

modus | zad

Anfeindungen und Bedrohungen im Wohlfahrtsbereich

**Empirisches Lagebild,
Bedarfsanalyse und
Handlungsempfehlungen**

Publikationsdatum

2026

Autor:innen

Nele Fischer, Robert Jung, Vivienne Ohlenforst und Dennis Walkenhorst unter Mitwirkung von Anne Selby.

Disclaimer

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Deutschen Roten Kreuzes dar.
Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor:innen die Verantwortung.

© 2026, **modus** | zad
Alt-Reinickendorf 25,
13407 Berlin

modus | zad

Auftraggeber:



Gefördert durch die



Inhalt

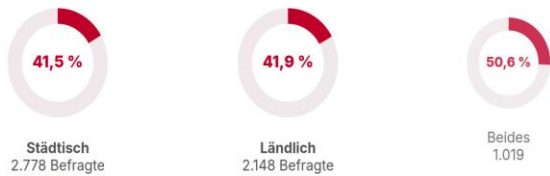
Umfrageergebnisse auf einen Blick.....	4
Zusammenfassung	5
Einleitung.....	6
1. Analyse der Anfeindungs- und Bedrohungslage	7
1.1 Erscheinungsformen und Intensität	8
1.2 Empirisches Lagebild	15
1.2.1 Regionale Unterschiede.....	15
1.2.2 Arbeitsbereiche / Handlungsfelder	17
1.2.3 Spezifische Befundlage in Rettungsdienst und Katastrophenschutz	20
1.2.4 Haupt- und Ehrenamt.....	21
1.2.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede	23
1.2.6 Soziale Medien	25
1.3 Auswirkungen und Umgangsformen.....	28
1.4 Analytische Einordnung der Bedrohungslage	32
2. Bedarfs- und Strukturanalyse.....	32
2.1 Einblicke in bestehende Unterstützungsstrukturen und deren Nutzung	33
2.2 Identifizierte Bedarfe und Gesamtbewertung	37
3. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	45
3.1 Gesellschaftliche Ebene	45
3.2 Organisationelle Ebene	46
3.3 Individuelle Ebene	48
3.4 Fazit	49
Abbildungsverzeichnis	50

Umfrageergebnisse auf einen Blick

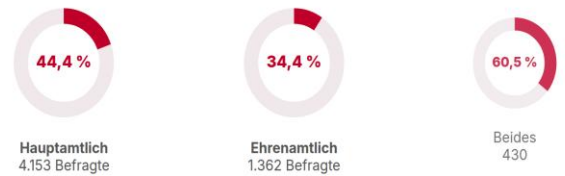
6.596 BEFRAGTE <small>Hoher Anteil aus Katastrophenschutz Bayern und Rettungsdienst</small>	2.571 BETROFFENE <small>von 5.945, die die Betroffenheitsfrage beantwortet haben</small>	3.720 DRK 1.008 AWO	1.450 Paritätischer 418 Andere
--	---	--	---

4 von 10 Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der Wohlfahrtspflege waren bereits von Anfeindungen betroffen (43,2 %).

STADT VS. LAND



HAUPT- VS. EHRENAMT



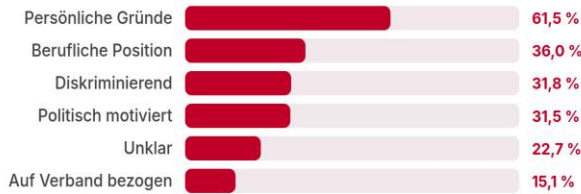
ART DER ANFEINDUNGEN *



BETROFFENHEIT NACH ARBEITSBEREICH *



VERMUTETE MOTIVE *



PERSÖNLICHE AUSWIRKUNGEN BEI BETROFFENEN *

63,7 % Psychische Belastung	40,7 % Meldung best. Personen	28,4 % Beeinträchtigung Arbeitsleistung	26,0 % Verschlechtertes Arbeitsklima	24,1 % Meldung best. Tätigkeiten
---------------------------------------	---	---	--	--

GEWÜNSCHTE UNTERSTÜTZUNG *



* Mehrfachnennungen möglich

Zusammenfassung

Anfeindungen gegenüber Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich sind kein Einzelfall, sondern ein strukturell relevantes Phänomen. Rund 43 Prozent der 6.596 Umfrageteilnehmenden berichten von entsprechenden Erfahrungen. Die Vorfälle reichen von subtiler Abwertung und digitaler Delegitimierung über Desinformation und koordinierte Online-Angriffe bis hin zu körperlichen Übergriffen. Psychische und emotionale Belastung entsteht sowohl durch einzelne schwere Ereignisse als auch durch wiederholte, sich normalisierende Anfeindungen im Alltag.

Besonders betroffen sind Mitarbeitende in Arbeitsfeldern, die sich entlang gesellschaftlicher Konfliktlinien verorten lassen, insbesondere Migration und Integration, Demokratieförderung, Geschlechtergerechtigkeit sowie soziale Sicherung. Digitale Räume wirken dabei als Verstärker, etwa durch Entgrenzung, schnelle Verbreitung und dauerhafte Sichtbarkeit von Angriffen. Geschlecht erweist sich als strukturierender Faktor: Männer berichten häufiger von körperlichen Angriffen, Frauen häufiger von schriftlichen und subtilen Formen der Abwertung. Besonders hoch ist die Belastung bei divers identifizierten Personen.

Die Folgen betreffen nicht nur Einzelne, sondern Organisationen insgesamt. Personalbindung, Nachwuchsgewinnung, Angebotsvielfalt und öffentliche Positionierung können unter Druck geraten. Auf individueller Ebene berichten einige Befragte von Formen situativer Selbstbeschränkung, etwa indem Themen in bestimmten Kontexten abgeschwächt oder vermieden werden, um Eskalationen vorzubeugen. Dabei handelt es sich weniger um grundsätzliche Positionsänderungen als um kontextabhängige Anpassungsstrategien im Umgang mit wahrgenommenen Risiken. Unterstützungsstrukturen bestehen zwar, sind jedoch nicht überall ausreichend bekannt, zugänglich oder praxisnah.

Daraus ergeben sich zentrale Handlungsbedarfe: Der Aufbau klarer Schutz- und Reaktionsstrukturen mit definierten Zuständigkeiten und Eskalationsstufen, mehr rechtliche Orientierungssicherheit, institutionalisierte psychosoziale Unterstützung und Supervision, professionelle Strategien für den Umgang mit digitalen Anfeindungen sowie eine systematische Dokumentation und ein kontinuierliches Monitoring, um Entwicklungen transparent zu machen und Schutzmaßnahmen strategisch weiterzuentwickeln.

Einleitung

Wohlfahrtsverbände und ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind zentrale Akteure der sozialen Daseinsvorsorge in Deutschland. Sie übernehmen vielfältige Aufgaben in Bereichen wie Pflege, Kinder- und Jugendhilfe, Migration und Integration, Armutsberatung, Demokratiewerksarbeit, psychosozialer Unterstützung oder auch im Rettungsdienst. Diese Tätigkeiten stehen zunehmend im Spannungsfeld gesellschaftlicher Polarisierung, politischer Konflikte und öffentlicher Emotionalisierung. In den vergangenen Jahren ist dabei eine deutliche Zunahme von Anfeindungen, Bedrohungen und Übergriffen gegenüber Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich zu beobachten, sowohl im praktischen Arbeitskontext als auch im digitalen Raum.

Diese Entwicklung ist eingebettet in breitere gesellschaftliche Dynamiken. Aktuelle Studien zu Polarisierungsprozessen in Deutschland verweisen darauf, dass sich Konflikte weniger entlang klar verhärteter Einstellungsunterschiede als vielmehr entlang moralisch aufgeladener Themen und sogenannter „Triggerthemen“ verdichten (Mau et al. 2023). Dieser Ansatz stellt jedoch nur eine von mehreren Perspektiven im wissenschaftlichen Diskurs dar. Andere Forschungsarbeiten betonen stärker Prozesse affektiver Polarisierung, die Zunahme von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder die Rolle digitaler Öffentlichkeiten bei der Verstärkung konflikthafter Diskurse.

Ungeachtet dieser unterschiedlichen theoretischen Zugänge besteht weitgehend Konsens darüber, dass gesellschaftliche Konfliktlinien zunehmend entlang zentraler Themenfelder verlaufen, etwa Migration, soziale Sicherung, Geschlechter- und Vielfaltspolitik oder staatliches Handeln in Krisenzeiten. Diese fungieren als Projektionsflächen für Abwertung, Feindbilder und Gewaltfantasien. Zugleich zeigt sich, dass entsprechende Konflikte nicht auf diskursive Auseinandersetzungen beschränkt bleiben, sondern zunehmend in den Alltag hineinwirken und sich in konkreten Angriffen auf Personen niederschlagen, die beruflich oder ehrenamtlich in diesen Feldern tätig sind. Wohlfahrtsverbände geraten damit immer häufiger selbst in den Fokus politisch und ideologisch motivierter Anfeindungen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Bedarfs- und Umfeldanalyse das Ziel, die Bedrohungslagen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich systematisch zu erfassen, differenziert zu analysieren und sichtbar zu machen. Im Zentrum stehen dabei Art, Intensität und Häufigkeit von Anfeindungen, regionale und strukturelle Unterschiede sowie Unterschiede zwischen Tätigkeitsfeldern und Beschäftigungsformen. Darüber hinaus werden bestehende Unterstützungs- und Schutzstrukturen in den Blick genommen und mit den wahrgenommenen Bedarfen der Betroffenen in Beziehung gesetzt, um daraus fundierte, praxisnahe Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Analyse auch Bereiche wie den Rettungsdienst und Katastrophenschutz umfasst, deren Einsatzlogiken und Konflikt dynamiken sich in zentralen Punkten von anderen Handlungsfeldern der Wohlfahrtspflege unterscheiden. Diese Unterschiede werden im weiteren Verlauf des Berichts gesondert berücksichtigt.

Methodisch basiert die Studie auf einem Mixed-Methods-Design, das quantitative und qualitative Erhebungsformen miteinander kombiniert. Kernstück bildet eine bundesweite Online-Befragung von Mitarbeitenden und Engagierten aus dem Wohlfahrtsbereich. Ergänzend wurden acht problemzentrierte Interviews mit Akteur:innen aus besonders betroffenen Arbeitsfeldern geführt, um subjektive Erfahrungen, Deutungen, Bewältigungsstrategien und Unterstützungsbedarfe vertiefend zu erfassen. Dieser Zugang wird durch ein exploratives Online-Monitoring ergänzt, das öffentlich sichtbare

Anfeindungen und Hasskommunikation gegenüber Wohlfahrtsverbänden in sozialen Medien analysiert und mit den berichteten Erfahrungen aus Befragung und Interviews in Beziehung setzt. Eine Umfeldanalyse auf Basis von Desk Research und sechs Expert:inneninterviews ermöglicht zudem die systematische Einordnung bestehender Unterstützungsstrukturen.

Besonders hervorzuheben ist die außergewöhnlich breite Datengrundlage der quantitativen Erhebung. Während ursprünglich von einer Beteiligung von etwa 200 bis 300 Personen ausgegangen wurde, nahmen 6.596 Mitarbeitende und Engagierte an der Online-Befragung teil. Diese unerwartet hohe Beteiligung stellt eine zentrale Stärke der Studie dar. Es handelt sich nicht um eine statistisch repräsentative Stichprobe, jedoch um eine außergewöhnlich umfangreiche und in ihrer Breite robuste Datengrundlage, die differenzierte Analysen nach Regionen, Tätigkeitsfeldern und Beschäftigungsformen erlaubt. Die Ergebnisse erlauben belastbare, differenzierte Aussagen und zeichnen ein aussagekräftiges Lagebild der Anfeindungs- und Bedrohungslagen im Wohlfahrtsbereich.

Der Bericht ist wie folgt strukturiert: Kapitel 1 entfaltet dieses Lagebild für den analogen wie den digitalen Raum. Neben zentralen Erscheinungsformen, Intensitäten sowie gesellschaftlichen Triggerthemen werden regionale, strukturelle und handlungsfeldspezifische Unterschiede herausgearbeitet. Zudem werden Auswirkungen auf die Betroffenen sowie bestehende Umgangsweisen beschrieben. Kapitel 2 vertieft die Analyse durch eine systematische Gegenüberstellung von identifizierten Bedarfen und vorhandenen Unterstützungsstrukturen. Im Mittelpunkt stehen die Fragen der Strukturpassung und Bedarfsgerechtigkeit, also inwiefern bestehende Schutz-, Beratungs- und Unterstützungsangebote die tatsächlichen Belastungslagen adressieren, wo Passungslücken bestehen und welche strukturellen Weiterentwicklungen erforderlich erscheinen. Kapitel 3 bündelt die Ergebnisse in einem Ausblick und formuliert darauf aufbauend konkrete Handlungsempfehlungen auf gesellschaftlicher, organisationaler und individueller Ebene.

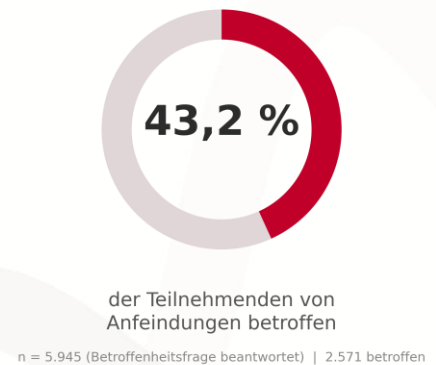
1. Analyse der Anfeindungs- und Bedrohungslage

Für die vorliegende Studie wurden unter „Anfeindungen und Bedrohungen“ alle Formen von abwertenden, einschüchternden, delegitimierenden oder gewaltförmigen Handlungen verstanden, die sich im Zusammenhang mit der beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit im Wohlfahrtsbereich gegen Mitarbeitende oder Einrichtungen richten. Dies umfasst verbale und schriftliche Angriffe, digitale Anfeindungen, gezielte Diffamierungen, Drohungen, Sachbeschädigungen sowie körperliche Übergriffe.

Nicht erfasst wurden allgemeine Unzufriedenheit oder sachliche Kritik ohne herabwürdigenden, einschüchternden oder aggressiven Charakter.

Vor diesem Hintergrund geht aus der quantitativen Erhebung hervor, dass knapp die Hälfte aller Befragten (43,2 %) Anfeindungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Wohlfahrtsbereich erlebt haben.

Die ergänzend herangezogene qualitative Analyse, basierend auf 14 leitfadengestützten Interviews mit Mitarbeitenden der Wohlfahrtspflege, weist auf eine subjektiv wahrgenommene Zunahme der Bedrohungslage sowie verstärkte Anfeindungen hin. Diese Entwicklung wird insbesondere für die vergangenen fünf Jahre – seit Beginn der COVID-19-Pandemie – beschrieben. Die nachfolgenden Unterkapitel bieten auf Grundlage einer vertieften Datenanalyse eine differenzierte soziodemografische Auswertung der relevanten Kennzahlen.



1.1 Erscheinungsformen und Intensität

Die folgenden Befunde beziehen sich überwiegend auf Anfeindungsformen im klassischen Wohlfahrtsbereich. Für den Rettungsdienst und Katastrophenschutz zeigen sich teilweise abweichende Muster, die stärker durch situative Eskalationen im Einsatzgeschehen geprägt sind (vgl. Kap. 1.2.3).

Anfeindungen die Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich erfahren, können unterschiedliche Ausprägungen haben. Die erhobenen Vorfälle umfassen ein breites Spektrum, von abwertenden Alltagsbemerkungen, provokativen Zwischenrufen und extremistischen Aufklebern über gezielte Diffamierungen und Einschüchterungsversuche bis hin zu Doxing (also die gezielte Veröffentlichung oder Verbreitung personenbezogener Daten ohne Einwilligung der betroffenen Person), körperlichen Übergriffen sowie Mord- und Vergewaltigungsandrohungen gegen Mitarbeitende und deren soziales Umfeld. Sie erfolgen mündlich, schriftlich, telefonisch, im direkten Face-to-Face-Kontakt oder über Soziale Medien.

Es gilt weiterhin zu beachten, dass die quantitative Auswertung zunächst zeigt, dass mehr als die Hälfte der Befragten keine Anfeindungen erlebt haben. Zugleich werden deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Anfeindungsformen und deren Häufigkeit sichtbar, siehe dazu Abbildung 1.

Anfeindungsart	Gesamt	1 Mal	2 - 5 Mal	6 - 10 Mal	> 10 Mal
Verbale Anfeindungen (z.B. Beschimpfungen, Anschreien, Drohungen, Beleidigungen)	36,8 %	6,3 %	18,4 %	5,8 %	6,3%
Körperliche Anfeindungen (z.B. Schubsen, Schlagen, Bedrängen)	16,2 %	7,8 %	6,9 %	0,8 %	0,7%
Schriftliche Anfeindungen (z.B. Briefe, Emails)	12,2 %	5,1 %	5,3 %	1,2 %	0,7%
Digitale Anfeindungen (z.B. Messenger, Sozialen Medien)	8,5 %	3,4 %	3,5 %	0,9 %	0,6%
Anfeindungen auf Sachgüter (Vandalismus)	12,4 %	5,9 %	4,7 %	1,0 %	0,8%

Abbildung 1: Häufigkeiten der beschriebenen Anfeindungen unter Berücksichtigung aller Befragten (Mehrfachnennung möglich)

Anfeindungen in verbaler Form wurden am häufigsten angegeben, es wird deutlich, dass es sich dabei nicht um einmalige Erlebnisse, sondern um wiederkehrende Situationen handelt.

In Abbildung 2 zeigt sich, dass die Frage nach den Ausübenden der Anfeindungen, von mehr als der Hälfte aller Befragten mit „Patient:innen und Klient:innen“ beantwortet wurde. Auch Angehörige oder Außenstehende werden hier häufig benannt. Unter „Sonstiges“ ergänzten einige Teilnehmende, dass Eltern die Ausübende der Anfeindungen seien.

