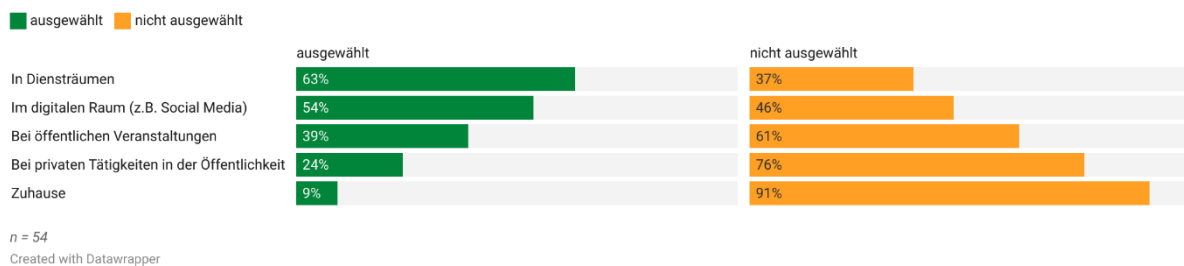


Abbildung 12: Kontexte der Anfeindungen (eigene Darstellung)

3.2.2 Vermutete Motive der Anfeindungen

Die bei den Täter*innen vermuteten Motive für die persönlichen Anfeindungen sind divers und die meisten Befragten vermuteten mehrere Motive für die Anfeindungen (Mehrfachnennungen waren möglich). Die Ergebnisse zeigen: Die bereits genannte Unzufriedenheit mit der Corona-Politik von Bund und Ländern war mit 75% das meist genannte Motiv. Darauf folgte die Unzufriedenheit mit der Bundespolitik insgesamt (73%), die Stimmungslage im Netz oder sozialen Medien (70%) und die Unzufriedenheit mit der Landespolitik (66%). Fast die Hälfte nannte Demokratiefeindlichkeit (49%), fast ein Drittel Rechtsextremismus (30%) als Motiv, am seltensten war es demnach Unzufriedenheit

mit der konkreten Arbeit der Befragten (19%, Abbildung 13).

„Welche konkreten Motive lassen sich Ihrer Meinung nach den persönlichen Anfeindungen gegen Sie zuordnen?“

(Mehrfachnennung möglich)

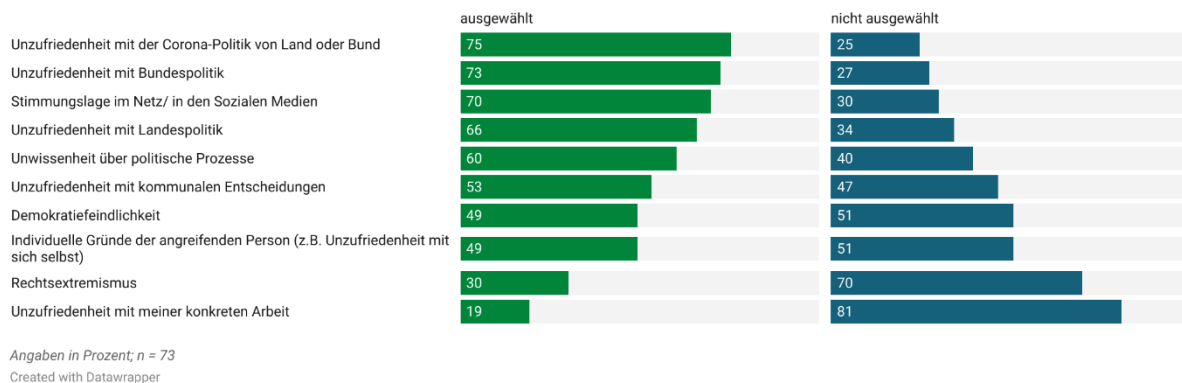


Abbildung 13: Vermutete Motive von Anfeindungen (eigene Darstellung)

Zwischen betroffenen Amtsträger*innen der Kommunalpolitik und Verwaltungsmitarbeitenden bestehen z.T. markante Unterschiede in Hinblick auf die vermuteten Motive für die Anfeindungen (Abbildung 14). So erhärtet sich der Eindruck, dass Amtsträger*innen der Kommunalpolitik verstärkt als „Blitzableiter“ bzw. „Sündenböcke“ herhalten müssen und sie den Aggressionen politisch unzufriedener Bürger*innen ausgesetzt sind, weil sie als Stellvertreter*innen der Bundes- oder Landespolitik wahrgenommen werden. Amtsträger*innen nahmen vor allem die Stimmungslage in den sozialen Medien als Motiv für Anfeindungen wahr. Verwaltungsmitarbeitende berichteten häufiger als Amtsträger*innen der Kommunalpolitik von Unzufriedenheit mit kommunalen Entscheidungen als Motiv für die Anfeindungen oder von individuellen Gründen der angreifenden Personen.

„Welche konkreten Motive lassen sich Ihrer Meinung nach den persönlichen Anfeindungen gegen Sie zuordnen?“

(Mehrfachnennung möglich)

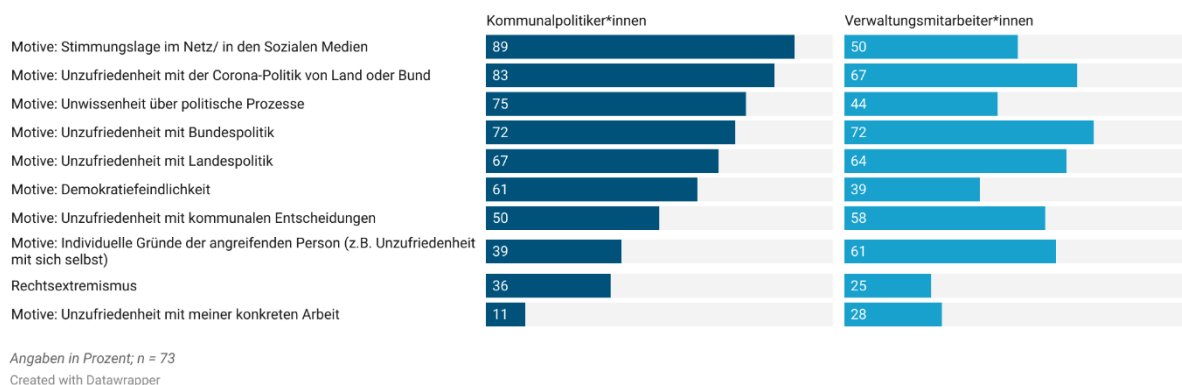


Abbildung 14: Motive der Anfeindungen nach Amtsart (eigene Darstellung)

Insgesamt wurden als Ursachen für die Anfeindungen nach Ansicht der Befragten die Unzufriedenheit mit der coronabezogenen Bundes- oder Landespolitik angegeben, wie es diese befragte Person exemplarisch beschreibt:

*„- Unterstellung von Faulheit der Verwaltungsmitarbeiter,
- Vorwurf der Unterstützung eines korrupten Systems
- Beschwerden über eine Politik, die eher bürgerdesinteressiert ist.
Die Anfeindungen kamen alle aus den Reihen von einheimischen Bürgern, welche
politisch eher demokratisch/liberal ausgerichtet sind, oder keiner Gruppierung
zuzuordnen sind.“*