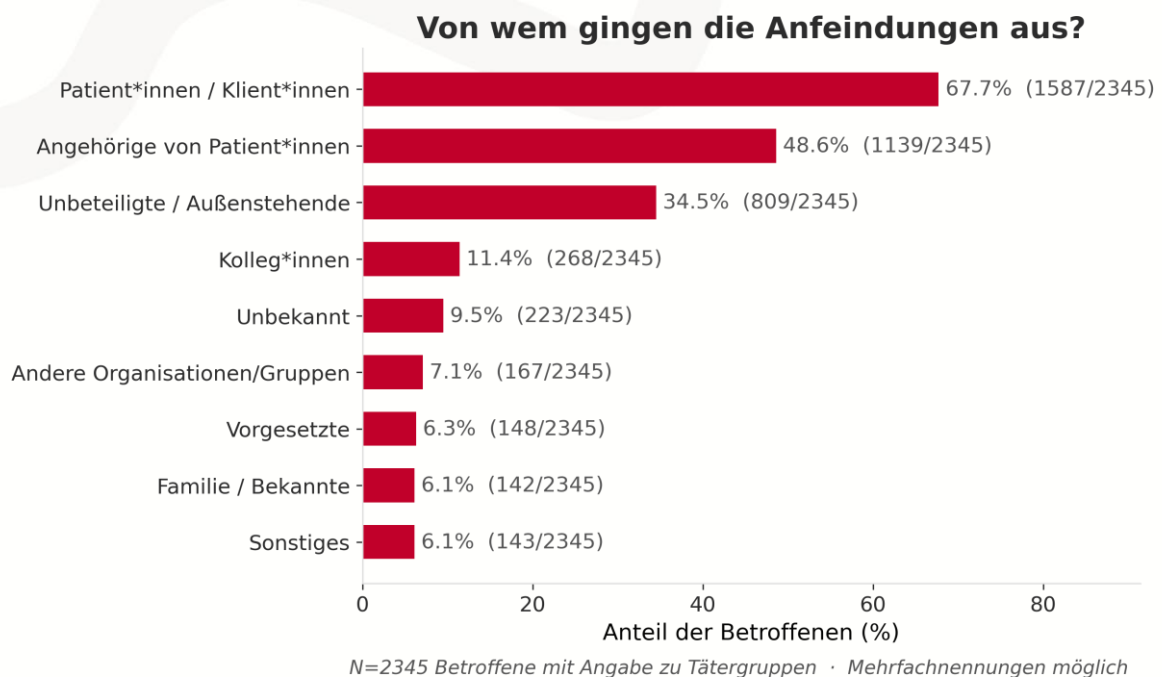


Abbildung 2: Angaben zu den Ausübende der Anfeindungen (Mehrfachnennung möglich)

Die qualitative Datenauswertung zeigt in der Gesamtschau wiederkehrende Muster mit unterschiedlichen Ziellogiken. Die Interviewauswertung verdeutlicht dabei fünf zentrale Erscheinungsformen: strukturell-politische Delegitimierung, Eskalationen im direkten Kontakt, symbolische Gewalt und Vandalismus, digitale Anfeindungen sowie Übergriffe im innerorganisatorischen und privaten Raum.

Strukturell-politische Delegitimierung

Aus den qualitativen Interviews lässt sich schließen, dass ein Teil der Anfeindungen strategisch angelegt zu sein scheint und auf die strukturelle Schwächung zivilgesellschaftlicher Organisationen zielt. Parlamentarische Anfragen, öffentliche Neutralitätsvorwürfe oder Angriffe auf die Gemeinnützigkeit erzeugen organisationale Unsicherheit und individuellen Rechtfertigungsdruck. In mehreren Interviews wird beschrieben, dass Fördermittel als politischer Hebel eingesetzt würden:

„Wir haben die Situation, dass die Zuwendung von Fördermitteln und die Weitergabe von Fördermitteln als Hebel benutzt wird, um Einflussnahme auf die Arbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen zu nehmen.“ (Interview 4)

„[...] in dem Fall war es ein Bürgermeister, den Träger unter Druck setzt, also die den Kreisverband, der eine Kita betreibt, dort Personalentscheidungen eben auch zu beeinflussen, Mitarbeiter rauszunehmen, umzusetzen. Und in dem Zusammenhang hat sich dort auch die Kita Träger natürlich verweigert. Es geht ja auch gar nicht anders. Und die Aussage war dann, dann müsse er darüber nachdenken, ob er überhaupt noch finanzielle Mittel entsprechend weiterleiten könne.“ (Interview 1)

Digitale Wahlkampfkommunikation verstärkt diese Dynamik. So wurde unter einem Selfie vor einer Jugendmigrationsdienststelle angekündigt, diese werde *„wenn wir an der Macht sind“* zu einem *„Re-Migrationsdienst“* (Interview 5). Einrichtungen erscheinen hier nicht als neutrale Dienstleister, sondern als politische Gegner.

Die Intensität dieser Form liegt weniger in unmittelbarer physischer Gewalt als in langfristiger Delegitimierung, Reputationsschädigung und strategischer Einschüchterung.

Eskalationen im direkten Kontakt

In Handlungsfeldern mit hohem Face-to-Face-Anteil, insbesondere in der sozialen Sicherung, Armutsberatung, Rettungsdienst oder Migrationsarbeit, verdichten sich gesellschaftliche Konfliktlagen unmittelbar im Interaktionsgeschehen. Mitarbeitende berichten von einer deutlichen Zunahme verbaler Aggressionen und einzelner körperlicher Übergriffe.

Beschrieben werden Anschreien, Bedrohungen (z.T. mit Waffeneinsatz) oder körperliche Grenzüberschreitungen wie *„am Kragen hochgezogen werden“*. Charakteristisch ist die Ambivalenz dieser Situationen. Viele Konflikte entstehen aus existenziellen Notlagen, Überforderung oder Frustration über Behördenentscheidungen. Zugleich entsteht ein dauerhaftes Unsicherheitsgefühl, weil in direkten Kontaktsituationen oft unklar bleibt, ob verbale Drohungen lediglich Ausdruck von Überforderung sind oder in konkrete Gewalt umschlagen.

Einige Träger reagierten mit organisatorischen Anpassungen, etwa durch Sicherheitskonzepte oder den Rückzug auf telefonische Beratung. Wie eine befragte Person beschreibt:

„Oder man kann auch wenn die Person so laut schreit, kann man einfach auflegen. Aber wenn eine Person vor dir steht, es ist was anderes.“ (Interview 12)

Symbolische Gewalt, Vandalismus und Einschüchterung

Neben verbalen und situativen Angriffen finden sich Formen symbolischer Gewalt: Schmierereien, extremistische Aufkleber, Drohanrufe, Einbrüche, Sachbeschädigungen, in Einzelfällen sogar Brandanschläge oder das Verteilen von Nägeln auf Parkplätzen.

Berichtet wird etwa von „Türen mit Kot beschmiert“ oder Teststationen, die „mit faulen Eiern und Tomaten“ beworfen wurden. Zwar sind solche Vorfälle zahlenmäßig seltener als verbale Anfeindungen, ihre Wirkung ist jedoch erheblich. Sie signalisieren gezielte Beobachtung und markieren Einrichtungen als Feindobjekte. In einzelnen Fällen wurden persönliche Daten von Mitarbeitenden veröffentlicht. Hier verschiebt sich die Qualität der Bedrohung von organisationsbezogener Kritik hin zu personalisierter Gefährdung.

Digitale Anfeindungen und Entgrenzung

Die Sozialen-Medien-Analyse sowie die Befragung zeigen, dass digitale Anfeindungen ein relevantes, wenn auch kontextabhängiges Phänomen darstellen. Von 859 Befragten, die für Organisationskanäle in sozialen Medien verantwortlich sind, berichteten 270 von Anfeindungen. Genannt werden unter anderem Beleidigungen, Diskriminierungen, Desinformationen und koordinierte Kommentarwellen.¹

Plattformübergreifend finden sich delegitimierende Narrative, Verteilungskonflikte („Hilfe für die Falschen“) sowie pauschale Integritätsvorwürfe. Auf Telegram verdichteten sich diese teilweise zu geschlossenen Feindbildern, in denen Nichtregierungsorganisationen als „Systemstützen“ konstruiert werden. Mehrere Interviewte beschreiben digitale Angriffe als alltäglich (s.o.).

Gleichzeitig wird auf den hohen Anteil an anonymen oder Fake-Accounts verwiesen. Digitale Sichtbarkeit erhöht das Risiko, kann jedoch auch Schutzressourcen mobilisieren. Die besondere Intensität digitaler Anfeindungen liegt in ihrer Entgrenzung: Inhalte bleiben sichtbar, können massenhaft verbreitet werden und erzeugen ein „permanente[s] Gefühl: *We are watching you.*“ (Interview 10)

Anfeindungen im Kollegium und im privaten Umfeld

Einige Vorfälle betreffen innerorganisatorische Kontexte. Berichtet werden politische Abwertungen, diskriminierende Äußerungen oder in Ausnahmefällen physische Bedrohungen z.B. entlang innermigrantischer oder ultranationalistischer Konfliktlinien. Besonders belastend erscheint hier, dass Anfeindungen aus dem eigenen organisationalen Umfeld heraus erfolgen und damit grundlegende

¹ Detaillierte Ausführungen dazu befinden sich in Kapitel 1.2.6

Erwartungen an kollegiale Unterstützung, Vertrauen und professionelle Zusammenarbeit verletzt werden.

Eine eigenständige Belastungsdimension entsteht, wenn arbeitsbezogene Zuschreibungen in den privaten Raum hineinreichen. Mitarbeitende berichten von Rechtfertigungsdruck und abwertenden Kommentaren wie:

„Du musst echt viel Geld verdienen, wenn du mit dem Gesindel arbeitest.“ (Interview 9)

In Kontexten, in denen Arbeits- und Wohnort zusammenfallen, werden Anfeindungen beim Einkaufen, auf Dorffesten oder im Freundeskreis erlebt. Eine interviewte Person beschreibt diese Überlagerung als „*Riesending*“ (Interview 1) für das eigene Sicherheitsempfinden.

Hier fehlt häufig institutionelle Unterstützung, da die Angriffe außerhalb formaler Organisationszuständigkeit stattfinden.

Vermutete Motivlagen der Anfeindungen

Über die tatsächlichen ideologischen Hintergründe der Täter:innen liegen auf Basis der vorliegenden Daten keine gesicherten Erkenntnisse vor. Da keine Informationen zu den handelnden Personen erhoben wurden, lassen sich entsprechende Motivlagen nicht empirisch bestimmen. Die folgenden Auswertungen beziehen sich daher ausschließlich auf die subjektiven Einschätzungen der Befragten, die ihre Wahrnehmung der jeweiligen Anfeindungssituationen wiedergeben.

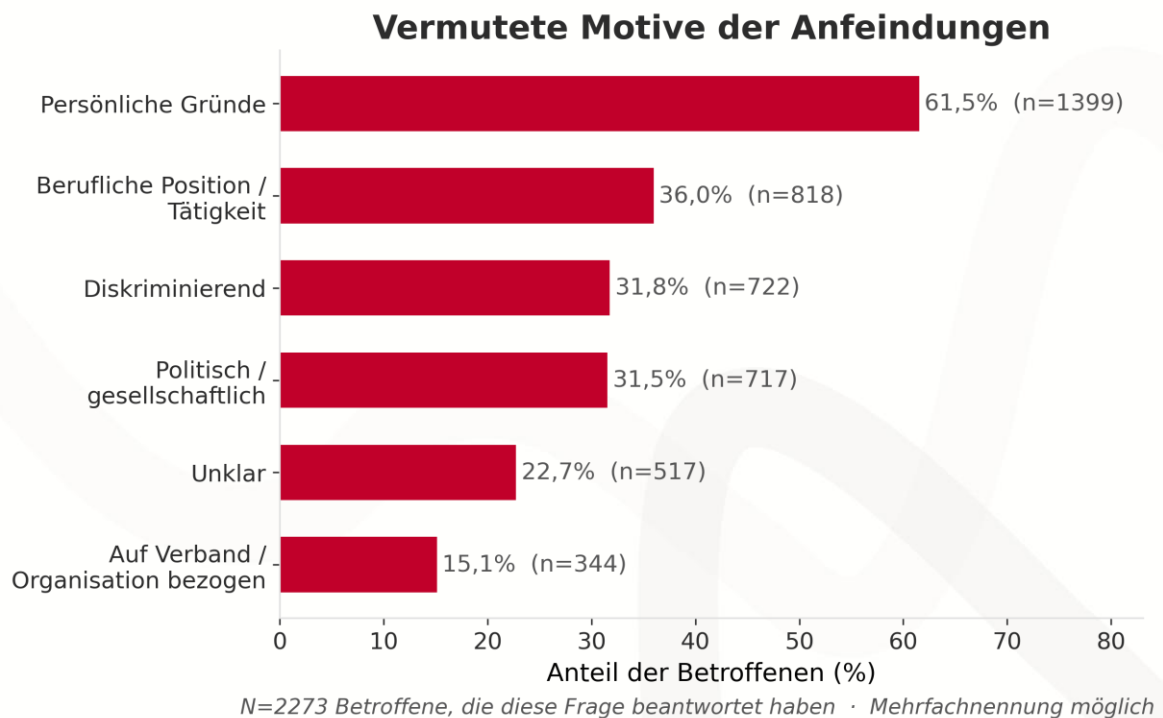
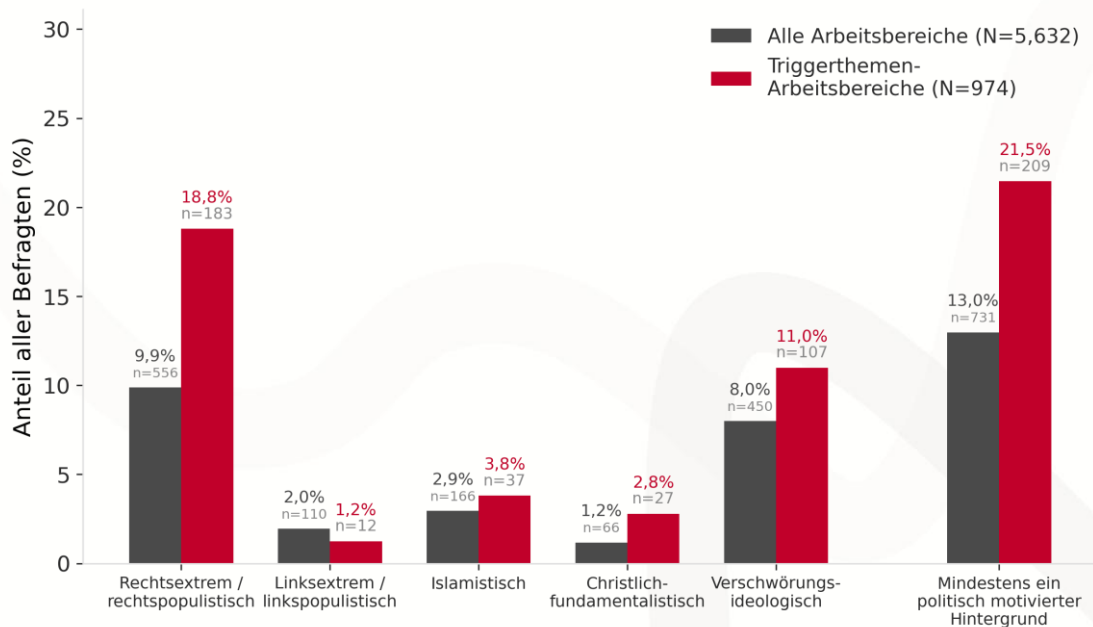


Abbildung 3: Vermutete Motivlagen (Mehrfachnennung möglich)

Demnach geben mehr als die Hälfte aller Befragten an, persönliche Motive hinter einer Anfeindung zu vermuten (Abb. 3). Neben der beruflichen Tätigkeit als Auslöser (36 %) werden mit ca. 31 % Diskriminierungen und politische bzw. gesellschaftliche Motive angenommen.

Abbildung 4 verdeutlicht, welche politisch-ideologischen Motive die Betroffenen vermuten. Um die besondere Exposition einzelner Arbeitsfelder sichtbar zu machen, werden die Angaben aller Arbeitsbereiche den sogenannten Triggerthemen-Arbeitsbereichen gegenübergestellt. Dazu zählen Migration und Flucht, soziale Sicherung, Frauenarbeit, Diversität und politische Bildung. Eine Mehrfachnennung war auch hier möglich. Ca. 13,0 % der Personen in der Umfrage gaben an, zumindest teilweise einen extremistischen Grund für erlebte Anfeindungen zu vermuten. 87,0 % der Personen gehen demnach von keiner extremistischen Motivlage aus. Die quantitative Erhebung verdeutlicht, dass die vermuteten ideologischen Motive für Anfeindungen in allen untersuchten Handlungsfeldern am häufigsten dem rechtsextremen bzw. rechtspopulistischen Spektrum zugeordnet werden. Vermutete verschwörungsideologische Motivlagen werden ebenfalls häufig benannt, jedoch fällt hier die Abweichung zwischen Mitarbeitenden in Triggerthemen-Arbeitsbereichen und allen Arbeitsbereichen weniger stark aus als dem vermuteten rechtsextremen/rechtspopulistischen Motivlagen. Die Verteilung dieser Zuschreibungen variiert jedoch zwischen den einzelnen Handlungsfeldern.

Vermuteter politisch motivierter Hintergrund der Anfeindungen



Anteil der Befragten, die die Betroffenheitsfrage beantwortet haben und — falls betroffen — bei der Frage nach politisch motiviertem Hintergrund die jeweilige Kategorie wählten (Mehrfachnennung möglich)
 Triggerthemen-Arbeitsbereiche: Migration und Flucht, Soziale Sicherung, Frauenarbeit, Diversität, Politische Bildung

Abbildung 4: Einschätzung der betroffenen Befragten zum ideologischen Motiv der erlebten Anfeindungen

Erwähnenswert sind außerdem Freitext-Kommentare von Teilnehmenden aus den Handlungsfeldern Rettungsdienst und Katastrophenschutz. Dort wurde vermehrt über Anfeindungen durch Personen berichtet, die als Migrant:innen oder als Angehörige des linksextremen Spektrums bezeichnet wurden. Damit verbunden äußerten einige Befragte die Befürchtung, dass solche Vorfälle in der öffentlichen Diskussion und in der aktuellen Studie keine Beachtung finden würden.

Zusammenfassende Einordnung

Die Art und Intensität der Anfeindungen variieren erheblich, von subtiler Autoritätsunterminierung bis zu expliziten Gewaltandrohungen. Gleichwohl zeigen sich drei übergreifende Dynamiken:

1. **Politisierung fachlicher Praxis:** Arbeit im Kontext von Wohlfahrtsverbänden wird zunehmend normativ gerahmt und ideologisch adressiert.
2. **Personalisierung und Entgrenzung:** Organisationale Kritik schlägt in individuelle Zuschreibung um, teils bis in den privaten Raum.

3. **Normalisierung durch Wiederholung:** Belastung entsteht weniger durch spektakuläre Einzelfälle als durch die Kumulation alltäglicher, wiederkehrender Abwertung.

Anfeindungen scheinen so nicht primär als Ausdruck einzelner Extremereignisse, sondern eher als Teil eines konflikthafter werdenden gesellschaftlichen Klimas, in dem Mitarbeitende im Wohlfahrtsbereich zu Projektionsflächen polarisierter Konfliktlinien werden.

1.2 Empirisches Lagebild

Anfeindungen und Bedrohungen gegenüber Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich sind kein punktuell oder auf einzelne Tätigkeitsfelder begrenztes Phänomen, sondern zeigen sich als strukturell verbreitete Belastung, die sich entlang bestimmter Expositions- und Kontextfaktoren ungleich verteilt. Auf Grundlage der bundesweiten Online-Befragung mit 6.596 Teilnehmenden sowie vertiefender qualitativer Interviews wird im Folgenden analysiert, welche Personengruppen, Arbeitsbereiche und regionalen Kontexte in besonderer Weise betroffen sind und in welchen Räumen sich Anfeindungen manifestieren. Dabei wird deutlich, dass Betroffenheit nicht zufällig auftritt, sondern mit Sichtbarkeit, gesellschaftspolitischer Aufladung von Themen, institutioneller Zuschreibung sowie lokalen politischen Rahmenbedingungen zusammenhängt.

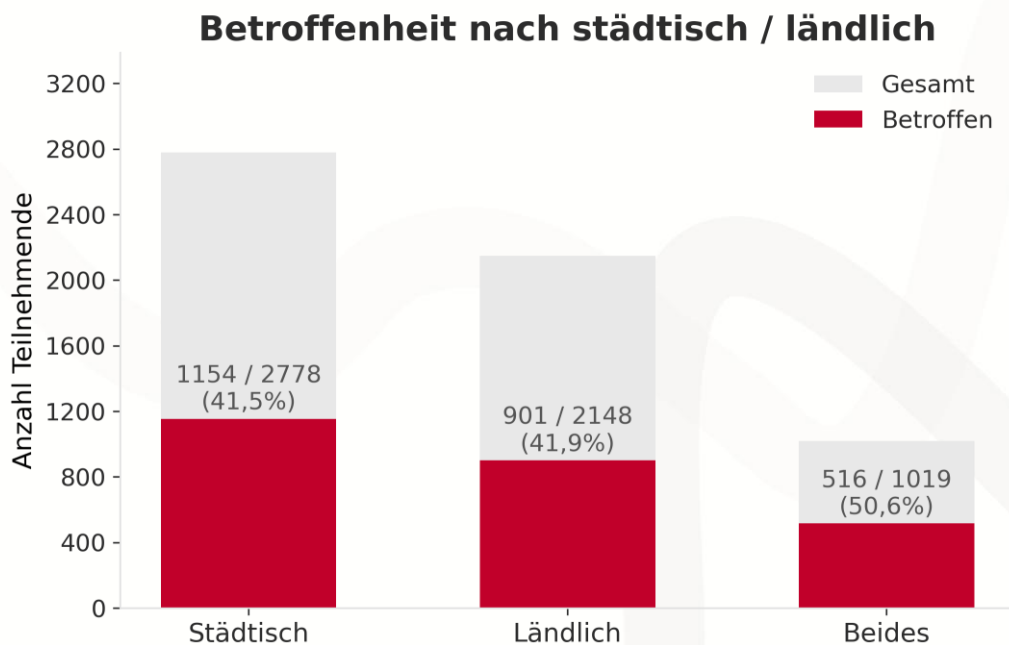
Das Kapitel differenziert die Befunde entlang zentraler Strukturmerkmale: Regionale Unterschiede, Tätigkeitsfelder und Handlungsbereiche, Haupt- und Ehrenamtlichkeit, Geschlecht sowie digitale Öffentlichkeiten. Ziel ist es, ein differenziertes Lagebild zu zeichnen, das sowohl quantitative Verteilungen als auch qualitative Erfahrungsdimensionen sichtbar macht und die strukturellen Bedingungen von Betroffenheit herausarbeitet. Zu beachten gilt, dass die tatsächliche Fallzahl (N) je nach Abbildung variieren kann, da nicht alle Befragten jede Frage beantwortet haben. Angaben zur jeweiligen Basis finden sich unter den einzelnen Abbildungen. Anschließend erfolgt eine erste analytische Einordnung der Ergebnisse, wobei hier zu beachten ist, dass sich die zugrunde liegenden Dynamiken von Anfeindungen je nach Handlungsfeld deutlich unterscheiden können. Während einige Bereiche stärker von politisch-ideologischen Konfliktlinien geprägt sind, stehen in anderen (insbesondere im Rettungsdienst und Katastrophenschutz) situative Eskalationen in akuten Einsatzkontexten im Vordergrund.

1.2.1 Regionale Unterschiede

Die Auswertung der quantitativen Daten zeigt zunächst ein differenziertes, aber kein eindeutig polarisierendes Bild zwischen städtischen und ländlichen Räumen. Zwar sind absolut mehr Befragte im städtischen Raum tätig, die prozentualen Betroffenheitsquoten unterscheiden sich jedoch kaum zwischen städtischen und ländlichen Einsatzorten. Anfeindungen treten somit in vergleichbarer Häufigkeit in Großstädten sowie kleineren Kommunen und ländlichen Regionen auf.

Zu berücksichtigen ist, dass die Zuordnung zu „städtisch“ bzw. „ländlich“ auf einer Selbsteinschätzung der Befragten beruht. Es erfolgte keine externe Klassifikation nach amtlichen Raumtypen oder Einwohnerzahlen. Die Kategorien bilden somit subjektiv wahrgenommene Sozialräume ab und sind nicht als administrative oder siedlungsstrukturelle Definitionen zu verstehen. Die Befunde erlauben daher

Aussagen über wahrgenommene Kontextunterschiede, nicht über klar abgegrenzte Raumkategorien im statistischen Sinne.



N=5945 Befragte mit Angabe zu Gebiet und Antwort auf Betroffenheitsfrage (davon 2571 betroffen)

Abbildung 5: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten im städtischen und ländlichen Raum

Die qualitativen Interviews verweisen jedoch auf deutliche Unterschiede im subjektiven Sicherheitsempfinden und in der sozialen Reichweite von Anfeindungen. Insbesondere in ländlichen Räumen wird die geringere Anonymität als möglicher Risikofaktor beschrieben. Befragte vermuten ein höheres Risiko, in Alltagssituationen identifiziert und potenziell angefeindet zu werden. Besonders dort wo Arbeits- und Wohnort identisch sind, wirken Anfeindungen nicht auf den beruflichen Kontext begrenzt, sondern greifen in den privaten Alltag über, z.B. beim Einkaufen, bei lokalen Veranstaltungen oder im direkten Wohnumfeld. Die Möglichkeit, Distanz zwischen Arbeitsort und Privatleben herzustellen, wird von einigen Interviewten als Schutzfaktor benannt. Fehlt diese Option, befürchten Befragte ein gesteigertes Belastungserleben. Die qualitative Darstellung macht jedoch deutlich, dass es keine klaren Unterschiede im Sicherheitsempfinden zwischen urbanen und ländlichen Räumen gibt, zumal abseits von Großstädten Übergänge fließender sind und Einsatzorte in verschiedener Siedlungsdichte stattfinden. Ausschlaggebend bleibt vor allem die sozialräumliche Nähe zum Arbeitsort.

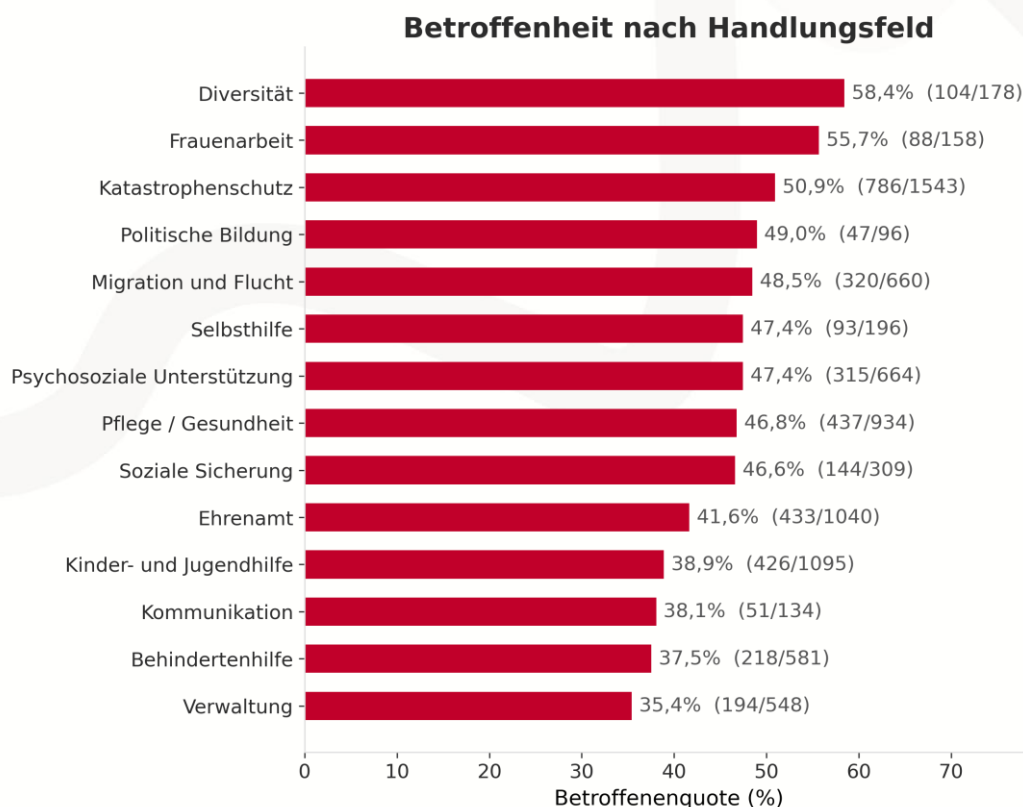
Zudem berichten Befragte aus einzelnen strukturschwachen Bundesländern von einer erhöhten Normalisierung demokratiefeindlicher und gruppenbezogen menschenfeindlicher Positionen im lokalpolitischen und privaten Umfeld. In solchen Kontexten werden Anfeindungen nicht als singuläre Vorfälle, sondern als Teil eines dauerhaft angespannten Klimas beschrieben. Dies kann langfristige soziale Folgen haben, von Rechtfertigungsdruck im persönlichen Umfeld bis hin zu sozialer

Ausgrenzung. Weiterhin werden z.T. drastische Folgen für Personalgewinnung, Angebotsstrukturen und strategische Entscheidungen der Träger beschrieben.

Insgesamt legen die Befunde nahe, dass regionale Unterschiede weniger in der quantitativen Häufigkeit von Anfeindungen liegen als in deren sozialer Einbettung, Intensität und Alltagsnähe. Während urbane Kontexte eher durch Anonymität und punktuelle Konfliktsituationen geprägt sind, zeichnen sich ländliche Räume in Teilen durch eine stärkere Verschränkung von beruflicher Rolle, sozialer Identität und lokalem politischen Klima aus.

1.2.2 Arbeitsbereiche / Handlungsfelder

Die Befragungsdaten zeigen, dass Anfeindungen in nahezu allen Handlungsfeldern der Wohlfahrtsarbeit auftreten. Gleichwohl variiert die Intensität der Betroffenheit deutlich zwischen den Bereichen. Die qualitative Vertiefung macht zudem sichtbar, dass sich nicht nur die Häufigkeit, sondern auch die Form, Begründungslogik und soziale Einbettung der Anfeindungen je nach Tätigkeitsfeld unterscheiden. Im Folgenden werden zentrale Handlungsfelder mit ihren spezifischen Expositionsmustern dargestellt.



N=5945 Befragte mit Antwort auf Betroffenheitsfrage (davon 2571 betroffen) · Arbeitsbereiche überlappen sich

Abbildung 6: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten in den Handlungsfeldern

Geschlechtergerechtigkeit, Schwangerschaftsberatung und sexuelle Vielfalt

Besonders stark exponiert sind Handlungsfelder, die sich mit Geschlechterfragen, reproduktiver Selbstbestimmung oder queeren Lebensweisen befassen. Mitarbeitende berichten von frauenfeindlichen, transfeindlichen oder moralisch aufgeladenen Angriffen, sowohl im direkten Kontakt als auch digital. Sexualpädagogische Angebote werden teils als ideologische Indoktrination gerahmt und werden in Inhalt und Vorgehen stark eingeschränkt. Die Arbeit von Beratungsstellen wird als unzulässiger Eingriff in private Lebensbereiche beschrieben. In einzelnen Fällen kommt es zu organisierten digitalen Kampagnen oder öffentlichen Diffamierungen. Die Arbeit wird dadurch nicht nur situativ belastet, sondern dauerhaft politisiert.

Migration und Integration

Der Bereich Migration und Flucht erweist sich als besonders konfliktträchtig. Anfeindungen reichen hier von Bürgerprotesten gegen Einrichtungen über Schmierereien und Drohungen bis hin zu persönlichen Angriffen im privaten Umfeld von Mitarbeitenden. Insbesondere in ländlichen Räumen wird berichtet, dass die Arbeit in Unterkünften oder Beratungsstellen zu sozialer Isolation oder Rechtfertigungsdruck führen kann. Gleichzeitig wird eine Verschiebung im öffentlichen Klima beschrieben: Während 2015 vielfach Solidarität dominierte, stehen Projekte heute stärker unter politischer Beobachtung und Rechtfertigungszwang. Typisch sind Narrative der Verteilung („Hilfe für die Falschen“) oder der politischen Parteinahme. Einrichtungen werden dabei nicht nur als Dienstleister, sondern als moralische oder politische Akteure adressiert. Dies gelte neben dem analogen, besonders für den digitalen Bereich, wenn sich in Posts z.B. auf Geflüchtete aus der Ukraine oder dem Gazastreifen bezogen werde oder Presseartikel zu Flucht und Migration sehr viele Hasskommentare in Kommentarspalten auslösen.

Ergänzend zu den politisch motivierten Anfeindungen zeigen die Freitextkommentare der Online-Befragung, dass ein Teil der Befragten Anfeindungen oder Übergriffe auch explizit migrantischen Milieus bzw. einzelnen asylsuchenden Personen zuschreibt. Diese Hinweise beziehen sich überwiegend auf konfliktreiche Beratungssituationen, auf Eskalationen in Unterkünften oder auf aggressive Interaktionen im Kontext existenzieller Notlagen. Analytisch ist hierbei zu differenzieren: Zum einen verweisen solche Schilderungen auf reale Belastungserfahrungen von Mitarbeitenden in hoch angespannten Settings, in denen Sprachbarrieren, unsichere Bleibeperspektiven, traumatische Vorerfahrungen oder Frustration über institutionelle Verfahren zu Konflikten beitragen können. Zum anderen besteht die Gefahr, dass situative Eskalationen im Rückblick kulturalisiert oder pauschalisiert werden. Die Daten erlauben keine quantifizierbare Aussage über Herkunft oder Status von Täter:innen, sondern geben subjektive Zuschreibungen der Befragten wieder. Eine detaillierte Darstellung der vermuteten Motivlagen findet sich in Abschnitt 1.1.

Insgesamt lässt sich dieser Befund als Ausdruck einer doppelten Konfliktüberlagerung verstehen: Mitarbeitende im Feld Migration und Integration sind sowohl Ziel politisch-ideologischer Anfeindungen aus migrationskritischen bis hin zu rechtsextremen Milieus als auch mit konfliktreichen Interaktionen innerhalb hoch vulnerabler Zielgruppen konfrontiert. Die besondere Belastung dieses Handlungsfeldes ergibt sich somit nicht aus einer eindeutigen Täter:innengruppe, sondern aus der strukturellen Verdichtung sozialer, politischer und individueller Konfliktlagen.

Demokratiearbeit und politische Bildung

Ein weiteres konflikthafte Feld ist die Demokratieförderung. Hier reichen Anfeindungen von verbalen Angriffen bei Veranstaltungen bis hin zu öffentlichen Kampagnen, die Projekte delegitimieren oder politisch unter Druck setzen. Mitarbeitende berichten, teilweise als „linksextrem“ oder parteiisch diffamiert zu werden.

In diesem Kontext werden auch parlamentarische Anfragen thematisiert. Diese sind zunächst ein legitimes Instrument parlamentarischer Kontrolle gegenüber Regierung und Verwaltung. Den Interviewpartner:innen zufolge werden einzelne Anfragen als Teil breiterer politischer Auseinandersetzungen wahrgenommen werden, etwa wenn sie wiederholt spezifische Träger oder Projekte adressieren, öffentlichkeitswirksam zugespitzt kommuniziert werden oder erheblichen administrativen Aufwand auslösen. Aus Sicht der Betroffenen werden solche Prozesse nicht als sachliche Klärung verstanden, sondern zeugen eher von einem Misstrauen gegenüber zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Die Besonderheit dieses Feldes liegt somit darin, dass Anfeindungen nicht nur individuell erfolgen, sondern auch auf struktureller Ebene wirksam werden können, etwa durch öffentliche Kampagnen, Debatten um Gemeinnützigkeit oder kommunalpolitische Auseinandersetzungen:

„Auch Demokratieprojekte sind in vielen Kitas zwischenzeitlich ungewollt, weil die Leitungskräfte Ärger in der Elternschaft befürchten und sich dann eben Anfeindungen aus der Elternschaft ausgesetzt fühlen.“ (Interview 1)

Soziale Sicherung, Eingliederungshilfe, Armuts- und Schuldnerberatung

In der Armutsberatung, Eingliederungshilfe oder sozialen Sicherung zeigt sich ein anderes Muster. Hier entstehen Konflikte häufig aus existenziellen Notlagen, Überforderung oder Frustration über bürokratische Verfahren. Organisationen werden als Institutionen wahrgenommen, die über Zugänge zu Leistungen entscheiden. Anfeindungen resultieren offenbar weniger aus geschlossener Ideologie, sondern aus emotional hoch belasteten Anspruchskonflikten.

In einzelnen Einrichtungen führte dies zur Einführung von Sicherheitsstrukturen, etwa personeller Präsenz am Empfang, um Eskalationen zu begrenzen.

Pflege und Gesundheitsversorgung

Im Bereich Pflege treten Anfeindungen insbesondere im Zusammenhang mit Diskriminierung gegenüber Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte auf. Berichtet wird von Ablehnung bestimmter Pflegekräfte durch Klient:innen oder Angehörige sowie von rassistischen oder herabwürdigenden Äußerungen. Auch hier sind die Konflikte häufig alltagsnah und situativ, zugleich aber Ausdruck breiterer gesellschaftlicher Vorbehalte. Insbesondere aus den qualitativen Interviewdaten lässt sich schließen, dass in diesem Handlungsfeld in ländlichen Regionen eine erhöhte Anfeindungslage verzeichnet wird.

Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten

Auch die Kinder- und Jugendhilfe verzeichnet eine deutliche Zunahme von Anfeindungen. Konflikte entzündeten sich insbesondere an Themen wie Demokratieförderung, Inklusion, sexualpädagogischer

Bildung oder Vielfalt. Mitarbeitende berichten von aggressiven Reaktionen von Eltern, in Teilen auch von Kindern, politisch motivierten Vorwürfen mangelnder „Neutralität“ oder der gezielten Skandalisierung einzelner Inhalte.

„[...] dass eine Kita am Außengelände einfach ein Acrylschild angebracht hat, dass sie sich an einem Projekt für Wertschätzung und Konfliktleichtigkeit beteiligen. Das schon alleine wurde von Eltern für linksradikales Gedankengut abgestempelt und führte zu Beleidigung der Kita-Mitarbeiter vor Ort.“ (Interview 1)

In Schulen und Kitas führt dies teilweise zu Vermeidungsstrategien: Themen werden abgeschwächt, Materialien nicht mehr eingesetzt oder Projekte nicht weitergeführt, um Eskalationen vorzubeugen. Hier zeigt sich eine Verschiebung vom punktuellen Konflikt zur strukturellen Selbstbeschränkung.

Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Mitarbeitende im Rettungsdienst berichten von verbalen und körperlichen Übergriffen, Respektlosigkeit oder gezielten Provokationen, häufig in Kombination mit psychischen/gesundheitlichen Ausnahmesituationen, Drogen- oder Alkoholkonsum. Besonders seit der Corona-Pandemie komme es zu massiven Anfeindungen. Uniformierte Präsenz wirke dabei nicht durchgängig schützend, sondern kann im Gegenteil Sichtbarkeit und Angriffsfläche erhöhen. Vereinzelt wird berichtet, dass sichtbare Migrations- oder Religionsmerkmale von Mitarbeitenden zu einer Ablehnung der Hilfemaßnahmen durch Patient:innen führte. Zudem zeigen einzelne Fälle, dass auch digitale Sichtbarkeit, etwa über Soziale Medien z.T. unwillentlich hergestellt wird, wenn Bildmaterial von Unfallsituationen durch Privatpersonen ins Netz gestellt werden.