In Bezug auf organisierte politische bzw. interessen geleitete Gruppen wurden insbesondere die sogenannten Reichsbürger*innen in den offenen Beschreibungen der Angriffe 9 Mal explizit genannt. Der Begriff ‚Reichsbürger‘ ist eine Sammelbezeichnung, die Mitglieder heterogener rechtsextremer und verschwörungsideologischer Gruppen umfasst. Gemeinsam ist ihnen die Ablehnung der staatlichen Strukturen der Bundesrepublik Deutschland, gemischt und unterfüttert mit einem antisemitischen und menschenfeindlichen Weltbild (für einen Überblick siehe Rathje 2021). Folglich sprechen diese Gruppen gerade auch der Kommunalpolitik und -verwaltung ihre Legitimität ab. Befragte berichteten von systematischen schriftlichen und verbalen Drohungen sowie finanziellen Nötigungen durch die sogenannte Malta-Masche⁸:

*„Mitarbeitende werden ständig persönlich und am Telefon beleidigt, inzwischen
häufen sich finanzielle Forderungen von Reichsbürgern in hohen zweistelligen
Millionenbeträgen“ (Kommunalverwaltung)*

*„Drohungen durch Reichsbürger (Malta-Masche oder direkte verbale Angriffe im
Rahmen der Amtsausübung).“ (Kommunalverwaltung)*

*„wiederum andere, bereits als Reichsbürger und Selbstverwalter identifiziert, wenden
sich regelmäßig/wiederholt in unendlich langen, typischen Schriftsetzen an die
Verwaltung, um die Rechtsstaatlichkeit der BRD zu untergraben, in Zweifel zu
ziehen.“ (Kommunalverwaltung)*

In einem weiteren Fall schilderte eine Person, wie sie und ein Mitarbeiter „[im] Rahmen der persönlichen Zustellung einer Nutzungsuntersagung für ein beabsichtigtes Rechtsrockkonzert [...] verbal bedroht mit Konsequenzen angesichts des behördlichen Tuns“ angefeindet wurden. Eine

⁸ Die „Malta-Masche“, auch „Malta-Inkasso“ genannt, bezeichnet ein Verfahren, bei dem (meist) Reichsbürger*innen fingierte Schulden deutscher Verwaltungsmitarbeitenden an maltesische, als Inkassounternehmen getarnte Briefkastenfirmen abtreten, welche diese dann einfordern. Diese vermeintlichen Zahlungsansprüche sollen daraufhin mithilfe eines maltesischen vereinfachten Verfahrens in Deutschland geltend gemacht werden (vgl. Thöne 2017: 191f.; Bundesregierung 2016: 1f.). Es stellt einen Versuch der (arbeitsblockierenden) Beschäftigung und Einschüchterung von Verwaltungsmitarbeitenden dar.

andere Person aus der Kommunalpolitik berichtete von einem konkreten antisemitischen Vorfall im Rahmen einer Demonstration:

„Als kurz nach Beginn des russisch/ukrainischen Krieges das Rathaus in ukrainischen Farben angeleuchtet wurde, wurde ich von Demonstranten vorm Rathaus als ‚Zionistenschwein‘ beschimpft.“

Auch wenn die Beispiele in unserer Befragung Einzelfälle darstellen, so zeigen sie doch deutlich die Bedrohungslage, der sowohl Verwaltungsangestellte als auch Amtsträger*innen der Kommunalpolitik bei Positionierungen gegen antidemokratische Kräfte ausgesetzt sind.

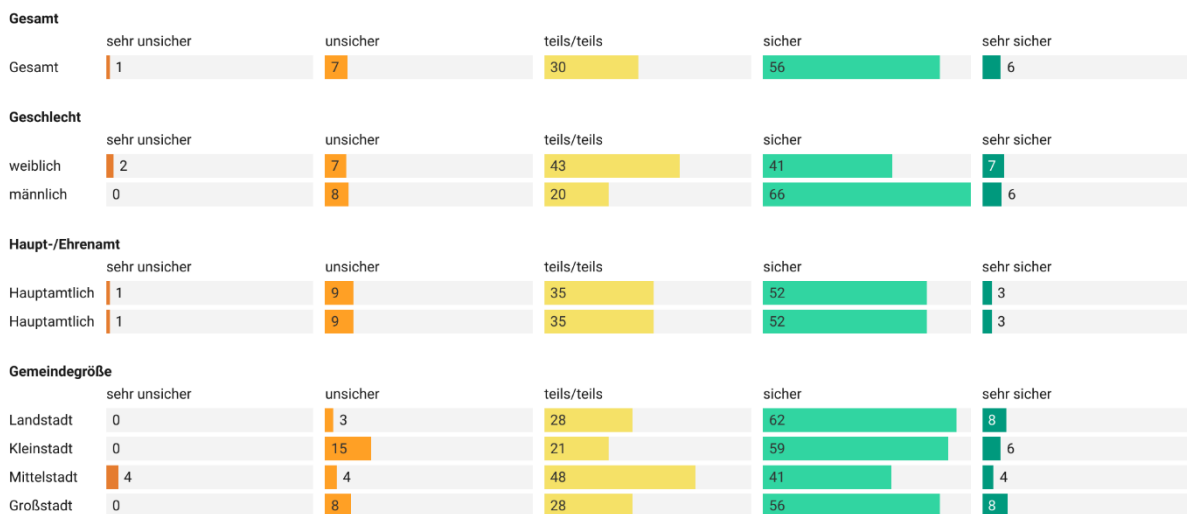
3.3 Auswirkungen der Anfeindungen auf Betroffene

Von Interesse war auch, wie Betroffene die Sicherheitslage wahrnehmen und welche Auswirkungen die Angriffe auf Arbeits- und Privatleben sowie die Öffentlichkeitsarbeit haben.

3.3.1 Subjektive Sicherheitslage im Arbeitsumfeld

Trotz der berichteten Zunahme der Angriffe schätzten fast zwei Drittel (62%) der Befragten die Sicherheitslage in ihrem Arbeitsumfeld als „sicher“ oder „sehr sicher“ ein. Allerdings beantwortete diese Frage auch fast ein Drittel (30%) mit „teils/teils“, 8% beschrieben die Sicherheitslage als „unsicher“ oder „sehr unsicher“. Vor allem Frauen beurteilten die Lage als mittelmäßig („teils/teils“) bis „sehr unsicher“ (52%), während Männer mit 72% Angabe von mindestens „sicher“ die Lage als sicherer wahrnahmen. Es zeigt sich auch in der Wahrnehmung der Sicherheitslage, dass insbesondere die hauptamtlichen Amtsträger*innen von Anfeindungen betroffen sind (Abbildung 15) und sich unsicherer fühlen. Die Gemeindegröße offenbart keinen eindeutigen linearen Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Sicherheitslage. Befragte aus Landstädten gaben mit 70% am häufigsten an, sich mindestens „sicher“ zu fühlen. Am unsichersten nahmen Personen aus Mittelstädten die Situation wahr, von denen nur 45% die Situation als mindestens „sicher“ einschätzten.

„Wie nehmen Sie momentan die allgemeine Sicherheitslage in Ihrem Arbeitsumfeld wahr?“



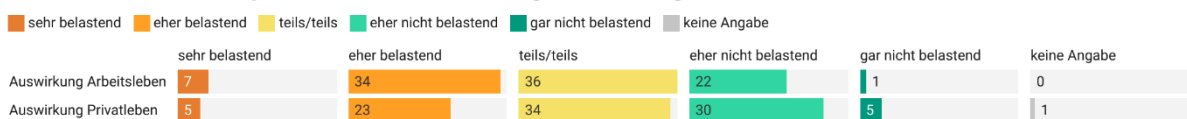
Angaben in Prozent, n = 127
Created with Datawrapper

Abbildung 15: Wahrnehmung der Sicherheitslage im Arbeitsumfeld (eigene Darstellung)

3.3.2 Auswirkungen auf das Arbeits- und Privatleben

Auf die Frage „Wie wirken sich die persönlichen Anfeindungen oder Angriffe auf Ihr Arbeits-/Privatleben aus?“, gaben 41% der Befragten mit Anfeindungserfahrungen an, dass sie diese als „eher“ oder „sehr belastend“ empfanden, während 30% die Auswirkungen im Privatleben als „eher“ oder „sehr belastend“ beschrieben (Abbildung 16). Im Privatleben wurden weniger Auswirkungen wahrgenommen als im Arbeitsleben. Betroffene Verwaltungsmitarbeiter*innen schilderten häufiger (50%) eine Belastung als Auswirkung im Beruflichen als Kommunalpolitiker*innen (33%).

„Wie wirken sich die persönlichen Anfeindungen oder Angriffe auf Ihr Arbeits-/Privatleben aus?“



Angaben in Prozent, n = 73
Created with Datawrapper

Abbildung 16: Auswirkungen der Anfeindungen auf Arbeits- und Privatleben (eigene Darstellung)

3.3.3 Einfluss der Anfeindungen auf die Weiterführung des Amtes bzw. Jobs

Eine deutliche Mehrheit der betroffenen Befragten (61%) berichtete, dass die Anfeindungen keinen Einfluss auf die Weiterführung ihres Amtes bzw. Jobs haben (Kommunalpolitiker*innen: 50%; Verwaltungsmitarbeiter*innen: 72%). Weiterhin bekundete ein Viertel der Befragten (25%), die Anfeindungen hätten sie bestärkt, ihr Amt weiterzuführen (Kommunalpolitiker*innen: 32%; Verwaltungsmitarbeiter*innen: 19%). Allerdings stellten die Anfeindungen für insgesamt 13% der

Betroffenen ein Hindernis bei der Weiterführung ihres Amtes dar (Kommunalpolitiker*innen: 18%; Verwaltungsmitarbeiter*innen: 9%). Damit wurde im Schnitt mehr als jede*r achte befragte Amtsträger*in aufgrund der Angriffe in seiner*ihrer Amtsausführung behindert (Abbildung 1717) oder erwägte sogar, das Amt niederzulegen, wie in dieser offenen Formulierung beispielhaft formuliert wurde:

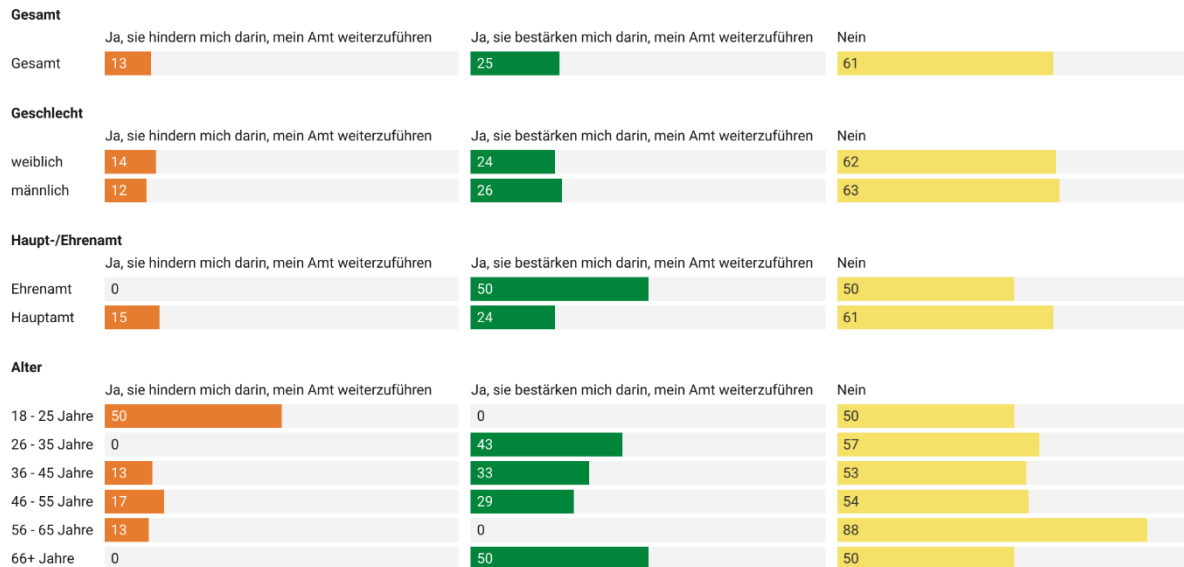
„Überlegung zur Beendigung der Tätigkeit nach Ablauf der Amts- bzw. Wahlperiode“

Hinsichtlich der Frage, ob die Anfeindungen als Hindernis für die Weiterführung des eigenen Amtes gesehen werden, gab es zwischen weiblichen und männlichen Befragten keinen markanten Unterschied. Allerdings zeigt sich eindeutig, dass es vor allem die hauptamtlichen Teilnehmenden sind, die sich stark durch die Anfeindungen behindert und sich nur in geringem Maß bestärkt sehen, ihr Amt weiterzuführen. Bei den ehrenamtlich tätigen Befragten offenbart sich ein gegenteiliges Muster, bei dem keine Behinderung der Amtsausübung wahrgenommen wird, sondern primär eine Bestärkung in der Weiterführung des Amtes. Weiterhin wird deutlich, dass sich die jüngeren Teilnehmenden im Alter zwischen 26 bis 45 Jahren durch die erlebten Anfeindungen primär bestärkt sehen, das lässt ab 46 Jahren nach. Unter den 56- bis 65-Jährigen lässt sich keine Bestärkung durch die Anfeindungen feststellen, wobei diese Gruppe am häufigsten keinen Einfluss auf ihre Amtsweiterführung angibt⁹ (Abbildung 1717).

⁹ Bei der Betrachtung des Zusammenhangs mit dem Alter ist zu berücksichtigen, dass in den Altersgruppen unter 26 und über 65 nur geringe einstellige Antworthäufigkeiten vorliegen und diese Ergebnisse somit nur eingeschränkt aussagekräftig sind.

„Haben die Anfeindungen oder Angriffe gegen Sie einen Einfluss darauf, ob Sie Ihr Amt weiterführen wollen?“

■ Ja, sie hindern mich darin, mein Amt weiterzuführen ■ Ja, sie bestärken mich darin, mein Amt weiterzuführen ■ Nein



Angaben in Prozent, n = 67
Created with Datawrapper

Abbildung 17: Einfluss der Anfeindungen auf Amts-/Jobweiterführung (eigene Darstellung)

3.4 Umgang mit Anfeindungen und Angriffen

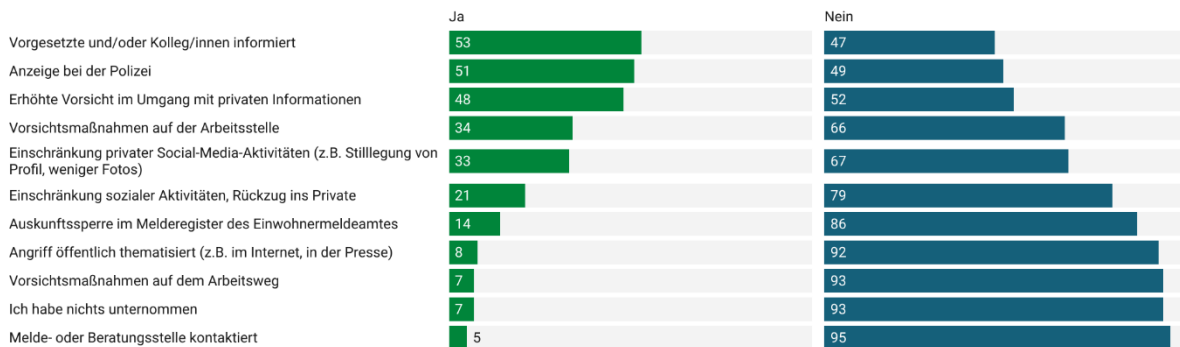
In Anbetracht der oben dargestellten Häufigkeiten der Angriffe und ihrer Auswirkungen für Betroffene stellt sich die Frage, wie die Teilstichprobe der Teilnehmenden mit Anfeindungserfahrungen umgeht bzw. welche Umgangsmöglichkeiten und Bewältigungsmechanismen Betroffene entwickelt haben.