Zusammenfassende Einordnung

Die Analyse der Handlungsfelder macht deutlich, dass Anfeindungen zwar flächendeckend auftreten, ihre Begründungslogik jedoch feldspezifisch variiert. Besonders exponiert sind Tätigkeitsbereiche, die an gesellschaftlichen Konfliktlinien von Zugehörigkeit, Verteilung oder Geschlechterordnung arbeiten. Andere Felder sind stärker von situativen Eskalationen in existenziellen Beratungskontexten betroffen. Gemeinsam ist allen Bereichen eine zunehmende Politisierung Sozialer Arbeit: Fachliche Praxis wird in normativ aufgeladene Deutungsrahmen eingebettet und Mitarbeitende werden zu Projektionsflächen gesellschaftlicher Konflikte.

1.2.3 Spezifische Befundlage in Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Die Analysen zeigen, dass Anfeindungen und Bedrohungen im Wohlfahrtsbereich ein breites Spektrum an Erscheinungsformen aufweisen. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich die Fallkonstellationen, Auslöser und Dynamiken im Rettungsdienst und Katastrophenschutz in zentralen Punkten von anderen Handlungsfeldern unterscheiden. Während sich Anfeindungen im klassischen Wohlfahrtsbereich häufig entlang gesellschaftlicher Konfliktlinien und politisch aufgeladener Themen entwickeln, entstehen Konflikte im Rettungsdienst und Katastrophenschutz überwiegend in akuten Einsatzsituationen und sind

stärker durch situative, emotionale und oft gesundheitlich oder substanzbedingt beeinflusste Ausnahmelagen geprägt.

Vor diesem Hintergrund erscheint es analytisch sinnvoll, die Befunde für diese Bereiche differenziert zu betrachten, um passgenaue Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

Im Rettungsdienst und Katastrophenschutz entstehen Anfeindungen typischerweise im unmittelbaren Einsatzgeschehen. Sie stehen häufig im Zusammenhang mit akuten Stresssituationen, psychischen Ausnahmelagen, Alkohol- oder Drogeneinfluss sowie eskalierenden Notfallsituationen. Die Interaktionen sind meist kurzfristig, hochdynamisch und durch unmittelbare physische Nähe geprägt.

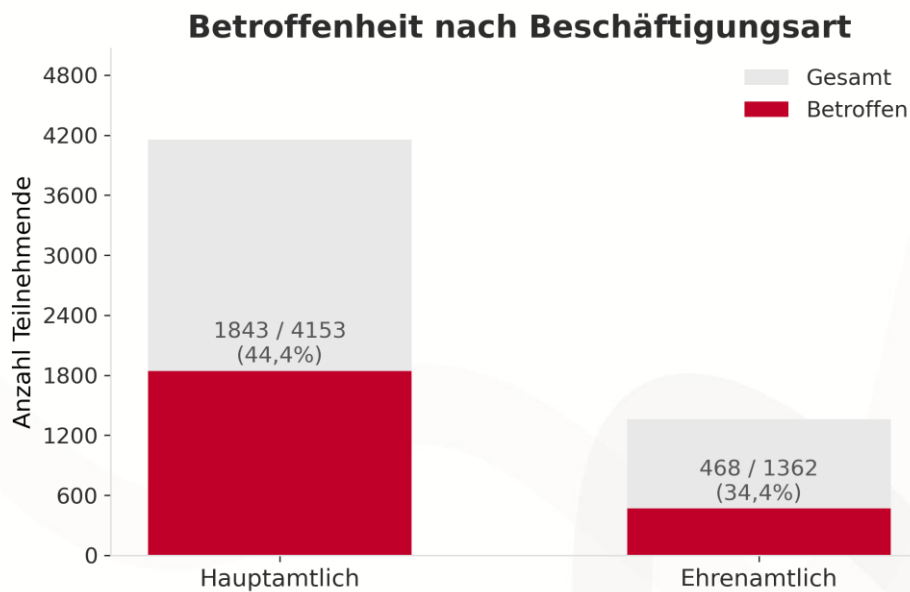
Demgegenüber sind Anfeindungen im Wohlfahrtsbereich häufig längerfristig angelegt, stärker politisch oder ideologisch aufgeladen und in organisationalen oder öffentlichen Kontexten verankert. Sie können sich über längere Zeiträume entwickeln, wiederholen und auch über den direkten Arbeitskontext hinauswirken, etwa in sozialen Medien oder im privaten Umfeld.

Diese Unterschiede betreffen sowohl die Auslöser, die Formen der Gewalt als auch die zeitliche und soziale Einbettung der Vorfälle. Die unterschiedlichen Dynamiken haben unmittelbare Konsequenzen für die Entwicklung von Unterstützungs- und Schutzstrukturen. Maßnahmen, die auf Deeskalation in akuten Einsatzsituationen zielen, sind nur bedingt auf Arbeitsfelder übertragbar, in denen Anfeindungen eher langfristig, politisch aufgeladen und öffentlich sichtbar stattfinden.

Für die vorliegende Bedarfsanalyse bedeutet dies, dass die abgeleiteten Handlungsempfehlungen primär auf die Anforderungen des Wohlfahrtsbereichs ausgerichtet werden, während die spezifischen Bedarfe des Rettungsdienstes und Katastrophenschutzes ergänzend und in eigener Logik zu betrachten sind.

1.2.4 Haupt- und Ehrenamt

Die quantitativen Befunde zeigen Unterschiede zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen. Hauptamtliche berichten insgesamt häufiger von Anfeindungen. Dies verweist auf eine erhöhte strukturelle Exposition: Hauptamtliche sind kontinuierlich, institutionell eindeutig zuordenbar und in ihrer Rolle öffentlich sichtbar. Ihre Tätigkeit ist enger mit organisationaler Repräsentanz verknüpft und damit stärker personalisierbar.



*N=5945 Befragte mit Angabe zu Beschäftigungsart und Antwort auf Betroffenheitsfrage (davon 2571 betroffen)
Ohne Kategorie „Beides“ (haupt- und ehrenamtlich): 260 / 430 betroffen (60,5 %)*

Abbildung 7: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten der haupt- und ehrenamtlich Tätigen

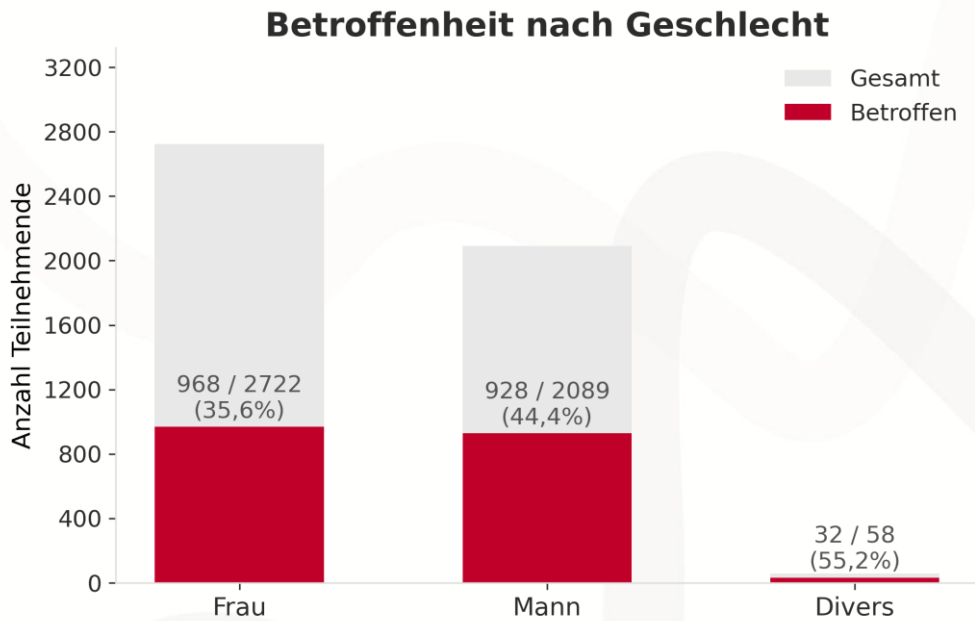
Die qualitativen Ergebnisse erläutern, dass Ehrenamtliche insgesamt seltener betroffen sind, sie weisen jedoch andere Expositionsmuster auf. Ihre Tätigkeit ist häufig situativer und weniger formalisiert, zugleich aber lokal sichtbar. Engagement in entsprechenden Themenfeldern kann dazu führen, dass Ehrenamtliche im unmittelbaren Sozialraum als Vertreter:innen bestimmter Anliegen oder Themen erkannt und adressiert werden, etwa im kommunalen Alltag oder im privaten Umfeld. Zugleich verfügen Ehrenamtliche eher über die Möglichkeit, einzelne Tätigkeiten, etwa Einsätze bei Veranstaltungen mit erhöhtem Gewaltpotenzial, abzulehnen oder ihr Engagement im privaten Umfeld selektiv zu thematisieren bzw. zu verschweigen, während Hauptamtliche aufgrund ihrer vertraglichen Bindung und beruflichen Rollenverpflichtung deutlich geringere Ausweich- und Distanzierungsoptionen haben.

Ein weiterer Unterschied liegt in der Tätigkeitsstruktur: Direkte Beratungs- und Interventionskontexte werden überwiegend von hauptamtlich ausgebildeten Fachkräften übernommen. In solchen Face-to-Face-Situationen verdichten sich individuelle Frustrationen und strukturelle Konfliktlagen unmittelbar im Interaktionsgeschehen, was die Wahrscheinlichkeit situativer Anfeindungen erhöht.

Zusammenfassend zeigen die Befunde, dass Haupt- und Ehrenamtlichkeit unterschiedliche Formen von Sichtbarkeit und Zuschreibung erzeugen. Hauptamtliche sind stärker institutionell gebunden und damit häufiger Projektionsflächen für Anfeindungen in konfliktbehafteten Themenfeldern. Ehrenamtliche sind flexibler eingebunden, zugleich aber im lokalen Sozialraum erkennbar. Unterschiede in der Betroffenheit ergeben sich damit weniger aus der Beschäftigungsform selbst als aus den jeweiligen Expositions- und Zuschreibungslogiken.

1.2.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die quantitative Datenauswertung weist geschlechtsspezifische Unterschiede in der Betroffenheit auf. Im prozentualen Vergleich berichten Männer häufiger als Frauen von Anfeindungen im Arbeitskontext; unter nicht-binären Personen liegt der Anteil nochmals höher.



N=4869 Befragte mit Angabe zu Geschlecht und Antwort auf Betroffenheitsfrage (davon 1928 betroffen)

Abbildung 8: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten der Geschlechter

Zusätzlich zu Abbildung 8 erlaubt der detailliertere Blick in die geschlechtsspezifische Datenauswertung Aussagen über die Art der Anfeindungen. Männliche und nicht-binäre Mitarbeitende geben an, häufiger Opfer von körperlichen/physischen Angriffen (23,5 % & 22,4 %) geworden zu sein, als weibliche Personen (10,3 %). Schriftliche Anfeindungen hingegen betreffen Frauen etwas häufiger (13,7 %) als Männer (10,5 %) und nicht-binäre Personen am häufigsten (25,9 %). Dies kann auf unterschiedliche Rollenprofile, Tätigkeitsfelder oder Sichtbarkeitsformen hindeuten. Verbale Anfeindungen betreffen 41,7 % der befragten Männer, 32,9 % der befragten Frauen und wiederum am häufigsten mit 46,6 % die Gruppe der nicht-binären Personen.

Besonders deutlich ist die Belastung also bei Personen, die sich als nicht-binär identifizieren. Vereinzelt wurde die Möglichkeit einer nicht-binären Geschlechtsangabe in der Umfrage durch Teilnehmende kritisch kommentiert, was die Sensibilität und zugleich die gesellschaftliche Konflikthaftigkeit des Themas unterstreicht.

Die qualitativen Interviews verdeutlichen darüber hinaus, dass sich Anfeindungen nicht nur in ihrer Häufigkeit, sondern auch in ihrer Form geschlechtsspezifisch unterscheiden. Mehrere Interviewpassagen und Kommentare in der Umfrage beschreiben Situationen, in denen fachliche

Autorität von Frauen infrage gestellt wird. Eine Notfallsanitäterin berichtet, dass Patient:innen sich bevorzugt an männliche Kollegen wenden oder diese als primäre Ansprechpersonen adressieren, obwohl sie selbst die höher qualifizierte Fachkraft ist. Offene Aggression oder eine explizite Ablehnung der Behandlung erlebte sie nicht; dennoch verweist die wiederkehrende Umgehung ihrer fachlichen Zuständigkeit auf subtile Formen geschlechtsbezogener Abwertung.

In Arbeitsfeldern wie Integrationsarbeit, Sozialberatung oder Demokratieförderung, die personell stark weiblich geprägt sind, wird zudem ein erhöhtes Risiko sexistischer Anfeindungen beschrieben. Eine Integrationslotsin formuliert im Kontext öffentlicher Auftritte den Wunsch nach einer männlichen Begleitperson als potenziellen „Schutzfaktor“:

„[...] Manchmal glaube ich, wäre es gut, wenn einfach nur jemand noch dabei wäre. [...] Vielleicht auch mal ein Mann, der seinen Mann dann auch stehen kann.“ (Interview 9)

Hier zeigt sich, dass öffentliche Sichtbarkeit in konflikthaften Kontexten geschlechtlich codiert wahrgenommen wird. Männliche Präsenz wird in angespannten Situationen als stabilisierend oder abschreckend beschrieben.

Diese Wahrnehmung spiegelt sich auch in organisationalen Arrangements wider. In einer Beratungsstelle im Bereich Armut und Soziale Sicherung führte die gezielte Besetzung des Empfangs mit einem männlichen Mitarbeiter nach wiederholten verbalen und körperlichen Anfeindungen zu einer spürbaren Reduktion eskalierender Situationen. Die männlich gelesene Präsenz wurde dabei als deeskalierend beschrieben, unabhängig von der konkreten Funktion. Entscheidend sei dabei sowohl die professionelle Sicherheitskompetenz als auch die Geschlechtszuschreibung.

Diese Maßnahmen können Eskalationen reduzieren, verändern jedoch nicht die zugrunde liegenden strukturellen Konfliktlagen. Existenzielle Not, Frustration über Leistungsentscheidungen oder wahrgenommene Ungleichbehandlung bleiben weiterhin belastungsrelevant und können situativ erneut zu Spannungen führen.

Auch im Kontext sexualpädagogischer Aufklärung wird Geschlecht als relevanter Faktor thematisiert. Ein männlicher Mitarbeiter, der an einem Straßenstand zu reproduktiver Selbstbestimmung informierte, wurde von Abtreibungsgegner:innen physisch bedrängt. In der retrospektiven Einordnung wird betont, dass die Situation vermutlich stärker eskaliert wäre, hätte dort eine junge Mitarbeiterin allein gestanden. Geschlecht und Alter fungieren hier als Variable in der Wahrnehmung von Durchsetzungsfähigkeit und Angriffsoffenheit.

Zusammenfassend zeigen die Befunde, dass Geschlecht nicht nur ein individuelles Merkmal, sondern ein strukturierender Faktor im Erleben von Anfeindungen ist. Frauen berichten häufiger von subtilen Autoritätsunterminierungen und sexistischer Abwertung, insbesondere in öffentlich sichtbaren oder konflikträchtigen Kontexten. Dazu zählen etwa Informationsstände im öffentlichen Raum, Veranstaltungen mit politischem Bezug, Beratungssituationen mit hoher emotionaler Belastung sowie Soziale-Medien-Auftritte, bei denen Mitarbeitende namentlich oder bildlich erkennbar sind. Männliche Präsenz wird in einigen Settings als symbolische Schutzressource wahrgenommen, was zugleich auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Stärke, Legitimität und Durchsetzungsfähigkeit verweist.

1.2.6 Soziale Medien

Ergänzend zur Online-Befragung und den qualitativen Interviews wurden öffentlich sichtbare Online-Diskurse zu Wohlfahrtsorganisationen analysiert, um Formen, Themen und Dynamiken digitaler Anfeindungen zu kontextualisieren. Die explorative Soziale-Medien-Analyse zeigt, welche Narrative und Interaktionsmuster in unterschiedlichen Plattformumgebungen auftreten, wie diese mit gesellschaftlichen Triggerpunkten verknüpft sind und an welchen Stellen digitale Kommunikation als Verstärker, Vorbote oder eigenständiger Belastungsfaktor für Mitarbeitende relevant wird.

Datengrundlage, Vorgehen und Grenzen

Die Analyse basiert auf drei Datensträngen mit unterschiedlicher Reichweite und spezifischen Verzerrungsprofilen. Für Telegram wurden im Zeitraum 2020–2025 rund 44 Millionen Nachrichten aus ca. 2.000 Kanälen aus rechtsextremen, verschwörungsideologischen und angrenzenden Spektren ausgewertet. Untersucht wurden Bezüge zum Deutschen Roten Kreuz, zur Arbeiterwohlfahrt, zum Paritätischen Gesamtverband sowie zu 137 Mitgliedsorganisationen des Paritätischen. Nach manueller Vorauswahl wurden relevante Treffer mittels lokaler KI-Methoden klassifiziert, um wiederkehrende Narrative, Vorwürfe und thematische Kopplungen zu identifizieren. Ergänzend wurden auf TikTok 18 DRK-Kanäle analysiert (640 Kommentare) sowie auf Facebook 144 Organisationsseiten mit insgesamt 2.290 Kommentaren gesichtet. Im Fokus standen Tonalität, Konfliktanlässe, Personalisierung von Angriffen sowie Eskalationsdynamiken in Kommentarspalten.

Die Befunde sind als qualitative Muster zu verstehen und unterliegen methodischen Einschränkungen. Gelöschte Inhalte bleiben unsichtbar, Plattformlogiken unterscheiden sich erheblich, Telegram fungiert teilweise als radikalisierte Gegenöffentlichkeit, während TikTok und Facebook stärker durch algorithmische Sichtbarkeit und Moderationspraktiken geprägt sind. Zudem variieren Content-Strategien und Zielgruppen der Organisationen, was das jeweilige Konfliktpotenzial beeinflusst.

Um erste Einblicke in die durch Träger selbst vorgenommenen Löschungen von Hass- und Hetzkommentaren zu gewinnen, stellte die Online-Kommunikationsabteilung eines Trägers eine umfangreiche Sammlung gelöschter Kommentare als zusätzliche Datengrundlage zur Verfügung. Diese dokumentieren unmittelbare Ausprägungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie explizit diskriminierende Inhalte. Nach Angaben der Verantwortlichen sind insbesondere Beiträge zu politisch hochgradig polarisierten Themen, etwa im Kontext des Ukraine-Krieges, regelmäßig mit massiven Reaktionen verbunden; vereinzelt wurden bis zu 3.000 Kommentare unter einem einzelnen Post verzeichnet.

Explizite Gewaltaufrufe oder offene Drohungen fanden sich im sichtbaren Material auf TikTok und Facebook nicht. Aussagen zur Verbreitung oder Prävalenz lassen sich daher nicht ableiten.