3.4.1 Umgangsweisen mit den Anfeindungen

Die Befragten, die Anfeindungen erlebten, gingen mit Anfeindungserfahrungen sehr unterschiedlich um. Die meisten informierten Vorgesetzte und Kolleg*innen (53%) oder erstatteten Anzeige bei der Polizei (51%). Weiterhin kam es zu einer erhöhten Vorsicht beim Umgang mit privaten Informationen (48%) bzw. wurden andere Vorsichtsmaßnahmen auf der Arbeitsstelle getroffen (34%). Hierbei gab nur eine Minderheit der Befragten an, nichts unternommen zu haben (7%). Es zeigt sich: Die Anfeindungen haben einen deutlichen Effekt auf die Thüringer Amtsträger*innen und ihre berufliches Handeln (Abbildung 18). Unter der offenen Kategorie „Sonstiges“ schilderten die Betroffenen weitere Umgangsweisen, etwa Vorsichtsmaßnahmen für das Privateigentum (bspw. den PKW) oder das Wahrnehmen juristischer Unterstützungsangebote.

„Wie sind Sie mit den Anfeindungen gegen Sie umgegangen?“

(Mehrfachnennung möglich)



Angaben in Prozent; n = 73

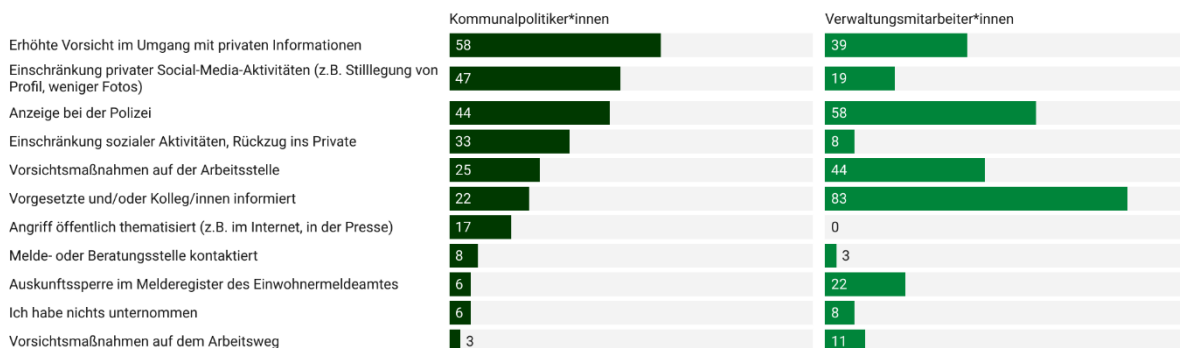
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 18: Umgang mit den Anfeindungen (eigene Darstellung)

Häufiger als Kommunalpolitiker*innen gaben Verwaltungsmitarbeiter*innen an, die Anfeindungen gegen sie bei der Polizei angezeigt zu haben (Abbildung 19). 83% der betroffenen Verwaltungsmitarbeiter*innen setzten ihre Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten davon in Kenntnis, unter den Kommunalpolitiker*innen tat dies nur jede*r Fünfte. Kommunalpolitiker*innen reagierten häufiger als Verwaltungsmitarbeiter*innen mit einem vorsichtigeren Umgang mit privaten Informationen im Internet, mit der Einschränkung von Internetaktivitäten sowie mit einer Einschränkung ihrer sozialen Aktivitäten bzw. dem Rückzug ins Private. 44% der Verwaltungsmitarbeiter*innen trafen Vorsichtsmaßnahmen auf der Arbeitsstelle, unter den Kommunalpolitiker*innen tat dies nur ein Viertel der Betroffenen. Von der Möglichkeit des Erwirkens einer Auskunftssperre machten nur 6% der betroffenen Kommunalpolitiker*innen Gebrauch, hingegen tat dies ein Fünftel der betroffenen Verwaltungsmitarbeiter*innen.

„Wie sind Sie mit den Anfeindungen gegen Sie umgegangen?“

(Mehrfachnennung möglich)



Angaben in Prozent; n = 73

Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 19: Umgang mit den Anfeindungen nach Amtsart (Quelle: eigene Darstellung)

3.4.2 Auswirkungen auf die Öffentlichkeitsarbeit

Die Auswirkungen der Anfeindungen zeigen sich auch in der Öffentlichkeitsarbeit der Teilstichprobe der befragten Amtsträger*innen und Verwaltungsmitarbeitenden mit Anfeindungserfahrungen. So berichtete jede*r Vierte von Einschränkungen beruflicher Aktivitäten im Internet und auf sozialen Medien (25%) und einige gaben die Absage oder Einschränkung öffentlicher Veranstaltungen (8%) oder von Presseterminen an (5%). Viele meinten allerdings auch, dass die Anfeindungen keine Auswirkungen auf ihre Öffentlichkeitsarbeit hätten (41%) oder das in ihren Arbeitskontexten die Öffentlichkeitsarbeit nicht relevant sei (22%, Abbildung 20). Letzteres ist vermutlich vor allem auf die Verwaltungsmitarbeitenden zurückzuführen, für die ein öffentliches Auftreten in der Arbeitstätigkeit üblicherweise keine Rolle spielt.

„Inwieweit hatten die Anfeindungen oder Angriffe Auswirkungen auf Ihre Öffentlichkeitsarbeit? Mehrfachnennung möglich“

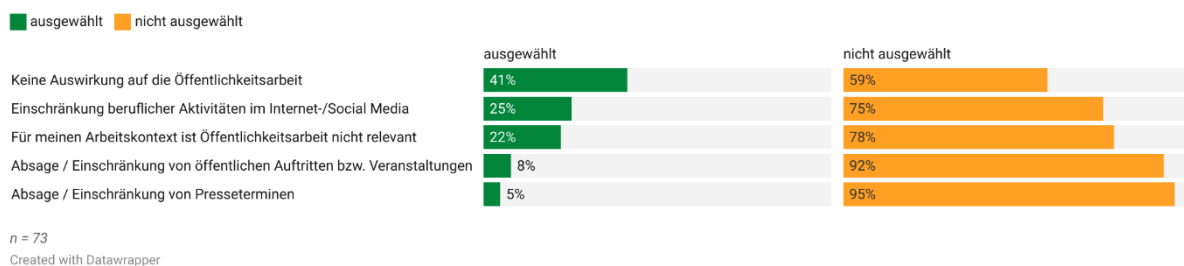


Abbildung 20: Auswirkungen der Anfeindungen auf die Öffentlichkeitsarbeit (eigene Darstellung)

3.5 Handlungsbedarfe

Wie oben gezeigt wurde, berichteten die Befragten von diversen Anfeindungen und Angriffen, die sich auch auf den Arbeitsalltag und ihr Privatleben auswirkten. Dabei gibt es nicht nur unterschiedliche individuelle Umgangsweisen mit den Anfeindungen und Angriffen, sondern in manchen Kommunen existieren auch institutionalisierte Unterstützungsangebote.

3.5.1 Bestehende Unterstützungsangebote

Bezüglich existierender Unterstützungsangebote im Arbeitsumfeld („Gibt es in Ihrem Arbeitsumfeld Unterstützungsangebote, auf die Sie bei Anfeindungen oder Angriffen zurückgreifen können (z.B. Ansprechpersonen, allgemeine und rechtliche Beratung)?“) berichtete ca. ein Viertel der Befragten (27%), selbst solche Angebote zu kennen, die bei Angriffen wahrgenommen werden. Über die Hälfte der Befragten (57%) kannte jedoch keine Unterstützungsangebote in ihren Kommunen (Abbildung 21). Auf die offene Frage, welche Angebote bestehen, wurden Ansprech- und Beratungsstellen der Verwaltungsgemeinschaft oder des Innenministeriums genannt. Weiterhin wurden polizeiliche und juristische Unterstützung sowie die Webseite www.stark-im-amt.de erwähnt.

„Gibt es in Ihrem Arbeitsumfeld Unterstützungsangebote, auf die Sie bei Anfeindungen oder Angriffen zurückgreifen können (z.B. Ansprechpersonen, allgemeine und rechtliche Beratung)?“

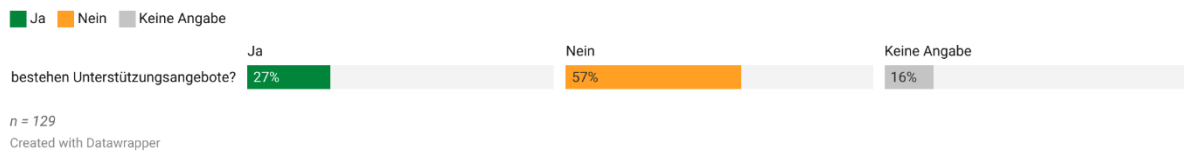


Abbildung 21: Unterstützungsangebote im Arbeitsumfeld (eigene Darstellung)

3.5.2 Wünsche nach weiteren Unterstützungsangeboten und -maßnahmen

Die Mitarbeitenden in der Kommunalpolitik nannten auch konkrete Wünsche nach weiteren Unterstützungsangeboten und -maßnahmen. Sie wünschten sich zur Unterstützung für sich selbst und für Kolleg*innen Beratungsangebote und Ansprechpersonen zum juristischen Beistand (59%), innerhalb der eigenen Behörde (48%) und zum Umgang mit bereits erfolgten Anfeindungen und Angriffen (41%). Weiterhin wurden präventive Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote (40%), Sicherheitsschulungen (29%) und erhöhte Sicherheitsmaßnahmen an der Arbeitsstelle (23%) und bei öffentlichen Veranstaltungen (10%) befürwortet. Schließlich ist gerade die persönliche Unterstützung unter Kolleg*innen für viele Befragte wichtig: Sie wünschten sich Austausch mit anderen betroffenen Kolleg*innen (24%) und mehr Rückhalt durch ihre Vorgesetzten (22%). Des Weiteren gibt es ein Bedürfnis nach offiziellen Ansprechpersonen oder Meldestellen für Anfeindungen innerhalb der Verwaltung (48%), nach Beratungsangeboten zum Umgang mit erfolgten Anfeindungen (41%) und präventiven Weiterbildungen zum Umgang mit Anfeindungen (40%, Abbildung 22). Angesichts des hier berichteten, starken Bedarfs nach konkreten Unterstützungsangeboten erscheinen die bisherigen Strukturen zur präventiven Vorbereitung auf Anfeindungen und Angriffe sowie zur Unterstützung nach solchen Vorfällen stark ausbaubedürftig.

„Welche konkreten Maßnahmen und Unterstützungsangebote wünschen Sie sich für sich persönlich bzw. für Ihre Kolleg/innen?“

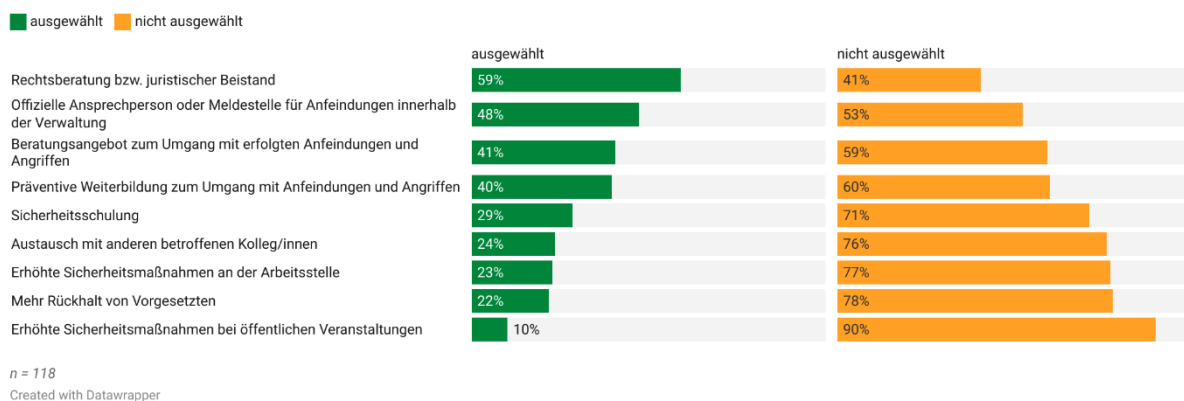


Abbildung 22: Wünsche nach Unterstützungsangeboten (eigene Darstellung)

Während sich die genannten Maßnahmen vor allem auf das direkte Arbeitsumfeld und den Umgang mit Anfeindungen und Angriffen in der eigenen Behörde beziehen, werden auch allgemeine politische Maßnahmen als wichtig empfunden. Um den Schutz von Amtsträger*innen und ihren Mitarbeiter*innen zu verbessern, wurden am häufigsten Maßnahmen im Bereich der Strafverfolgung genannt: eine konsequentere Strafverfolgung von Beleidigungen und Bedrohungen im Internet (84%), die Meldepflicht solcher Inhalte für Betreiber*innen sozialer Netzwerke (59%) sowie eine bessere personelle Ausstattung der staatlichen Ermittlungsbehörden zur Verfolgung jener Straftaten (57%). Noch jede*r Zweite (52%) befürwortete die „Erweiterung des strafrechtlichen Schutzes vor Verleumdung von Personen des politischen Lebens“, 47% eine Verschärfung des Strafrechtes – Forderungen, die als Handlungsempfehlungen von der Politik auf Bundes- und Landesebene ernst genommen werden müssen, um Anfeindungen, Bedrohungen und Angriffen effektiver zu begegnen. 42% der Befragungsteilnehmer*innen wünschten sich mehr politische Aufmerksamkeit für das Problem.

Mehr mediale Aufmerksamkeit für das Problem (24%) und parteiübergreifendes Auftreten des Gemeinde- bzw. Städtebundes bei Bedrohungen oder Gewalt (30%) forderten immerhin noch ein Drittel der Befragten (Abbildung 23). Die Mitarbeiter*innen der Kommunen erachten somit insbesondere Maßnahmen der Exekutive und darunter v. a. durch die Strafverfolgungsbehörden als wichtiger als öffentlichkeitswirksame Maßnahmen.