Narrative und Deutungsmuster

Über alle Plattformen hinweg zeigt sich ein breites Spektrum an Reaktionen: Neben Zustimmung, Dank und sachlicher Nachfrage finden sich abwertende Kommentare, spöttische Einwürfe, delegitimierende Vorwürfe und (insbesondere auf Telegram) geschlossene Feindbilder und verschwörungsideologische Rahmungen. Inhaltlich lassen sich die Narrative entlang eines Spektrums ordnen, das von persönlichen Negativerfahrungen mit konkretem Organisationsbezug bis hin zu generalisierten politisch-ideologisch

motivierten Feinbildkonstruktionen „der“ Nichtregierungsorganisationen reicht. Die identifizierten Deutungsmuster und Zuschreibungen lassen sich analytisch in drei zentrale, teils ineinandergreifende Cluster differenzieren:

- Ein erstes Cluster speist sich aus persönlichen Negativerfahrungen, häufig verknüpft mit Arbeitsbeziehungen oder früherer Zugehörigkeit. Berichtet werden Konflikte über Arbeitsbedingungen, empfundene Undankbarkeit oder Enttäuschung über organisationale Abläufe. Diese Beiträge sind nicht per se „Hass“, können jedoch in Ton und Zuschreibung in pauschale Abwertungen von Mitarbeitenden oder Organisationen übergehen und sind oft emotional durch Verbitterung und Desillusionierung geprägt.
- Ein zweites Cluster bezieht sich auf persönliche Betroffenheit in Kontexten von Krankheit, Behinderung, Pflegebedarf oder Armut. Organisationen werden hier als Institutionen erlebt, die über Zugänge, Leistungen oder Anerkennung entscheiden. Anfeindungen entstehen weniger aus ideologischer Gegnerschaft als aus Überforderung, Frustration und hohen Erwartungshaltungen in existenziellen Lebenslagen.
- Ein drittes Cluster betrifft Narrative, in denen Interventionen in private Lebensbereiche als übergriffig gerahmt werden. Genannt werden u.a. Kinderschutz, Frauenhäuser, Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt, migrationspolitische Positionierungen oder Nachwirkungen pandemischer Präventions- und Schutzmaßnahmen. Organisationen erscheinen hier nicht als Dienstleister, sondern als moralisch oder politisch handelnde Akteure.

Plattformübergreifend finden sich zudem klassische Legitimitäts- und Integritätsvorwürfe, etwa Intransparenz, Korruption oder eine vermeintliche politische Einflussnahme der untersuchten Wohlfahrtsverbände auf staatliche Entscheidungsprozesse. Diese Kritik wird teilweise als sachlich begründet formuliert, ist jedoch in polarisierenden Kontexten anschlussfähig für pauschale Delegitimierung. Die in der Online-Befragung genannten 182 Fälle falscher Behauptungen oder Desinformationen verweisen darauf, dass digitale Anfeindungen häufig nicht nur in Form offener Drohungen auftreten, sondern als verzerrende oder irreführende Darstellungen von Arbeitsweisen, Finanzierung oder politischer Positionierung. Diese Formen sind weniger unmittelbar sichtbar, entfalten jedoch langfristige reputationsbezogene und psychische Belastungseffekte.

Ein besonders häufiges Deutungsmuster sind Verteilungskonflikte. Wohlfahrtsorganisationen werden dabei als Akteure markiert, die Ressourcen „umverteilen“ und vermeintlich absichtlich „den Falschen“ helfen. Diese Narrative verbinden individuelle Frustration mit gesellschaftlichen Konfliktlinien und sind emotional hoch anschlussfähig.

Auf Telegram verdichten sich diese Motive teilweise zu geschlossenen Weltbildern, in denen Nichtregierungsorganisationen pauschal als „Systemstützen“, „Krisennutznießer“ und/oder politische Gegner konstruiert werden. Einzelne Anlässe oder Beiträge können kurzfristige Mobilisierungen auslösen. Die im Rahmen der Befragung in 27 Fällen berichteten koordinierten Kommentarwellen deuten darauf hin, dass Beiträge situativ zum Ziel gebündelter digitaler Interventionen werden können.

Am Rand treten verschwörungsideologische Narrative auf, die Organisationen in entgrenzte Deutungssysteme einbetten, etwa in QAnon-nahe Erzählungen² oder antisemitisch aufgeladene

² **QAnon** ist eine transnationale verschwörungsideologische Bewegung, die politische und gesellschaftliche Ereignisse als Teil einer verdeckten Machtausübung durch eine vermeintliche Elite deutet. Entsprechende Narrative sind in unterschiedlichen digitalen Milieus anschlussfähig und werden häufig mit anderen Verschwörungserzählungen kombiniert.

Verschwörungsmmythen. Diese Inhalte sind für Mitarbeitende nicht alltäglich im direkten Kontakt, bilden jedoch ein digitales Hintergrundrauschen, das Dehumanisierung und Einschüchterung begünstigen kann.

Ergebnisse aus Befragung und Interviews: Sichtbarkeit als Risikofaktor

Ergänzend zur Plattformanalyse beschreiben 859 Befragte, die Kanäle ihrer Organisation in Sozialen Medien zu betreuen. 270 von ihnen gaben an Anfeindungen erlebt zu haben (Siehe Abb. 9). Die Anfeindungen beinhalten sowohl falsche Behauptungen oder Desinformationen (21,2 %), beleidigende Inhalte (16,2 %) und diskriminierende Kommentare (12,1 %) sowie koordinierte Angriffe oder Kommentarwellen (3,2 %). Die Ergebnisse zeigen damit zwar kein flächendeckendes, aber ein relevantes Phänomen.

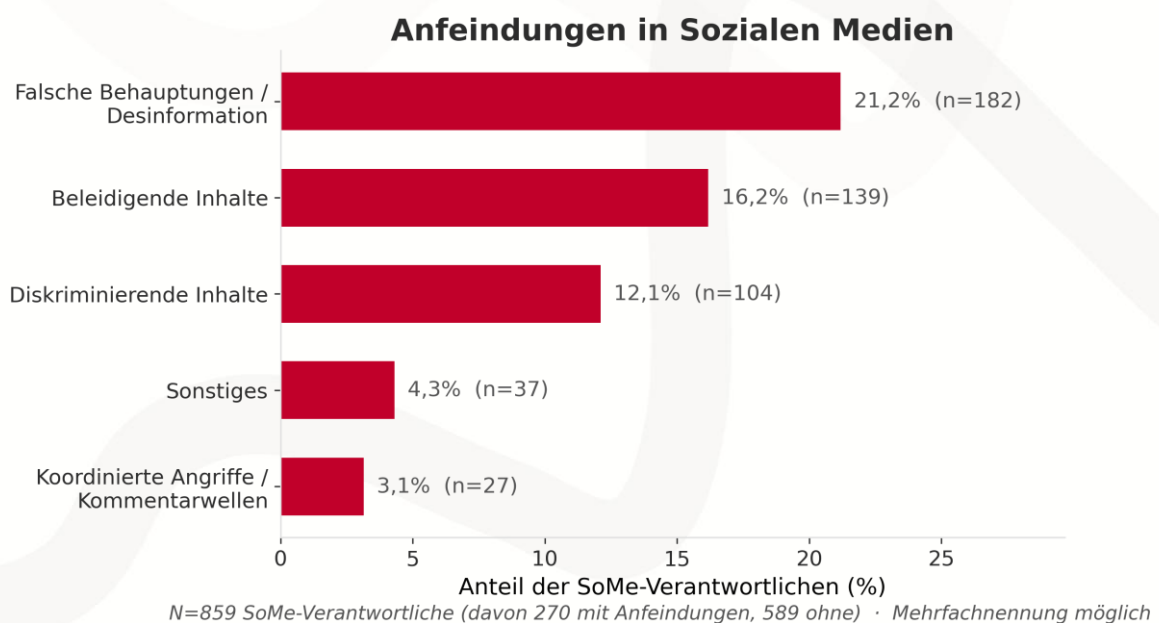


Abbildung 9: Beschriebene Anfeindungen in Sozialen Medien

Aus der Zusammenschau mit den Interviews wird deutlich, dass digitale Anfeindungen stark kontextabhängig sind. Besonders häufig treten sie bei Beiträgen mit sichtbaren Mitarbeitenden oder Klient:innen mit Migrationsgeschichte auf sowie bei Themen wie Migration, Geschlechtergerechtigkeit, queere Lebensweisen oder politischen Positionierungen. Eine interviewte Person beschreibt Soziale-Medien-Angriffe als „üblich“ und verweist zugleich auf die in ihrer Perspektive zentrale Rolle anonymer oder Fake-Accounts:

„[W]enn man sich mit diesen Angriffen beschäftigt, [...] ist nach meiner persönlichen Recherche ein überwiegend hoher Anteil an Fake-Accounts aktiv.“ (Interview 4)

Zugleich zeigen einzelne Fälle, dass digitale Sichtbarkeit sowohl Belastung als auch Ressource sein kann. So berichtet dieselbe interviewte Person, dass Rückhalt aus der eigenen Online-Community bei Anfeindungen und Shitstorms eine zentrale Schutzfunktion einnehmen kann.

Mehrere Interviews verweisen zudem auf institutionelle Unsicherheiten im Umgang mit digitalem Hass. Viele Organisationen befinden sich noch in Lernprozessen im Umgang mit Sozialen Medien; spezifische Unterstützungsstrukturen für Betroffene digitaler Anfeindungen sind häufig gar nicht vorhanden oder erst im Aufbau. In der Folge werden Inhalte zu mutmaßlichen Triggerthemen wie z.B. Vielfalt oder Migration teilweise bewusst vermieden, um Mitarbeitende vor Anfeindungen zu schützen.

Einordnung

Insgesamt zeigt sich, dass Soziale Medien weniger als primärer Ort eskalierter persönlicher Konflikte wirken, sondern vor allem als Raum der Delegitimierung, Desinformation und symbolischen Abwertung. Digitale Anfeindungen fungieren als Verstärker gesellschaftlicher Konflikte und können, insbesondere bei hoher Sichtbarkeit, erheblich zur subjektiven Belastung von Mitarbeitenden beitragen. Ihre Wirkung entfaltet sich weniger durch einzelne extreme Vorfälle als durch Wiederholung, Entgrenzung und das permanente Gefühl, beobachtet und bewertet zu werden.

1.2 Auswirkungen und Umgangsformen

Die unterschiedlichen Formen von Anfeindungen und Bedrohungen entfalten vielschichtige Auswirkungen auf individueller, professioneller und organisationaler Ebene. Neben emotionalen Belastungen und Angstzuständen beschreiben die Interviewten auch Prozesse der Gewöhnung und Resilienz, die sich aus langjähriger Erfahrung im Umgang mit konflikthafter Situationen speisen. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass Anfeindungen nicht als punktuelle Störungen, sondern als strukturelle Belastungserfahrung wahrgenommen werden (Abb. 10).

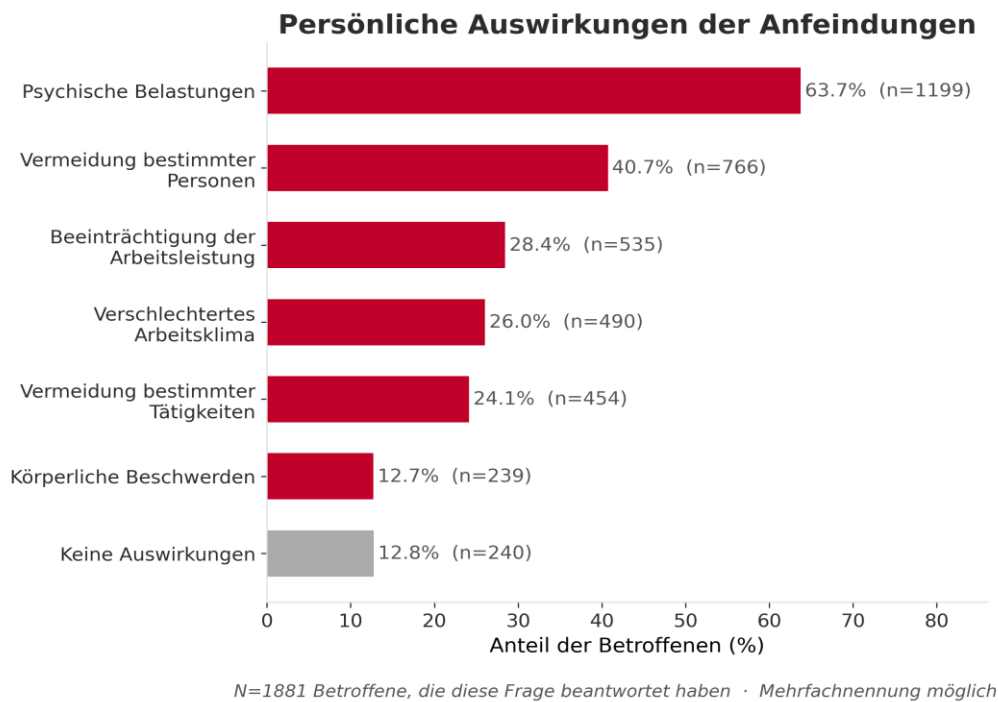


Abbildung 10: Beschriebene Auswirkungen der Anfeindungen (Mehrfachnennung möglich)

Auch hier zeigt sich eine Differenz zwischen Handlungsfeldern: Während im Rettungsdienst und Katastrophenschutz insbesondere akute Belastungsreaktionen im Kontext von Einsatzsituationen im Vordergrund stehen, sind die Folgen im Wohlfahrtsbereich häufiger durch langfristige, wiederkehrende Belastungen sowie durch Einschränkungen fachlicher Handlungsspielräume geprägt.

Emotionale und psychosoziale Auswirkungen

Die Interviews verdeutlichen, dass Anfeindungen erhebliche Folgen für die berufliche Praxis und das Privatleben von Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich haben. Belastungen werden dabei nicht immer unmittelbar als solche erkannt.

Die Spannbreite reicht von emotionaler Erschöpfung, Verunsicherung, Wut und Hilflosigkeit bis hin zu manifesten Angstzuständen. In einzelnen Fällen führten anhaltende Bedrohungslagen über Monate hinweg zu sozialem Rückzug, zur Meidung bestimmter Arbeitsbereiche oder Veranstaltungen und schließlich auch zu Arbeitsplatzwechseln. Berichtet werden zudem gescheiterte Freundschaften, der Verlust sozialer Kontakte sowie ein bewusster Rückzug aus öffentlicher Sichtbarkeit.

Klima der Angst und Zukunftsunsicherheit

Mehrere Interviewpassagen verweisen auf eine dauerhaft wahrgenommene, unterschwellige Bedrohungslage, die als „Klima der Angst“ beschrieben wird. Dieses sei besonders im Vorfeld öffentlicher Veranstaltungen spürbar und gehe mit intensiveren Diskussionen über Schutzmaßnahmen

sowie einem gesteigerten Rechtfertigungsdruck einher, etwa durch Aufforderungen in sozialen Medien, sich zu bestimmten Themen öffentlich zu positionieren.

Neben der situativen Bedrohung wird eine ausgeprägte Zukunftsangst artikuliert. Hintergrund sind wahrgenommene gesellschaftspolitische Einstellungsverschiebungen und Unsicherheiten hinsichtlich langfristiger Finanzierungsgrundlagen. Die Sorge bezieht sich nicht nur auf persönliche Sicherheit, sondern auf die grundsätzliche Wirksamkeit und Legitimität sozialer Arbeit:

„Also es ist halt auch eine große Belastung, die eigentlich alle Mitarbeitenden hier teilen. [...] Inwieweit die Arbeit noch wirksam ist, inwieweit wir noch arbeiten können [und] dürfen, inwieweit wir auch was für die Leute tun können, die zu uns kommen. Die Möglichkeiten werden ja immer weniger.“ (Interview 10)

Organisationale Folgen und Personalbindung

Die beschriebenen Belastungen wirken sich auch auf organisationale Dynamiken aus. Eine interviewte Person verweist auf Nachwuchsschwierigkeiten, insbesondere im ehrenamtlichen Bereich. Im Rettungsdienst etwa seien jüngere Mitarbeitende zunehmend überfordert und belastet, was sich in hohen Fluktuationsraten niederschlägt. In einigen Themenfeldern, z.B. Migration, sei politische Lobbyarbeit kaum noch möglich, da das politische Interesse sich stark verschoben habe.

Zugleich variieren die institutionellen Reaktionen erheblich. Während einige Organisationen Supervision, Coaching oder therapeutische Unterstützung anbieten, berichten andere von unzureichenden Konsequenzen für Täter:innen sowie mangelnder struktureller Rückendeckung. Insgesamt verdeutlichen die Interviews, dass Anfeindungen nicht nur individuelle Bewältigungsleistungen erfordern, sondern Fragen der Personalbindung, Organisationskultur und strukturellen Absicherung berühren.

Umgangsformen und Bewältigungsstrategien

Die Interviews zeigen ein breites Spektrum an Umgangsformen, das zwischen defensiven Schutzstrategien und offensiver Auseinandersetzung oszilliert.

Kollegiale Unterstützung und interne Meldestrukturen

Als zentraler Schutzfaktor wird kollegiale Unterstützung hervorgehoben. Ein wertschätzendes Miteinander unter Kolleg:innen wird als „*wichtiges Netz*“ beschrieben, das emotionale Entlastung ermöglicht und Handlungsfähigkeit sichert. Hierzu zählt auch das Melden von Vorfällen an Vorgesetzte. Die Erfahrungen damit sind ambivalent: Während einige positive Rückmeldungen und Unterstützung schildern, berichten andere von Bagatellisierung oder fehlenden Konsequenzen.

Gerade im Kontext digitaler Anfeindungen wird deutlich, dass Führungskräfte größerer Organisationen aufgrund begrenzter Ressourcen und der Vielzahl an Angriffen häufig von Strafanzeigen absehen. Dies verweist auf eine Normalisierung bestimmter Formen digitaler Gewalt sowie die Wahrnehmung einer geringen Wirksamkeit von Strafanzeigen im digitalen Kontext.

Vermeidungsstrategien und Selbstbeschränkung

Die am häufigsten genannte Umgangsform ist strategische Vermeidung. Diese reicht vom Zurückfahren öffentlicher Kommunikation über die Anpassung von Veranstaltungsformaten bis hin zur Nicht-

Bewerbung bestimmter Angebote. Beratungsstellen verzichten etwa auf öffentlichkeitswirksame Beschilderungen, um Vandalismus oder gezielte Angriffe zu vermeiden.

Gleichzeitig reflektieren die Interviewten kritisch, in welchem Ausmaß solche Strategien zu einer schleichenden Selbstzensur führen. Das Ziel, möglichst wenig Angriffsfläche zu bieten, kann dazu beitragen, dass sich Trägerorganisationen in ihrer fachlichen Sichtbarkeit und Positionierung einschränken. Es wurde betont, dass das Spektrum nicht durchgeführter Handlungen und der Rückzug aus bestimmten Themenfeldern sichtbar gemacht werden müsse, da sich Gewöhnungseffekte einstellen und Einschränkungen normalisiert würden.