„Welche allgemeinen Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht wichtig, um kommunale Amtsträger/innen sowie Mitarbeiter/innen der Verwaltung besser vor Anfeindungen und Angriffen zu schützen? Mehrfachnennung möglich“

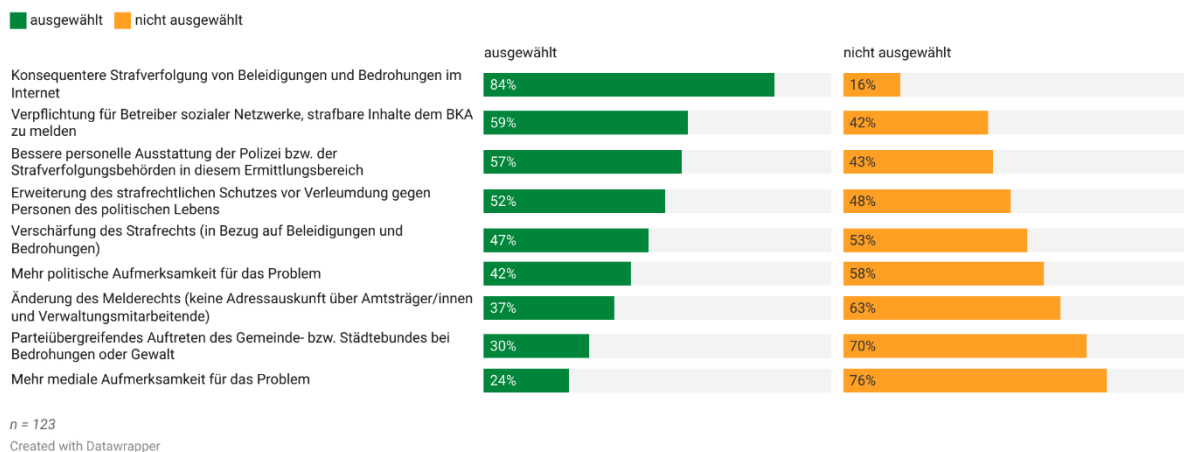


Abbildung 23: Wunsch nach allgemeinen Maßnahmen zum Schutz (eigene Darstellung)

Des Weiteren zeigt sich in den offenen Antworten auf diese Fragen Kritik an internen Umgangsweisen mit Übergriffen. So wurde wiederholt eine verwaltungsinterne Bagatellisierung von Vorfällen beschrieben:

„Das Problem wird auch amtsintern bzw. behördenintern bagatellisiert. Unterstützung erfolgt praktisch nicht. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird nicht wahrgenommen.“ (Kommunalverwaltung)

„kommunaler Arbeitgeber, der solche vermeidbaren Vorsprachen zulässt, Gefährdung der Mitarbeiter billigend in Kauf nimmt und vermeintliche Bürgernähe über den Mitarbeiterschutz stellt.“ (Kommunalverwaltung)

„Sachverhalte wurde dem zuständigen Landkreis und dem Dienstvorgesetzten gemeldet. Rückmeldungen beiderseits blieben aus. Hinterrücks wurde es auch vom Dienstvorgesetzten belächelt und der Amtsleiter diffamiert.“ (Kommunalverwaltung)

„Vereinzelt ist es auch vorgekommen, dass ich persönlich von Mitarbeitern des zuständigen Landratsamtes indirekt angegriffen worden bin, weil man mir die notwendige Qualifikation zur Ausübung meiner Tätigkeit in Zweifel stellt. D.h. selbst innerhalb der Verwaltung ist eine Art von Misshandlung und Aggression [...]“ (Kommunalverwaltung)

Die unterschiedliche Behandlung von Anfeindungen und -erfahrungen je nach Kommune stellt ein Problem dar. Einheitliche Verfahren und Ansprechpersonen wären wichtig, um allen Verwaltungsmitarbeiter*innen und Amtsträger*innen ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie mit ihren Anliegen ernst genommen werden.

3.6 Round-Table-Gespräch mit Politik und Zivilgesellschaft

Um die Ergebnisse der Befragungsstudie mit Personen aus der politischen und kommunalen Praxis zu reflektieren, wurde im Dezember 2022 ein Round-Table-Gespräch durchgeführt. Im Gespräch mit Vertretungen aus der Kommunalpolitik Thüringens, aus dem Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales sowie ezra, der Beratungsstelle für Betroffene antisemitischer, rassistischer und rechter Gewalt in Thüringen, wurde deutlich:

In Ergänzung der vorliegenden Ergebnisse sei es wichtig, zwischen der Artikulation politischer Unzufriedenheit, Unzufriedenheit mit den Entscheidungen einzelner kommunaler Institutionen, generellem Politik- bzw. Institutionenvertrauen und dem mehr oder weniger expliziten Hass gegenüber individuellen Amtsträger*innen zu unterscheiden. Oftmals sei beispielsweise die Unwissenheit über politische Prozesse Grund für Unzufriedenheit oder gar Anfeindungen.

Hinter der „Unzufriedenheit mit Bundes- oder Landespolitik“ können viele, auch ideologische, radikale Motive liegen. So gebe es unter Kommunalpolitiker*innen viel Unwissenheit und eine Nicht-Thematisierung von rechten Tatmotiven. Die beratende Tätigkeit im ländlichen Raum zeige, dass in der Kommunalpolitik im ländlichen Raum Angst vor politisch rechts motivierten Angriffen vorhanden sei.

In Bezug auf eine Forderung nach härteren Strafen sei festzuhalten, dass es für Strafverfahren die Feststellung von öffentlichem Interesse brauche. Dies könne bei vielen Anfeindungen nicht zugeschrieben werden. Die größere Herausforderung liege darin, dass viele Anfeindungen nicht offiziell angezeigt würden. Hierbei spiele einerseits die Unwissenheit über Angebote eine Rolle. Andererseits bestehe die Wahrnehmung, dass das Melden in keiner Weise zur Lösung beitrage. Gerade in ländlichen Kommunen, also dem Großteil der Kommunen in Thüringen, sei der gegenseitige Bekanntheitsgrad sehr hoch. Der Umgang mit Anfeindungen von Amtsträger*innen verlaufe oft auf individueller Ebene. Teilweise würden problematische Situationen im Laufe der Zeit bagatellisiert und nicht weiter bearbeitet („Ach, xxx ist halt so ...“) bzw. über gegenseitige Gespräche beiseitegeschafft. Aufgrund dieser Prozesse der (individuellen) Konfliktbewältigung würden auch neue Angebote nicht helfen. Was fehle, sei das Problembewusstsein derartiger Anfeindungen im Sinne eines Angriffs auf die Funktion und Repräsentation. Viele Vorfälle würden schon „irgendwie geklärt werden“, faktisch würden sie langfristig aber nicht geklärt. Angriffe und ihre meist bilateralen Lösungsansätze sollten dabei nicht als individueller Akt wahrgenommen und bagatellisiert werden, sondern in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung, in ihrer Symbol- und Signalwirkung als demokratiebezogen eingeordnet werden.

Dass vor allem in der ländlichen Kommunalpolitik eine Kultur des Nicht-Anzeigens, Nicht-Ansprechens und der Bagatellisierung von Anfeindungen existiere, sei u.a. in der Kommunikationskultur vieler Institutionen verankert. Dies erschwere Unterstützungs- und Solidaritätsprozesse. So gebe es kaum spezifische Ansprechpersonen in den Verwaltungen, beispielsweise für die Weiterleitung, Verarbeitung und Dokumentation von Hassmails.