Sicherheits- und Schutzkonzepte

Die Bedeutung formalisierter Sicherheits- und Schutzkonzepte nimmt deutlich zu. Es existieren erste vereinzelte Leitfäden, die jedoch lokal angepasst werden müssen. Mehrere Interviewte berichten, eigenständig Arbeitsgruppen gegründet und Eskalationsstufen definiert zu haben, etwa zur Frage, ab wann Türen verschlossen, Veranstaltungen abgebrochen oder externe Unterstützung hinzugezogen werden sollen.

In der Praxis führen Anfeindungen teilweise zu Situationsabbrüchen, etwa in Beratungsgesprächen oder im Rettungsdienst. Interne Absprachen sichern Mitarbeitende darin ab, Angebote zu beenden, wenn verbale oder körperliche Grenzen überschritten werden. Diese institutionelle Rückendeckung wird als entlastend beschrieben.

Argumentative Auseinandersetzung und Selbstwirksamkeit

Neben defensiven Strategien zeigen einige Interviews einen offensiven Umgang mit Anfeindungen. Mitarbeitende treten im privaten Umfeld oder in digitalen Räumen bewusst in argumentativen Austausch, widerlegen Falschinformationen und positionieren sich gegen diskriminierende Narrative. In einem Fall wurden Hasskommentare gegen eine Organisation als Anschauungsmaterial für ein Training gegen „*Stammtischparolen*“ genutzt.

Einige Personen beschreiben ihre Tätigkeit explizit als Moment der Selbstwirksamkeit. Aufklärungsarbeit und Dialogformate, auch in sozialen Medien, werden als Möglichkeit erlebt, aktiv zur Reduzierung von Stigmatisierung beizutragen. Zuspruch aus der Community und das gemeinsame „*Dagegensetzen*“ werden als stärkend wahrgenommen. Zugleich wird betont, dass bewusste Pausen von konfrontativen Inhalten notwendig sind, um eigene Belastungsgrenzen zu schützen.

Zusammenfassende Einordnung

Insgesamt zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen Belastung, Anpassung und Widerständigkeit. Anfeindungen führen zu emotionaler Erschöpfung, strategischer Selbstbeschränkung und organisationalen Anpassungen, zugleich aber auch zu Solidarität, Professionalisierung von Schutzkonzepten und punktuellen Erfahrungen von Selbstwirksamkeit. Die Herausforderung besteht darin, individuelle Bewältigungsstrategien in strukturelle Unterstützungsangebote zu überführen, um langfristige Erosion fachlicher Handlungsspielräume zu verhindern.

1.2 Analytische Einordnung der Bedrohungslage

Die im Lagebild beschriebenen Anfeindungen lassen sich nicht allein als arbeitsfeldspezifische Problemlagen verstehen, sondern sind offensichtlich Ausdruck breiter gesellschaftlicher Prozesse, die gemeinhin als „Polarisierung“ beschrieben werden. Zur ersten analytischen Einordnung bietet sich deshalb das Konzept der „Triggerpunkte“ nach Mau et al. an. Triggerpunkte bezeichnen, in Abgrenzung zu diffusen Polarisierungsbegriffen, moralisch aufgeladene gesellschaftliche Konfliktfelder, in denen Fragen von Zugehörigkeit, Gerechtigkeit, Geschlechterordnung oder staatlicher Autorität affektiv verdichtet verhandelt werden. Typische Beispiele sind Migration, soziale Umverteilung, sexuelle Vielfalt oder staatliche Kriseninterventionen.

Übertragen auf die Befunde zeigt sich eine wiederkehrende Dynamik: Konflikthaft aufgeladene Themen wirken als emotionaler Trigger, abstrakte Konflikte werden auf konkrete Organisationen und Personen projiziert (Personalisierung) und münden in verbale, digitale oder strukturelle Anfeindung. Mitarbeitende erscheinen dabei nicht mehr primär als Fachkräfte, sondern als Repräsentant:innen einer als problematisch markierten Ordnung. Die besonders belasteten Handlungsfelder korrespondieren deutlich mit diesen Triggerzonen: Migration und Flucht sind eng mit Narrativen von Zugehörigkeit und Verteilung verknüpft. Geschlechtergerechtigkeit und queere Themen berühren moralisch aufgeladene Vorstellungen von Normalität und Erziehung. Im Bereich sozialer Sicherung verdichten sich Verteilungskonflikte, in denen Organisationen als Institutionen, die über Zugänge entscheiden, wahrgenommen werden. Während der Corona-Pandemie wurden staatliche Maßnahmen personalisiert adressiert und auf exponierte Mitarbeitende projiziert.

Die hier dokumentierten Anfeindungen erscheinen damit als Mikro-Ausdruck makropolitischen Konfliktlinien. Ihre Intensität hängt offenbar nicht allein von der institutionellen Zugehörigkeit ab, sondern zunehmend von der Nähe eines Arbeitsfeldes zu normativ umkämpften Themen. Wohlfahrtsorganisationen geraten insbesondere dort unter Druck, wo sie an gesellschaftlichen Fragen von Zugehörigkeit, Gerechtigkeit und Lebensführung arbeiten und damit selbst Teil affektiver Auseinandersetzungen werden. Diese Dynamik verschärft sich in den Fällen, in denen einzelne Organisationen sich auch offensiv politisch positionieren.

2. Bedarfs- und Strukturanalyse

Die erlebten Anfeindungen stehen in engem Zusammenhang mit den vorhandenen Unterstützungs- und Reaktionsstrukturen innerhalb der Organisationen und ihrer jeweiligen Ebenen. Die Interviews und die Online-Umfrage zeigen ein vielschichtiges Geflecht aus unterschiedlichen Bedarfen, selbstinitiierten Maßnahmen, verbandlich institutionalisierten Angeboten sowie informellen Netzwerken. Dabei reicht das Spektrum von situativen Schutzvorkehrungen bis hin zu strategischer Krisenkommunikation.

Limitationen der Studie

Die vorliegenden Ergebnisse zu Unterstützungsangeboten und Bedarfen sind unter Berücksichtigung folgender Methodik zu interpretieren. Die quantitativen Umfragedaten, ermöglichen einen systematischen Überblick über die Nutzung bestehender Angebote und Bedarfe; sie erlauben jedoch keine vertieften Einordnungen zur jeweiligen Verbandsebene, oder ob es sich um externe oder interne

Angebote handelte sowie zu differenzierten Begründungen der Einschätzungen, die aus der quantitativen Umfrage hervorgehen.

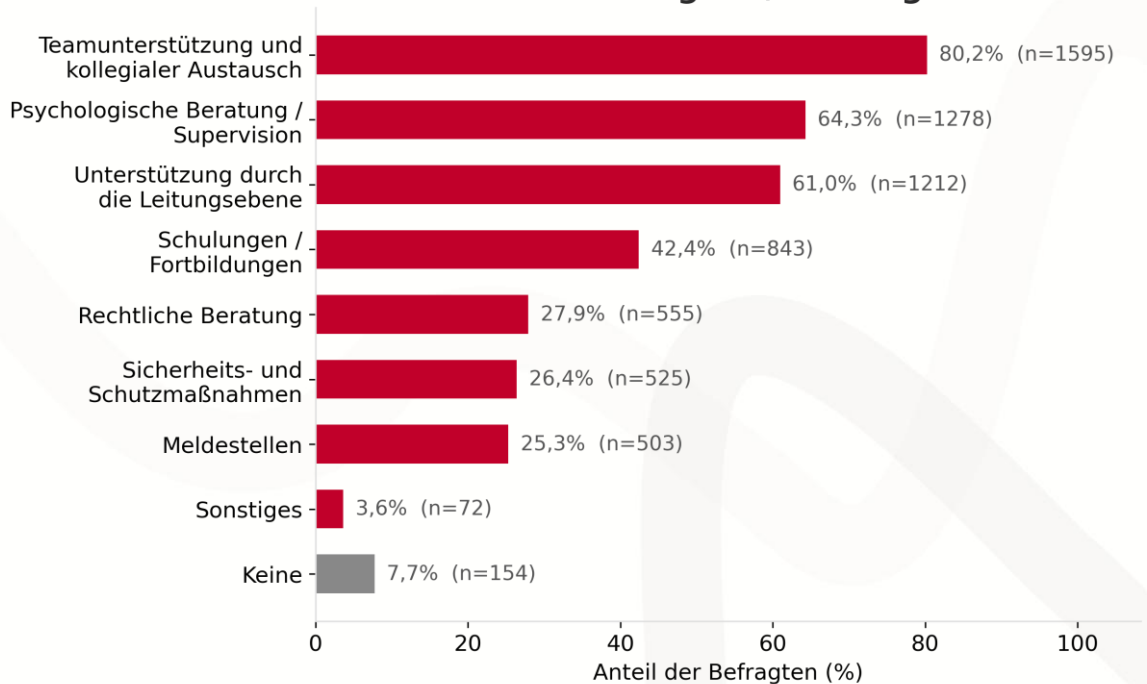
Die qualitativen Interviewdaten, bieten stichprobenartige vertiefende Einblicke in die Bekanntheit, Inanspruchnahme sowie punktuelle Bewertungen bestehender Unterstützungsangebote verschiedener Trägerorganisationen und enthalten darüber hinaus Hinweise auf wahrgenommene Verbesserungsbedarfe. Aufgrund ihres stark kontextgebundenen und individuellen Charakters lassen sich daraus jedoch keine generalisierbaren Aussagen über die heterogenen Strukturen und der Gesamtheit der Angebotslandschaft aller Wohlfahrtsverbände ableiten.

Entsprechend liefern die Ergebnisse insgesamt belastbare Orientierungswerte sowie verdichtete Einblicke in spezifische Erfahrungen und mögliche Ansatzpunkte für Weiterentwicklungen.

2.1 Einblicke in bestehende Unterstützungsstrukturen und deren Nutzung

Die quantitativen Umfragewerte zeichnen folgendes Bild bestehender Unterstützungsstrukturen: Besonders bedeutsam ist der Rückhalt durch das direkte kollegiale Umfeld. Zudem gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, dass Supervisionsangebote und Unterstützung durch Vorgesetzte grundsätzlich vorhanden sind (Abb. 11).

Verfügbare Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb des Trägers / der Organisation



Mehrfachnennung möglich · n = 1.988 (Frage beantwortet)

Abbildung 11: Angaben zu bekannten Unterstützungsstrukturen innerhalb der Träger/Organisationen

Der ergänzende Blick in die vertiefenden Interviewdaten lässt bestehende Unterstützungs- und Schutzstrukturen analytisch in drei Ebenen unterscheiden: Präventiv-sicherheitsbezogene Maßnahmen, psychosoziale und fachliche Unterstützungsstrukturen sowie kommunikative und strategische Reaktionsformen.

Prävention, Schutz und unmittelbare Reaktion

Als unmittelbare Reaktion auf konkrete Vorfälle wurden in vielen Verbänden Schutzmaßnahmen angepasst oder neu eingeführt. Beispielhaft wurde aus einer Organisation berichtet, dass Vorkehrungen wie die optionale bzw. eingestellte Veröffentlichung personenbezogener Daten auf Webseiten, rechtliche Unterstützung bei der unerlaubten Verbreitung von Bildmaterial sowie enge Kontakte zu lokalen Polizeidienststellen etabliert wurden.

Mehrfach wird beschrieben, dass vor einschlägigen Veranstaltungen oder in konflikthaften Beratungskontexten Absprachen mit der Polizei getroffen werden, die im Ernstfall „auf Kurzwahl“ erreichbar bleibt. In besonders exponierten Bereichen wurden zudem Doppelbesetzungen eingeführt, teilweise Pfefferspray ausgegeben oder Security-Personal eingesetzt.

Neben physischen Schutzmaßnahmen finden sich auch strukturierte interne Reaktionsmechanismen. So formierte sich in einem Mitgliedsverein des Paritätischen nach massiven Instagram-Anfeindungen eine interne Task Force, die digitale und analoge Szenarien durchspielte, Zuständigkeiten klärte und Argumentationslinien vorbereitete. Ziel war eine erhöhte Reaktionsgeschwindigkeit und Handlungsfähigkeit auch bei personellen Ausfällen.

Kollegiale Resilienz und psychosoziale Entlastung

Als zentral für den Umgang mit Anfeindungen wird der kollegiale Rückhalt erlebt. Zahlreiche interviewte Personen betonen die Bedeutung eines offenen Arbeitsklimas und regelmäßiger Austauschformate. Ein besonders anschauliches Beispiel ist eine supervisorisch angeleitete Praxis im Kontext eines ehrenamtlich getragenen Angebots mit hoher emotionaler Belastung. Nach Arbeitstagen mit intensiven Anfeindungen im Kontext eines ehrenamtlichen Unterstützungsangebots, findet bereits auf der Rückfahrt eine strukturierte Reflexion statt. Neben organisatorischen Routinen wird bewusst Raum geschaffen, um Erlebtes gemeinsam zu besprechen und offene Fragen oder belastende Eindrücke anzusprechen. Zum Abschluss wird explizit gefragt, ob noch Gesprächsbedarf besteht, bevor alle Beteiligten in ihren privaten Alltag zurückkehren. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Ehrenamtliche nicht mit schwierigen Situationen oder emotional fordernden Erfahrungen allein bleiben.

„Wir haben uns das intern, gut aufgebaut, dass wir da ein gutes Netz haben. Also wir haben ja einmal die Rückfahrt ohne den Fahrgast, dann bis zur Garage wieder und dann da gibt es so ein bisschen Handlungsablauf, dann wird das Auto geputzt, dann wird das Auto getankt, dann wird der Bericht geschrieben, dann ist man noch eine Weile beisammen, dann trinkt man Kaffee und am Ende, bevor jeder dann nach Hause fährt, [fragt die Person:] Kann man dich jetzt so nach Hause fahren lassen? Gibt es noch irgendwas? Willst du über irgendwas sprechen?“ (Interview 13)

Ein Angebot, das kollegiale und psychosoziale Unterstützung kombiniert, bietet beispielsweise die [psychosoziale Notfallversorgung \(PSNV\)](#) des DRKs, indem Einsatzkräfte der Rettungsdienste und Bereitschaften kollegiale Begleitung erhalten. Darüber hinaus bietet das Institut ProDeMa eine [Ausbildung in kollegialer Erstbetreuung](#) und Nachsorge für Mitarbeitende nach belastenden Ereignissen und Übergriffs-Situationen an.

Auch in Leitungsstrukturen entstehen neue Formate, etwa selbstinitiierte regelmäßige Austauschrunden von Geschäftsführenden kleinerer Vereine. Diese dienen nicht nur der fachlichen Abstimmung, sondern der gegenseitigen Stabilisierung in konflikthaften Kontexten.

Ein:e Organisationsvertreter:in wiederum beschreibt die Rolle von Unterstützungsstrukturen durch Verbandsleitungen explizit dreistufig:

„Wir machen Prävention, wir sensibilisieren und wir bieten die Feuerwehr wenn's brennt. Wir begleiten das.“ (Interview 1)

Ergänzend stellen einzelne Verbände Coachingkontingente, externe Mediator:innen, Deeskalationstrainings oder Fortbildungen zur gewaltfreien Kommunikation zur Verfügung. Hier wird deutlich, dass Anfeindungen nicht nur als Sicherheits-, sondern auch als psychosoziale Belastung verstanden werden.

Fachliche Beratung und strukturelle Unterstützung

Auf übergeordneten Verbandsebenen bestehen einige Fachberatungs- und Unterstützungsstrukturen, die regionale und lokale Einrichtungen bei spezifischen Problemlagen begleiten. Dazu gehören Workshops zum Umgang mit diskriminierenden oder extremistischen Äußerungen, Informationsveranstaltungen zu Fragen der Gemeinnützigkeit und politischen Neutralität sowie Beratung bei organisationsinternen Konflikten oder Krisensituationen. So kann beispielsweise das Beratungsangebot „Einzelfallbezogene Unterstützung für Mitgliedsorganisationen“ des Paritätischen im Rahmen des Projekts [Vielfalt ohne Alternative](#) in Anspruch genommen werden. Hinzu kommen Leitfäden und Schutzkonzepte. Beispielhaft zu nennen sind das [Schutzkonzept der AWO Kleeve](#), die Handlungshilfe der BGW „[Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte](#)“ oder die Handlungshilfe von ver.di [„Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz“](#) für Beschäftigte in der Behindertenhilfe, den Teilhabe- und Inklusionsdiensten.

In einer stationären Einrichtung wurde etwa nach rassistischen Vorfällen, auf Initiative der Leitung, ein Workshop zum professionellen Umgang mit rechten Äußerungen und Handlungen organisiert. Hier zeigt sich die Bedeutung vertikaler Vernetzung: Übergeordnete Ebenen können fachliche Expertise bündeln, externe Referent:innen vermitteln und Einrichtungen in konflikthafter Situationen stabilisieren. Bei der Suche nach weiterer Unterstützung für Ehrenamtliche, bietet die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt Informationsmaterial, praktische Tools und Verweise auf Beratungsstellen zum Thema: [Schutz und Prävention im Ehrenamt vor Diskriminierung und Anfeindung](#).

Darüber hinaus stehen in einigen Verbänden institutionalisierte Unterstützungsangebote zur Verfügung, etwa Coachingkontingente für Mitarbeitende sowie Kontakte zu Antidiskriminierungsstellen, psychosozialer Beratung und juristischer Unterstützung. Gleichzeitig wird in den Interviews deutlich, dass diese Strukturen teilweise noch ausgebaut werden müssen. Eine befragte Person einer Trägerorganisation beschreibt die dortige Praxis derzeit wie folgt:

„Die Unterstützungsstruktur ist: Lies erst mal den Leitfaden, bevor du was machst. Wenn du Probleme hast, melde dich bei der Abteilung Kommunikation und dann überlegen wir zusammen weiter.“ (Interview 5)

Hier wird ein Spannungsfeld sichtbar: Zwischen vorhandenen Leitfäden und Informationsmaterialien auf der einen Seite und dem Bedarf an zusätzlicher niedrigschwelliger, proaktiver Begleitung auf der anderen.

Krisenkommunikation und strategische Öffentlichkeitsarbeit

Ein zentrales Element im Umgang mit Anfeindungen sind Pressestellen der jeweiligen Trägerorganisation. Sie fungieren als Entlastungs- und Schutzinstanz, insbesondere bei medialen Angriffen oder Drohkampagnen.

In einem Fall leitete eine Betroffene belastende Droh-E-Mails vollständig an die Pressestelle weiter, um sich den Inhalten nicht selbst aussetzen zu müssen. Gleichzeitig übernehmen Pressestellen die strategische Kommunikation nach außen, koordinieren Reaktionen auf Sozialen Medien und beobachten mediale Trends.

Teilweise entstanden verbandseigene Materialien wie Handreichungen, Leitfäden oder digitale Plattformen zur internen Information. Beispielhaft der DRK-Leitfaden zur [Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes für die Einrichtungen der DRK-Kinder- und Jugendhilfe](#) in denen Mitarbeitende,

als Zielgruppe mitbedacht wurden. Diese dienen der Standardisierung von Reaktionsmustern, der Nennung von Zuständigkeiten und der Sensibilisierung für demokratiefeindliche Narrative.