Generell herrsche die Auffassung, „Kommunalpolitik ist das eigentliche ‚Handwerk‘ in der Politik“. Sie sei „hart“, „männlich geprägt“ – „man müsse stark sein und Stärke zeigen“, um im Amt zu bestehen. Dass es jedoch schon wichtig sei, bereits „kleinere“ Anfeindungen ernst zu nehmen, verdeutlichte ein*e Gesprächsteilnehmende*r, der eindrücklich einen Eskalationsprozess der Qualität von Anfeindungen schilderte: startend mit Mails bzw. Briefen mit Beleidigungen bis hin zu Sachbeschädigung und Gewaltanwendung. Gerade Sachbeschädigungen in der Wahlkampfzeit gehörten zum Alltag.

Auch wenn die Studienergebnisse den Wunsch nach besserem rechtlichen Schutz in Thüringen verdeutlichen, wurde die Erfolgsquote im Round-Table-Gespräch eher skeptisch bewertet. Viele Anzeigen würden letztendlich eingestellt bzw. existieren bisher keine Hilfsfonds für die finanzielle Unterstützung der möglichen Rechtskosten.

4 Fazit und Handlungsempfehlungen

Ein zentrales Ergebnis der Befragung ist: Über die Hälfte der Teilnehmenden (57%) erlebte in den letzten fünf Jahren persönliche Anfeindungen oder Angriffe. Zudem gaben viele von ihnen auch Übergriffe auf Kolleg*innen an. Von allen Teilnehmenden berichteten besonders in größeren Gemeinden tätige bzw. hauptamtliche Amtsträger*innen sowie Verwaltungsmitarbeitende im Vergleich zu ehrenamtlich bzw. in kleineren Gemeinden Tätige von Anfeindungen. In den meisten Fällen handelte es sich bei den berichteten Anfeindungen und Angriffen um Beleidigungen oder Bedrohungen. Jede zehnte teilnehmende, von Anfeindungen betroffene Person berichtete, körperlichen Angriffen gegen die eigene Person (ohne Gegenstand/Waffe) ausgesetzt gewesen zu sein, gegen jede zwanzigste betroffene Person erfolgten körperliche Angriffe mit Gegenstand/Waffe.

Des Weiteren nahm mehr als die Hälfte der Teilnehmenden eine Zunahme der Anfeindungen seit Beginn der Corona-Pandemie wahr. Damit übereinstimmend zeigt sich, dass die Befragten die Unzufriedenheit mit der Corona-Politik, gefolgt von der allgemeinen Bundes- und Landespolitik, als häufigstes Motiv für die Anfeindungen vermuteten.

Deutlich wird: Der Großteil der Befragten betrachtete jedoch eher die Bürokratie und die generelle Arbeitsbelastung und nicht persönliche Anfeindungen als primäre Herausforderungen der Arbeit in Verwaltung und Kommunalpolitik.

Generell wurde Rechtsextremismus als vermutetes Angriffsmotiv von knapp einem Drittel der angefeindeten Personen angegeben (30%). Als organisierte Gruppen tauchten vor allem Reichsbürger*innen als Quelle von Anfeindungen und Drohungen für die Verwaltung auf. Das vermutete Anfeindungsmotiv „Unzufriedenheit mit der coronabezogenen Politik, gefolgt von der allgemeinen Bundes- und Landespolitik“ legt nahe, dass die Vertreter*innen der Kommunalpolitik und -verwaltung sich als Projektions- und Angriffsfläche für insgesamt politisch Unzufriedene wahrnehmen. Diese Unzufriedenheit spiegelt sich meist in eher unterschwelligen und alltäglichen Aggressionen in Form von Beleidigungen und Bedrohungen, insbesondere im Netz.

Für die meisten kommunalpolitischen Akteur*innen sind Angriffe reale Erfahrungen und konkrete Risiken, auch wenn sie nur selten geschehen. Solche und ähnliche Vorfälle können als Botschaftstaten gegenüber kommunalpolitischen Akteur*innen verstanden werden, welche auf die gesamte Gruppe wirken. Dabei geht dieses gesellschaftliche Problem nicht von organisierten oder eindeutig rechten Gruppierungen aus, sondern basiert anscheinend auf einer von den Befragten attestierten politischen Unzufriedenheit der Gesamtbevölkerung mit der allgemeinen Corona-, Bundes- und Landespolitik.

Die befragten Kommunalpolitiker*innen und Verwaltungsmitarbeitenden wünschen sich Schutz vor und Unterstützung bei Anfeindungen. Mehr als die Hälfte der Befragten kannte keine

Unterstützungsangebote in ihrer Kommune und wünschte sich dementsprechend im Ernstfall juristischen Beistand sowie Ansprechpartner*innen und Meldestellen. Gleichzeitig besteht ein großer Wunsch nach Schulungen zum Umgang mit Anfeindungen. Neben dieser Unterstützung zur Prävention und zum Umgang mit Anfeindungen besteht auch ein Bedarf nach stärkeren Schutzmaßnahmen, insbesondere der konsequenteren Verfolgung und Ahndung von Beleidigungen und Bedrohungen im Internet durch die Behörden sowie die Anbieter der sozialen Medien. Gleichzeitig gaben die Befragten an, dass es auch eine bessere personelle Ausstattung der Strafverfolgungsbehörden brauche. Somit zeigen die Befragten, dass die bestehenden Unterstützungsangebote und Schutzmaßnahmen in den Bereichen Prävention, Umgang mit und Verfolgung von Anfeindungen ausgebaut werden müssen. Weiterhin sollten sowohl bestehende als auch neue Angebote verwaltungsintern stärker kommuniziert werden, damit alle Amtsträger*innen über Ansprechpartner*innen und Unterstützungsangebote in Kenntnis gesetzt sind und auf diese zurückgreifen können.¹⁰ Mit den Ergebnissen konnte aufgezeigt werden, dass Unterstützungsangebote einen positiven Effekt auf das Sicherheitsempfinden der Amtsträger*innen haben. Damit stellen sie ein maßgebliches Instrument zur Verbesserung des häufig mangelnden Sicherheitsempfindens dar. Des Weiteren ist ein verwaltungsinterner Umgang auf institutioneller Ebene wichtig, der nicht nur die Aufklärung und Bearbeitung von Übergriffen beinhaltet, sondern auch die Dokumentation und Sensibilisierung für die gesellschaftliche Bedeutung von vermehrt vorkommenden Anfeindungen. Dabei sollte Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass auch Anfeindungen von persönlich bekannten Personen nicht bagatellisiert und nur individuell geklärt werden sollten. Verwaltungen brauchen ein Klima, in dem Anfeindungserfahrungen ernst genommen werden und Bagatellisierungen bis hin zu verspottenden Relativierungen durch Vorgesetzte nicht alltäglicher Umgang sind.

Ein Fokus der Studie in Thüringen waren Anfeindungen und Angriffe auf Verwaltungsmitarbeitende. Die vergleichende Betrachtung zwischen Teilnehmenden, welche politische Ämter in der Kommunalpolitik bekleiden, und Mitarbeitenden der Kommunalverwaltung verdeutlichten: Die Aggressivität von Bürger*innen in Reaktion auf die eigene Arbeit ist auch für Verwaltungsmitarbeitende kein unbekanntes Phänomen (vgl. workplace violence; Kohl 2019). Die im Rahmen der Studie geführten Interviews erlaubten es, das Problem von Anfeindungen im

¹⁰ Von beratenden Homepages, z.B. <https://www.stark-im-amt.de/> für Kommunalpolitiker*innen, über Broschüren wie „Bedroht zu werden, gehört NICHT zum Mandat“ des Verbands der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (<https://verband-brg.de/bedroht-zu-werden-gehört-nicht-zum-mandat-ein-ratgeber-zum-umgang-mit-rechten-angriffen-und-bedrohungen-fuer-kommunalpolitikerinnen-kommunalpolitisch-engagierte-und-kommunalverwa-2/>) bis hin zu Ansprechpersonen, die Vorfälle dokumentieren und beraten.