Zusammenfassende Einordnung

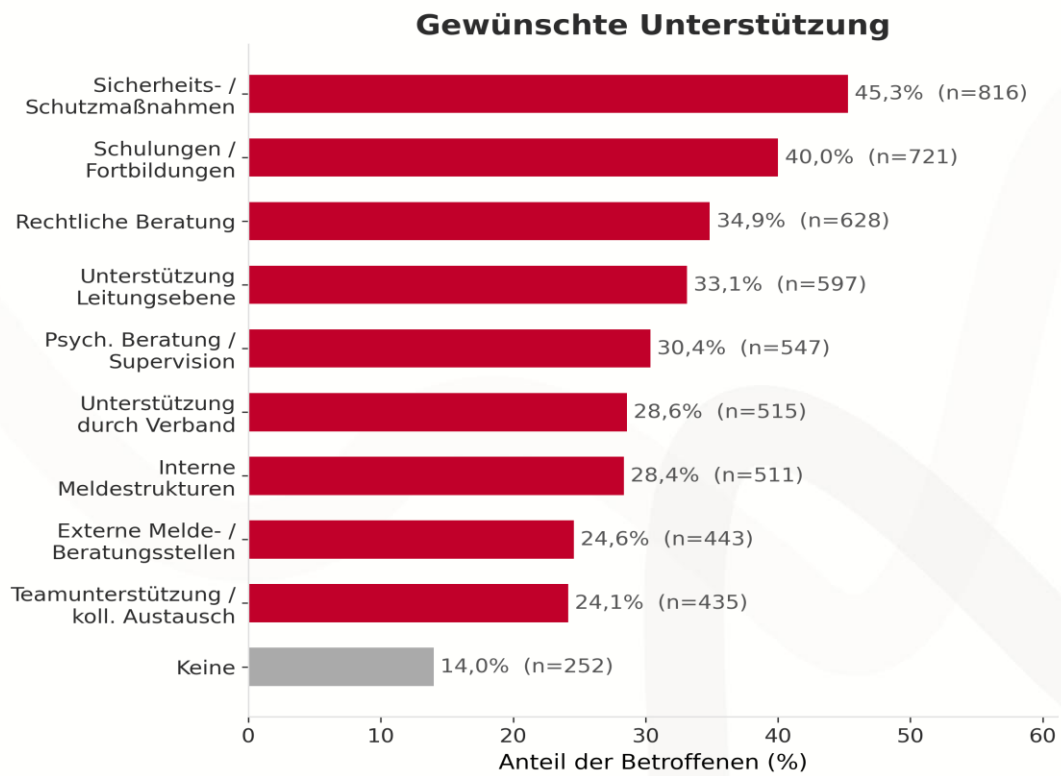
Die Umfeldanalyse zeigt, dass die Wohlfahrtsverbände keineswegs strukturlos auf Anfeindungen reagieren. Vielmehr existiert ein wachsendes Geflecht aus Schutzkonzepten, kollegialen Netzwerken, fachlicher Beratung und strategischer Kommunikation.

Gleichzeitig wird deutlich, dass viele Strukturen reaktiv entstanden sind, also als spontane Antwort auf konkrete Vorfälle. Die Professionalisierung ist im Gange, jedoch nicht flächendeckend abgeschlossen. Besonders abhängig scheinen funktionierende Unterstützungsprozesse von:

- vertrauensvoller Kommunikation zwischen Verbandsebenen,
- informierten Leitungspersonen,
- einer Kultur der Offenheit im Umgang mit Belastungen,
- sowie klaren Zuständigkeiten in Krisensituationen.

2.2 Identifizierte Bedarfe und Gesamtbewertung

Die Auswertung von Befragung und Interviews zeigt ein vielschichtiges Bedarfsprofil, das sich auf institutionelle Rahmensetzungen, rechtliche Klarheit, Qualifizierung, psychosoziale Unterstützung, Monitoring sowie organisationskulturelle Aspekte bezieht (Abb. 12). Eine detaillierte Aufschlüsselung der variierenden Bedarfe nach Handlungsfeldern zeigt Abb. 13 auf.



N=1802 Betroffene, die diese Frage beantwortet haben · Mehrfachnennung möglich

Abbildung 12: Gewünschte Unterstützung (Mehrfachnennung möglich)

	Psych. Beratung/ Supervision	Rechtliche Beratung	Unterstützung Leitungsebene	Teamunterstützung/ koll. Austausch	Unterstützung durch Verband	Schulungen/ Fortbildungen	Sicherheits-/ Schutzmaßnahmen	Interne Meldestrukturen	Externe Melde-/ Beratungsstellen	Keine
Migration und Flucht	34,2%	31,6%	33,3%	25,1%	28,1%	40,7%	48,5%	29,0%	29,4%	13,0%
Kinder- und Jugendhilfe	39,1% *	41,1%	35,5%	32,9% **	33,2%	44,4%	39,8%	35,5%	31,6%	10,9%
Behindertenhilfe und Inklusion	40,7%	36,0%	38,7%	32,7%	24,7%	43,3%	41,3%	38,0%	32,7%	15,3%
Pflege / Gesundheit	28,6%	30,5%	27,3%	23,4%	26,3%	35,4%	47,7%	24,0%	20,5%	16,6%
Soziale Sicherung und Armut	33,3%	35,1%	33,3%	27,9%	27,9%	50,5%	43,2%	28,8%	32,4%	10,8%
Psychosoziale Unterstützung	34,1%	31,9%	33,6%	28,8%	24,8%	39,8%	46,9%	29,6%	31,9%	12,4%
Selbsthilfe	45,1%	40,8%	32,4%	26,8%	32,4%	56,3%	46,5%	35,2%	38,0%	7,0%
Ehrenamt und Zivilgesellschaft	25,7%	36,0%	29,3%	24,4%	31,8%	36,3%	45,3%	26,4%	23,8%	12,5%
Katastrophen- und Zivilschutz	23,0% **	36,6%	30,3%	19,6%	31,4%	37,4%	50,3%	24,9%	20,0%	13,8%
Rettungsdienst	26,0%	40,9%	35,1%	19,6%	35,1%	43,3%	53,8% *	26,6%	21,9%	11,4%
Frauenarbeit / Feministische Arbeit	35,3%	38,2%	19,1%	23,5%	29,4%	36,8%	55,9%	29,4%	32,4%	11,8%
Diversität und Vielfalt	34,6%	43,2%	19,8%	21,0%	32,1%	38,3%	48,1%	27,2%	34,6%	7,4%
Politische Bildung	45,9%	51,4%	21,6%	24,3%	43,2%	40,5%	37,8%	29,7%	40,5%	5,4%
Verwaltung	28,3%	24,1%	24,8%	20,7%	22,8%	35,2%	38,6%	22,1%	22,1%	20,0%
Kommunikation / Presse	19,0%	33,3%	11,9%	19,0%	31,0%	26,2%	31,0%	16,7%	23,8%	28,6%
Alle	30,4%	34,9%	33,1%	24,1%	28,6%	40,0%	45,3%	28,4%	24,6%	14,0%

Basis: nur Betroffene (N=1.802). Mehrfachnennung möglich. * p < 0,05 ** p < 0,01 (Chi²-Test vs. alle anderen Arbeitsbereiche)

Abbildung 13: Gewünschte Unterstützung nach Handlungsfeldern (Mehrfachnennung möglich)

Die konkrete Ausgestaltung der Bereiche, in denen eine Ausweitung bzw. Anpassung der bestehenden Angebote beschrieben wurde, zeigen vor allem die Interviewauswertungen

Reaktionsstrukturen und Schutzkonzepte

Ein zentrales Ergebnis der Analyse ist der deutliche Bedarf nach einer klaren und sichtbaren institutionellen Positionierung durch Bundes- und Landesverbände im Umgang mit Anfeindungen gegenüber Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich. Die Befragten formulieren die Erwartung, dass entsprechende Vorfälle organisatorisch ähnlich verbindlich geregelt werden wie etablierte Bereiche, etwa IT-Sicherheit oder der Umgang mit Medienanfragen. Zudem wird die symbolische Dimension organisationaler Unterstützung betont: In einzelnen Fällen blieb die erhoffte öffentliche Positionierung durch Dachverbände aus. Hier wird deutlich, dass Bedarfsgerechtigkeit nicht nur strukturelle, sondern auch kommunikative und solidarische Aspekte umfasst.

Daraus ergibt sich die Forderung nach standardisierten, verbindlichen Schutz- und Handlungskonzepten. Diese sollten klare Verfahrensabläufe, definierte Zuständigkeiten, Kommunikationsstrategien und gegebenenfalls Sanktionsmöglichkeiten umfassen und den lokalen Trägern als Orientierungsrahmen dienen, der vor Ort an die jeweiligen Bedingungen angepasst wird.

Der Bedarf nach Ausweitung bzw. Anpassung struktureller Unterstützung zeigt sich besonders in den Bereichen Frauenarbeit, Diversitäts- und Queerarbeit, soziale Sicherung, Migration sowie

Demokratieförderung. Mehrere Befragte berichten von Überforderungsempfindungen in Anfeindungssituationen und einem initiativ *sich auf die Suche machen* nach passenden Schutz- und Handlungskonzepten und Unterstützung. Bedarfe hinsichtlich der Information über und Austausch zu bereits existierender Schutzkonzepte auf Bundesebene oder lokaler Ebene sowie konkreten Ansprechpersonen wurden deutlich. Eine interviewte Person beschreibt diese Situation rückblickend wie folgt:

„Ja, aber tatsächlich sind wir alle nicht auf die Idee gekommen, uns beim Paritätischen zu melden. [...] Ich weiß, es gibt auch ein Handbuch dazu, aber das ist erst später entstanden, oder ich habe es erst später davon erfahren. Bevor dieser Vorfall war.“ (Interview 12)

Neben den Kenntnissen über Unterstützungsstrukturen werden auch Bedarfe für deren konkrete Ausgestaltung formuliert. Insbesondere umfangreiche Handbücher oder langfristig angelegte Fachveranstaltungen werden von den Befragten nicht als ausreichend hilfreich wahrgenommen, wenn es um die Bewältigung akuter Bedrohungssituationen geht. So schildert eine Fachstelle ihre Erfahrungen mit Unterstützungsanfragen über Dachverbände:

„[...] und dann wurde aber irgendwie so ein Fachtag für in zwei Jahren in Planung [gegeben]. Potenziell. Also es war jetzt überhaupt nichts Konkretes, was uns irgendwie in dem Fall geholfen hätte.“ (Interview 14)

Die Befragten formulieren entsprechend einen klaren Bedarf an unmittelbaren, situationsbezogenen und niedrigschwelligen Unterstützungsformaten. Dazu zählen insbesondere praxisnahe Materialien wie kompakte Leitfäden, Checklisten oder Faltblätter mit konkreten Handlungsschritten für den Umgang mit Bedrohungslagen. Solche Instrumente werden als deutlich hilfreicher eingeschätzt, insbesondere wenn sie leicht zugänglich sind und sich an bestehenden, etablierten Formaten – etwa IT-Notfalleitfäden – orientieren.

Rechtliche und organisatorische Sicherheit

Viele Mitarbeitende sowohl auf lokaler als auch auf Bundesebene berichten in den Interviews von Unsicherheiten im Spannungsfeld von Gemeinnützigkeit, Neutralitätsgebot und politischer Positionierung. Benötigt werden transparente Leitlinien zu Kooperationen mit Parteien, zur Ausgestaltung von Satzungen sowie in einem Fall auf lokaler Ebene zum arbeitsrechtlichen Umgang mit diskriminierenden Äußerungen im Kollegium. Juristische Beratung, etwa zu Arbeits- und Vereinsrecht sowie zum Datenschutz, insbesondere im Rettungsdienst, wird als essenziell beschrieben. Wie eine befragte Person formuliert:

„Die ganzen Kollegen aus dem Rettungsdienst sagen einfach, es braucht mehr rechtliche Handhabe, es braucht einfach mehr. Dass sowas nicht passieren kann, dass man nicht Bilder von uns auf Facebook oder Insta findet, während man Patienten behandelt.“ (Interview 13)

Juristische Unterstützung durch Rechtsabteilungen oder externe Kanzleien ist in Teilen vorhanden. Ebenfalls bedarf es eines höheren Informationsstands hinsichtlich Rechtsgrundlagen, Zuständigkeiten und Versicherungsschutz. In Einzelfällen wird erwogen, private Rechtsschutzversicherungen abzuschließen, da bestehende berufliche Absicherungen als unzureichend wahrgenommen werden.

Bei digitalen Anfeindungen z.B. durch vermutete organisierte Aktionen wünschen sich Träger auf Bundesebene stärkeren rechtlichen Handlungsspielraum. Aktuell beschränken sich die

Reaktionsmöglichkeiten auf das Melden von Inhalten auf Plattformen oder bei spezialisierten Meldestellen.

Fort- und Weiterbildungen

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Qualifizierungsangeboten. Genannt werden methodische Schulungen zu Argumentations- und Deeskalationstechniken, zum Umgang mit rassistischen, antimuslimischen oder demokratiefeindlichen Äußerungen sowie zu innermigrantischen Konfliktlagen. Auch präventive Strategien im Umgang mit Anfeindungen, intern wie extern, werden eingefordert. Ergänzend werden Selbstverteidigungskurse als praktische Schutzressource benannt. Einzelne Befragte kritisieren, dass insbesondere rechtsextreme Einflussnahmen verbandsintern, noch nicht ausreichend ernst genommen würden.

Bestehende Fortbildungsangebote sollten praxisnäher und anwendungsorientiert gestaltet werden. Eine interviewte Person berichtet, dass Fortbildungsinhalte zum Umgang mit Anfeindungen auch realistische Alltagsszenarien integrieren sollten, damit die Inhalte in konkreten Bedrohungsszenarien tatsächlich umgesetzt werden können:

„Es gibt noch keine richtige Fortbildung, die sich wirklich mit dem Thema praxisorientiert beschäftigt. [...] Also was Konkretes zum Beispiel Checklisten von mir aus.“ (Interview 12)

Zudem äußert eine Mitarbeitende auf Bundesebene die Sorge, dass große Fachveranstaltungen die anvisierten Zielgruppen nicht ausreichend erreichen und möglicherweise zu wenig alltagsnah seien. Zwischen zentral entwickelten Angeboten und der Realität vor Ort wird eine deutliche Distanz vermutet. Angebote stoßen teils auf Skepsis und es wird zum Teil als herausfordernd beschrieben, „aus der Ferne“ ausreichend Praxisnähe herzustellen.

Psychosoziale Begleitung und Supervision

Deutlich artikuliert wurde der Bedarf an regelmäßiger, qualifizierter Supervision sowie an niedrigschwelliger psychosozialer Unterstützung für Einzelpersonen und Teams besonders auf lokaler Ebene. Bestehende Angebote gelten häufig als unterfinanziert oder nicht flächendeckend verfügbar. Professionelle Nachbesprechungen belastender Situationen finden selten statt und werden informell kompensiert. Gewünscht werden strukturierte Formate zur Reflexion, Traumabewältigung und Stärkung kollektiver Resilienz.

Supervisionen existieren, sind jedoch nicht flächendeckend, nicht verpflichtend oder nicht krisenbezogen ausgerichtet. Dies gilt auch für den Bereich Kommunikation und Soziale Medien. Mitarbeitende in diesem Handlungsfeld äußern den Wunsch, digitale Anfeindungen in gleicher Weise anzuerkennen wie analoge Übergriffe. Die im digitalen Raum erlebten Anfeindungen werden als erhebliche Belastung wahrgenommen, die – ebenso wie im analogen Kontext – durch geeignete Unterstützungsangebote, etwa Supervision, aufgefangen werden sollte.

Dokumentation und Monitoring

Mehrfach wird auf Bundes- und lokaler Ebene eine systematische Bestandserhebung von Anfeindungen angeregt. Viele Interviewinhalte zeugen von dem Wunsch nach mehr Transparenz über das Ausmaß von Vorfällen. Konkretere Details zu Anfeindungen könnten helfen, gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln. In einer Wohlfahrtsorganisation werden erste Ideen für die Einrichtung einer digitalen

Meldeplattform oder eines Chatbots diskutiert, der Vorfälle dokumentiert, Erstinformationen bereitstellt und organisationsinterne Reaktionsprozesse unterstützt.

Organisationskultur und Netzwerk

Neben formalen Strukturen wird v.a. durch auf lokaler Ebene tätige Personen die Stärkung einer offenen Gesprächskultur als zentraler Bedarf benannt. Mitarbeitende möchten Belastungen und Ängste ohne Stigmatisierung thematisieren können und konkrete Ansprech- und Vertrauenspersonen für Vorfälle kennen. In einigen Fällen wurde ein fehlendes Gefühl von Rückhalt beschrieben. Zudem wurde ein trägerorganisiertes Austausch-Netzwerk für lokal agierendes Leitungspersonal angeregt, da lokale Netzwerke bei personellen Wechsels häufig wegbrechen. Eine institutionalisierte Vernetzung wird als nachhaltiger Stabilitätsfaktor verstanden.

Gesamtbewertung

Einige der Aussagen verweisen auf eine zentrale Passungslücke zwischen bestehenden Unterstützungsstrukturen und deren tatsächlicher Erreichbarkeit in akuten Krisensituationen. Angebote sind zwar teilweise vorhanden, erreichen die Zielgruppe jedoch nicht rechtzeitig oder werden in konkreten Bedrohungslagen nicht aktiviert.

Einzelne Kommentare äußern explizite Zufriedenheit mit bestehenden Strukturen und sehen keinen zusätzlichen Bedarf. Gleichzeitig unterstreichen die hohe Beteiligung an der Studie sowie zahlreiche wertschätzende Rückmeldungen zur Möglichkeit, Bedrohungserfahrungen überhaupt zu artikulieren, die große Relevanz des Themas.

Ein Blick in die Umfragedaten zeigt, dass fast die Hälfte der Teilnehmenden (42,2%) bestehende Angebote nur selten nutzt (Abb. 15).

Wie oft nutzen Sie vorhandene Unterstützungsstrukturen?

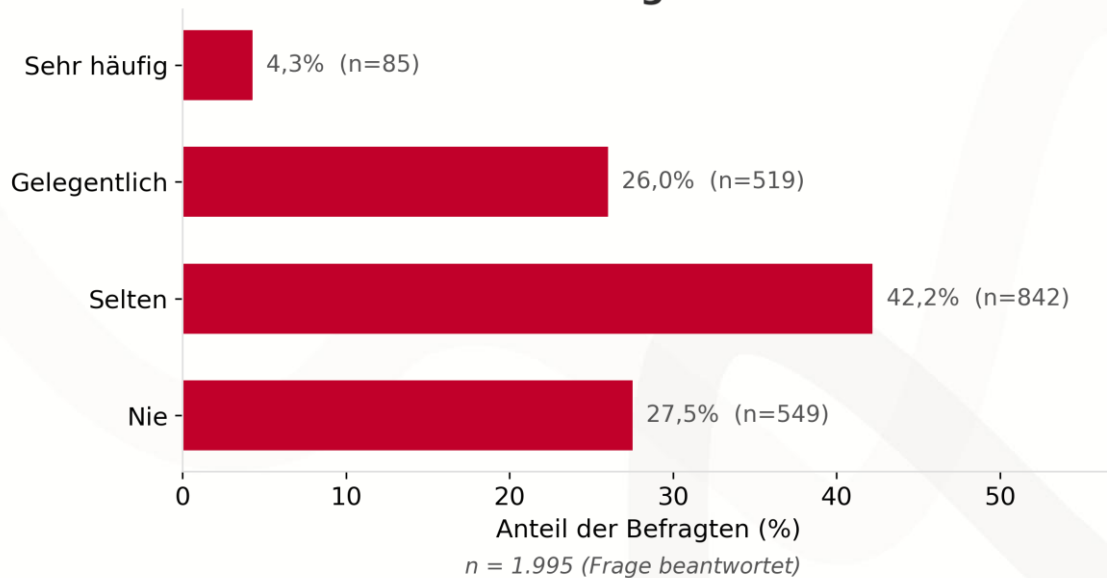


Abbildung 14: Häufigkeit der Nutzung vorhandener Unterstützungsstrukturen (Mehrfachnennung möglich)

Ebenfalls statistisch ausgewertet wurden die Begründungen für mögliche nicht-Inanspruchnahme von bestehenden Strukturen. Knapp die Hälfte der Personen (45,2 %) gibt an, in der Nutzung keine Notwendigkeit zu sehen. Jedoch werden auch Hürden sichtbar, wie etwa Unklarheiten über Inhalt oder Ablauf (35,7 %) sowie zeitliche und organisatorische Anwendungsbarrieren (31,4 %). Aber auch mangelnde Verfügbarkeiten und Angst vor Stigmatisierungen werden als Ursache der nicht-stattfindenden Nutzung formuliert.