Arbeitskontext im persönlichen Gespräch mit Betroffenen vertiefend zu besprechen und insbesondere mehr über die persönlichen Auswirkungen von Angriffen und die Bewertung verschiedener (Sicherheits-)Maßnahmen zu erfahren. Der Fokus auf den Bereich der Eingriffsverwaltung verdeutlicht die spezifischen Herausforderungen in (bestimmten Bereichen) der Kommunalverwaltung. Zukünftige Studien sollten diese Unterschiede und daraus entstehende besondere Herausforderungen und Bedarfe weiter untersuchen, um eine möglichst differenzierte Betrachtung des Problems zu gewährleisten.

Bei den Anfeindungen gegenüber Amtsträger*innen handelt es sich um ein ernst zu nehmendes Problem, das die Erfüllung der essenziellen institutionellen Funktion der Kommunalpolitik als „Grundlage des demokratischen Staates“ (Thüringer Kommunalordnung vom 16.08.1993) gefährdet. Insgesamt müssen also zum Schutz der Kommunalpolitik als grundlegenden Pfeiler der freiheitlich-demokratischen Grundordnung (vgl. Grundgesetz Art. 28) Bedingungen geschaffen werden, die ein sicheres und angstfreies Engagement und engagiertes Arbeiten in dieser gewährleisten

Literaturverzeichnis

- Alin, Selina; Bukow, Sebastian; Faus, Jana; John, Stefanie & Jurrat, Andrina (2021): Beleidigt und bedroht. Arbeitsbedingungen und Gewalterfahrungen von Ratsmitgliedern in Deutschland. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter https://www.boell.de/sites/default/files/2021-01/Beleidigt_und_bedroht.pdf.
- Bannenberg, Britta; Pfeiffer, Tim & Erb, Dominik (2021): Gewalt gegen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Hessen. Gießen: Justus-Liebig-Universität. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter <https://www.uni-giessen.de/fbz/fbo1/professuren-forschung/professuren/bannenberg/forschung/Amtstraeger/BannenbergPfeifferErbGewaltgegenBrgermeisterinnenundBrgermeisterinHessen.pdf>.
- Bühren, Katharina; Kuche, Coline; Piesker, Axel; Steffens, Benedikt; Steffens, Carolin; Tritsch, Sarah; Uhlig, Fabienne & Ziekow, Jan (2022). Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Zusammenfassung. Zuletzt abgerufen am 24.03.2023 unter https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5742/file/Gewalt_oeD_Zusammenfassung.pdf.
- Die Bundesregierung (2016): Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Halina Wazyniak, Harald Petzold (Havelland), Annette Groth, weiterer Abgeordneter und die Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/9868. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/099/1809978.pdf>.
- Erhardt, Christian (2020). Kommunalpolitiker: Bedrohungen sind an der Tagesordnung, in: Kommunal vom 10.03.2020. Zuletzt abgerufen am 16.03.2023 unter <https://kommunal.de/kommunalpolitiker-umfrage-2020>.
- Erhardt, Christian (2021). Attacken auf Kommunalpolitiker in der Corona-Pandemie weiter gestiegen. KOMMUNAL. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter <https://kommunal.de/attacken-kommunalpolitiker-corona>.
- forsa (2021): Hass und Gewalt gegen Kommunalpolitiker/innen. Einschätzungen und Erfahrungen von Bürgermeister/innen in Deutschland. Berlin: forsa Politik- und Sozialforschung GmbH. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter https://www.stark-im-amt.de/fileadmin/user_upload/Startseite/Umfrage_Hass_und_Gewalt_gegen_Kommunalpolitiker.pdf.
- Frevel, Bernhard; Görisch, Christoph; Kaup, Claudia; Kohl, Andreas; Maldinger, Lucia; Bühler, Moritz & Potthoff, Jan (2019): Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Köln: komba gewerkschaft nrw. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter https://www.komba-nrw.de/fileadmin/user_upload/laender/nrw/info/positionspapiere_stellungnahmen/2019/pdf_version_broschuere_fhoev_frevel_uebergriffe_II_o8_2019.pdf.
- Kemmesies, Uwe/MOTRA (2022). Kommunales Monitoring. Hass, Hetze und Gewalt gegenüber Amtsträgerinnen und Amtsträgern (KoMo). Zuletzt abgerufen am 23.03.2023 unter <https://www.staedtetag.de/files/dst/docs/Publikationen/Weitere-Publikationen/2022/Kommunales-Monitoring-Bericht-2022.pdf>.
- Klewes, Joachim; Rauh, Christina; Wazinski, Constantin; Bäcker, Nina-Kristin; Change Centre Consulting GmbH (2022). Ergebnisbericht zur Kommunalstudie Brandenburg: Präventive

Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatspersonen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt. Auftraggeber: Ministerium des Inneren und für Kommunales des Landes Brandenburg (MIK). Zuletzt abgerufen am 23.03.2023 unter https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Kommunalstudie%20BB_finale_Fassung_Auflage1.pdf.

- Kohl, Andreas (2019). Gewalt am Arbeitsplatz – begriffliche Annäherung und transnationale Betrachtung. In: Frevel, Bernhard et al. (Hrsg.): Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen Analyse und Handlungsempfehlungen. Eine Studie im Auftrag der Komba Gewerkschaft NRW und dem Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, S. 21-37. Zuletzt abgerufen am 23.03.2023 unter https://www.komba-nrw.de/fileadmin/user_upload/laender/nrw/info/positionspapiere_stellungnahmen/2019/pdf_version_broschuere_fhoev_frevel_uebergriffe_II_o8_2019.pdf
- Müller, Jan-Werner (2016): Was ist Populismus? Ein Essay. Berlin: Suhrkamp.
- Neuerer, Dietmar (2022). Städtebund-Chef sieht „neue Dimension“ der Gewalt gegen Kommunalpolitiker. Handelsblatt vom 07.02.2022. Zuletzt abgerufen am 23.03. unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/kriminalitaet-staedtebund-chef-sieht-neue-dimension-der-gewalt-gegen-kommunalpolitiker/28043924.html>.
- Rathje, Jan (2021): „Reichsbürger“ und Souveränismus. Aus Politik und Zeitgeschichte, 71(35–36), S. 34–40.
- Rölle, Daniel (2020). Gewalt gegen Verwaltungsmitarbeiter und Politiker auf kommunaler Ebene in Deutschland, in: VM Verwaltung & Management, Jahrgang 26, Heft 6, S. 288-29.
- Speit, Andreas (2019): Die Entkultivierung des Bürgertums. Zürich: Orell Füssli.
- Süddeutsche Zeitung (6. Februar 2021): Mehr Straftaten gegen Politiker seit Pandemie-Ausbruch. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter <https://www.sueddeutsche.de/politik/corona-leugner-reichsbuerger-straftaten-querdenker-1.5198073>.
- tagesschau (4. Dezember 2021): Entsetzen nach Fackelaufzug vor Wohnhaus. Zuletzt abgerufen am 15.11.2022 unter <https://www.tagesschau.de/inland/sachsen-fackel-protest-101.html>.
- Thöne, Meik (2017): Die „Malta-Masche“ der Reichsbürger – oder: Fährnisse unbesehener Vollstreckung. Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union, 14(4), S. 191-197.