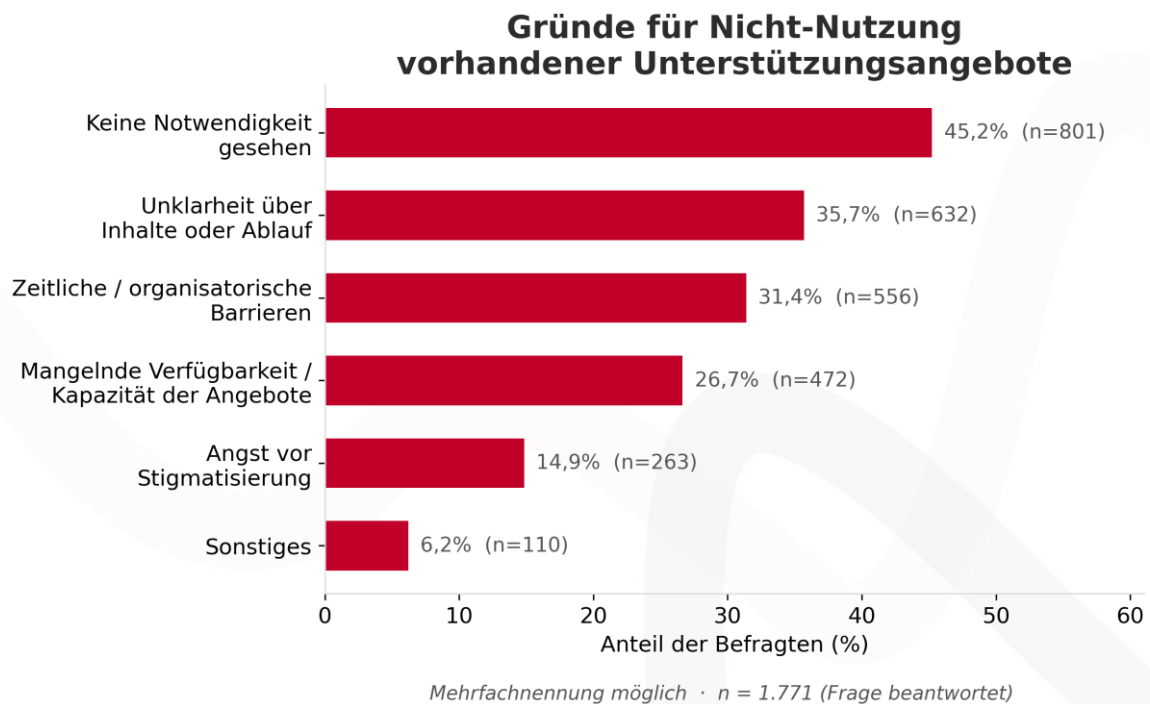


Abbildung 15: Begründung für die nicht-Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangeboten (Mehrfachnennung möglich)

Insgesamt zeigt sich eine strukturelle Asymmetrie: Reaktive Angebote, punktuelle Expertise und zentrale Unterstützungsinstanzen sind vorhanden. Ihre Bedarfsgerechtigkeit bleibt jedoch begrenzt, wenn sie

- nicht niedrigschwellig kommuniziert werden,
- zu spät greifen,
- zu abstrakt oder zu wenig praxisnah ausgestaltet sind,
- oder symbolisch nicht als klare Rückendeckung wahrgenommen werden.

Strukturpassung bedeutet in diesem Kontext weniger den Aufbau vollständig neuer als vielmehr die Weiterentwicklung bestehender Strukturen hin zu größerer Sichtbarkeit, Verbindlichkeit, Praxisnähe und unmittelbarer Handlungsfähigkeit.

Insgesamt verdeutlichen die identifizierten Bedarfe, dass es weniger um punktuelle Einzelmaßnahmen als um ein integriertes Schutz-, Unterstützungs- und Qualifizierungssystem geht, das rechtliche Klarheit, organisationale Vernetzung, institutionalisierte Unterstützung und gelebte Solidarität sowie individuelle Resilienz systematisch miteinander verbindet.

3. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die folgenden Handlungsempfehlungen beziehen sich primär auf die Bedarfe im Wohlfahrtsbereich. Für den Rettungsdienst und Katastrophenschutz ergeben sich aufgrund der spezifischen Einsatzdynamiken teilweise abweichende Anforderungen, insbesondere im Bereich der Einsatznachbereitung, Deeskalation und physischen Sicherheit.

Die vorliegende Bedarfs- und Umfeldanalyse zeigt, dass Anfeindungen und Bedrohungen gegenüber Mitarbeitenden im Wohlfahrtsbereich kein randständiges Phänomen darstellen, sondern eine strukturell verbreitete Belastungslage. Betroffen sind nahezu alle Handlungsfelder, insbesondere jedoch jene, die entlang gesellschaftlicher Konfliktlinien von Migration, sozialer Ungleichheit, Geschlechterordnung und demokratischer Kultur arbeiten. Anfeindungen wirken nicht nur als punktuelle Störungen, sondern entfalten langfristige Effekte auf Sicherheitsempfinden, professionelle Praxis, Organisationskultur und Personalbindung.

Die Befunde verdeutlichen zudem eine zunehmende Verschränkung analoger und digitaler Räume. Digitale Delegitimierung, Desinformation und koordinierte Kommentarwellen fungieren als Verstärker emotionaler Reaktionen auf bestimmte Triggerthemen (s.o.). Gleichzeitig zeigen sich unterschiedliche Expositionsmuster zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen und entlang geschlechtsspezifischer Zuschreibungen. Anfeindungen sind damit nicht allein als individuelles Risiko, sondern als demokratiethoretische und organisationspolitische Herausforderung zu verstehen. Die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen folgen einer mehrdimensionalen Ebenenunterscheidung: Gesellschaftliche Ebene, organisationale Ebene und individuelle Ebene.

Zugleich sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund der methodischen Anlage als Mixed-Methods-Studie mit nicht-repräsentativer Stichprobe zu interpretieren. Die Befunde erlauben belastbare Einblicke in Muster, Dynamiken und subjektive Deutungen, erheben jedoch keinen Anspruch auf statistische Generalisierbarkeit. Die nachfolgenden Empfehlungen verstehen sich daher nicht als abschließender Maßnahmenkatalog, sondern als praxisorientierte Ableitungen aus den erhobenen Daten, ergänzt um Erfahrungen und Schutzkonzepte aus anderen Handlungs- und Problemfeldern, etwa im Kontext von Angriffen auf Amts- und Mandatsträger:innen sowie auf kommunale Verantwortungsträger:innen.

3.1 Gesellschaftliche Ebene

1. Politische und rechtliche Klarstellung zum Schutz zivilgesellschaftlicher Arbeit

Anfeindungen gegen Mitarbeitende im Wohlfahrtsbereich sind kein individuelles Problem, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Dynamiken wie der Wahrnehmung von Polarisierungsprozessen und einer steigenden Gewaltbereitschaft. Es bedarf klarer politischer Signale, dass Angriffe auf Wohlfahrtsakteure als Angriff auf demokratische Infrastruktur verstanden werden.

Empfohlen wird:

- eine konsequente strafrechtliche Verfolgung von Bedrohungen und digitaler Hasskriminalität,
- eine Stärkung der Rechte Betroffener bei Doxing, Bildverbreitung und digitalen Kampagnen,
- eine Vereinfachung von Verfahren zur Entfernung rechtswidriger Inhalte.

2. Rechtssicherheit im Spannungsfeld Gemeinnützigkeit und politischer Positionierung

Viele Unsicherheiten auf organisationaler Ebene resultieren aus unklaren Rahmenbedingungen. Bund und Länder sollten klarstellen, dass gemeinnützige Träger im Rahmen ihres Satzungszwecks öffentlich Stellung gegen demokratiefeindliche, menschenfeindliche und extremistische Positionen beziehen dürfen, ohne Nachteile für ihre Gemeinnützigkeit befürchten zu müssen. Rechtssicherheit wirkt präventiv und entlastend.

3. Förderung von Schutz- und Monitoringstrukturen

Es sollte geprüft werden, ob bundesweite oder länderübergreifende Monitoringstellen für Angriffe auf Wohlfahrtsorganisationen etabliert oder bestehende Strukturen erweitert werden können. Eine systematische Datengrundlage stärkt sowohl politische Sichtbarkeit als auch strategische Prävention.

4. Öffentliche Solidaritätskommunikation

Politische Entscheidungsträger:innen sollten bei Angriffen auf soziale Einrichtungen aktiv Solidarität zeigen. Symbolische Rückendeckung ist ein zentraler Faktor für das Sicherheitsgefühl vor Ort.

3.2 Organisationelle Ebene

Die Befunde sprechen weniger für ein vollständiges Fehlen von Unterstützungsstrukturen als für eine Passungs- und Implementierungslücke zwischen bestehenden Angeboten auf Verbands-, Träger- und externer Ebene. Für die organisationelle Weiterentwicklung ist daher stärker zu unterscheiden, welche Aufgaben auf übergeordneten Verbandsebenen, welche auf Ebene einzelner Träger und Einrichtungen und welche in Kooperation mit externen bzw. lokalen Unterstützungsstrukturen zu verorten sind. Ziel sollte nicht primär der Aufbau neuer Parallelstrukturen sein, sondern die bessere Sichtbarkeit, verbindliche Verankerung und bedarfsgerechte Nutzung bestehender Angebote.

Verbandsebene: Bestehende Unterstützungsangebote systematisieren und verbindlich kommunizieren

Auf übergeordneten Verbandsebenen bestehen bereits Fachberatungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote. Diese sollten stärker systematisiert, verbindlich kommuniziert und mit klaren Zuständigkeiten hinterlegt werden.

Empfohlen wird:

- bestehende Leitfäden, Beratungsangebote, Kommunikations- und Rechtsunterstützung in einer zentral zugänglichen Struktur zu bündeln,

- feste Ansprechpersonen bzw. Clearingstellen für Bedrohungs- und Anfeindungenlagen zu benennen,
- einheitliche Mindeststandards für Eskalationswege, Zuständigkeiten und interne Weiterverweisung zu definieren,
- vorhandene Angebote regelmäßig verbandsweit sichtbar zu machen, insbesondere gegenüber Leitungen und neuen Mitarbeitenden.

Träger- und Einrichtungsebene: Schutzkonzepte lokal operationalisieren

Die zentrale Herausforderung liegt häufig nicht im Fehlen von Material, sondern darin, dass vorhandene Konzepte in Einrichtungen vor Ort nicht hinreichend bekannt, eingeübt oder alltagspraktisch operationalisiert sind.

Empfohlen wird:

- bestehende Schutz- und Handlungskonzepte träger- bzw. einrichtungsspezifisch zu konkretisieren,
- kurze Notfallleitfäden für typische Vorfällelagen zu entwickeln,
- klare interne Melde- und Entscheidungswege festzulegen,
- Informationen zu Unterstützungsangeboten verbindlich in Onboarding, Teamkommunikation und Leitungshandeln zu integrieren.

Externe und lokale Unterstützungsstrukturen: Kooperationen gezielt nutzen

Nicht alle Bedarfe sollten organisationsintern bearbeitet werden. Je nach Fallkonstellation sind externe Fachstellen, psychosoziale Angebote, Antidiskriminierungsberatung, juristische Beratung oder lokale Sicherheits- und Netzwerkstrukturen relevant.

Empfohlen wird:

- bestehende externe Beratungs- und Unterstützungsangebote systematisch zu kartieren und intern bekannt zu machen,
- auf lokaler Ebene belastbare Kooperationsbeziehungen zu einschlägigen Fachstellen aufzubauen,
- je nach Handlungsfeld regionale Netzwerke mit Kommunen, Beratungsstellen, Präventionsakteuren und ggf. Sicherheitsbehörden zu stärken,
- insbesondere für kleinere Einrichtungen Zugänge zu externer Expertise niedrigschwellig zu organisieren.

Dokumentation und Meldewege: Organisationales Lernen ermöglichen

Eine zentrale Lücke besteht weniger nur im Einzelfallschutz als in der fehlenden systematischen Erfassung und Auswertung von Vorfällen.

Empfohlen wird:

- niedrigschwellige interne Meldewege für Vorfälle einzurichten oder bestehende verbindlich zu nutzen,

- Vorfälle in standardisierter Form zu dokumentieren,
- Zuständigkeiten für Auswertung, Rückmeldung und Weiterentwicklung von Schutzmaßnahmen festzulegen,
- dokumentierte Vorfälle regelmäßig in organisationale Lern- und Präventionsprozesse rückzubinden.

Qualifizierung und psychosoziale Unterstützung: passungsorientiert statt additiv ausbauen

Die Befunde sprechen dafür, bestehende Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote stärker an typischen Belastungslagen auszurichten.

Empfohlen wird:

- kompakte, praxisnahe Formate für typische Eskalationslagen anzubieten,
- zielgruppenspezifische Schulungen für Leitung, Öffentlichkeitsarbeit und exponierte Arbeitsfelder vorzusehen,
- Supervision, kollegiale Reflexion und krisenbezogene Kurzinterventionen verlässlich zugänglich zu machen,
- psychosoziale Unterstützung nicht projektförmig, sondern als regulären Bestandteil organisationaler Fürsorge zu behandeln.

Rückendeckung und Krisenkommunikation: Leitungsverantwortung sichtbar machen

Ein wiederkehrender Bedarf betrifft nicht nur Schutzinstrumente, sondern auch die Erfahrung von Rückhalt durch Leitung und Organisation.

Empfohlen wird:

- klare interne und öffentliche Positionierungen bei Angriffen auf Mitarbeitende sicherzustellen,
- Zuständigkeiten zwischen Leitung, Kommunikation und Fachverantwortung vorab zu klären,
- bei schweren Vorfällen abgestimmte Verfahren der Krisenkommunikation vorzuhalten,
- eine Kultur sichtbarer Rückendeckung organisationsweit zu stärken.

3.3 Individuelle Ebene

1. Handlungssicherheit durch Training

Mitarbeitende sollten konkrete Werkzeuge für den Umgang mit Bedrohungssituationen erhalten, einschließlich Deeskalation, Dokumentation von Vorfällen und digitaler Selbstschutzstrategien.

2. Digitale Selbstschutzkompetenz

Schulungen zu Privatsphäre-Einstellungen, Umgang mit Doxing, Meldewegen und Community-Management stärken die Handlungsfähigkeit im digitalen Raum.

3. Resilienzförderung und Peer-Support

Niedrigschwellige kollegiale Austauschformate, Peer-Beratungsmodelle und Zugang zu professioneller Unterstützung tragen zur langfristigen Belastungsreduktion bei.

4. Klarheit über Rechte und Schutzmöglichkeiten

Individuelle Handlungssicherheit entsteht nur, wenn Mitarbeitende wissen, welche rechtlichen und organisationalen Ressourcen ihnen im Ernstfall zur Verfügung stehen, und wenn diese Informationen regelmäßig kommuniziert, bei Personalwechseln oder strukturellen Veränderungen aktualisiert und organisationsweit verlässlich zugänglich gemacht werden.

3.4 Fazit

Die Analyse verdeutlicht, dass bereits unterschiedliche interne, verbandliche sowie externe und lokale Unterstützungsstrukturen vorhanden sind. Gleichzeitig zeigt sich Entwicklungsbedarf hinsichtlich der Passung zwischen diesen Angeboten und den konkreten Belastungslagen der Mitarbeitenden. Handlungsempfehlungen sollten daher weniger auf den Aufbau zusätzlicher Parallelstrukturen abzielen als auf die gezielte Weiterentwicklung, bessere Verzahnung und verlässlichere Nutzung bestehender Strukturen. Dazu gehören insbesondere:

- die bessere Sichtbarkeit und Erreichbarkeit vorhandener interner, verbandlicher sowie externer Unterstützungsangebote,
- eine verbindliche Verankerung und praktische Anwendung interner bzw. verbandsinterner Verfahren auf den relevanten Organisationsebenen,
- eine systematische Kooperation mit externen und lokalen Fachstellen dort, wo organisationsinterne Ressourcen nicht ausreichen,
- eine stärkere Praxisnähe und Anwendungsorientierung der Unterstützungsangebote
- sowie eine klar kommunizierte Kultur der Rückendeckung gegenüber betroffenen Mitarbeitenden.

Zentral ist die systematische Verzahnung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, organisationaler Verantwortung und individueller Handlungssicherheit. Die langfristige Stabilität sozialer Daseinsvorsorge hängt maßgeblich davon ab, ob es gelingt, Mitarbeitende wirksam zu schützen, bestehende Strukturen bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und Delegitimierungsprozessen auf gesellschaftlicher Ebene entschieden entgegenzutreten.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Häufigkeiten der beschriebenen Anfeindungen unter Berücksichtigung aller Befragten	9
Abbildung 2: Angaben zu den Ausausübende der Anfeindungen.....	9
Abbildung 3: Vermutete Motivlagen	13
Abbildung 4: Einschätzung der betroffenen Befragten zum ideologischen Motiv der erlebten Anfeindungen.....	14
Abbildung 5: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten im städtischen und ländlichen Raum.....	16
Abbildung 6: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten in den Handlungsfeldern	17
Abbildung 7: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten der haupt- und ehrenamtlich Tätigen.....	22
Abbildung 8: Beschriebene Anfeindungshäufigkeiten der Geschlechter.....	23
Abbildung 9: Beschriebene Anfeindungen in Sozialen Medien.....	27
Abbildung 10: Beschriebene Auswirkungen der Anfeindungen	29
Abbildung 11: Angaben zu bekannten Unterstützungsstrukturen innerhalb der Träger/Organisationen	34
Abbildung 12: Gewünschte Unterstützung	38
Abbildung 13: Gewünschte Unterstützung nach Handlungsfeldern	39
Abbildung 15: Häufigkeit der Nutzung vorhandener Unterstützungsstrukturen.....	43
Abbildung 16: Begründung für die nicht-Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangeboten	44



modus | zad

**Praxisnahe Forschung für
die Extremismusprävention**