

# GEGENWIND ODER DOCH SCHON EIN STURM?

Antifeminismus in  
der Gleichstellungsarbeit



Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen

# Impressum

## Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), Vertreten durch: Katrin Brüninghold

## Kontakt:

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen.  
Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V.  
Weydingerstraße 14–16  
10178 Berlin  
+49 30 240 09 812  
[bag@gleichberechtigt.org](mailto:bag@gleichberechtigt.org)  
[www.gleichberechtigt.org](http://www.gleichberechtigt.org)



**Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen**

## In Zusammenarbeit mit:

Fachstelle Gender und Rechtsextremismus  
der Amadeu Antonio Stiftung  
[fachstelle@amadeu-antonio-stiftung.de](mailto:fachstelle@amadeu-antonio-stiftung.de)  
[www.amadeu-antonio-stiftung.de](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de)



## Fachliche Beratung:

Lola für Demokratie e.V. – ZAFFA:  
Zentrale Anlaufstelle und Fachberatung  
bei organisierter Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus

**Wir danken** allen Teilnehmer\*innen der Online-Befragung herzlich dafür, dass sie ihre Expertise und Erfahrungen geteilt und damit diese Handreichung möglich gemacht haben.

## Autor\*innen:

Sabine Herberth, Ans Hartmann

## Redaktion:

Ans Hartmann, Sabine Herberth, Lea Lochau, Franziska Hempel, Maja Loeffler, Dr.in Marie-Luise Löffler, Tinka Frahm

**Interviews:** Dr. Stefan Heissenberger

**Datenanalyse:** Sabine Herberth

**Lektorat:** Benjamin Triebe

**Layout und Design:** Kristina Wedel

## Zitationshinweis:

Herberth, Sabine; Hartmann, Ans (2026): **Gegenwind oder doch schon ein Sturm?** Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) (Hrsg.).  
Online verfügbar unter: [www.gleichberechtigt.org](http://www.gleichberechtigt.org)

## Berlin 2026

Die Verantwortung für die Inhalte der einzelnen namentlich gekennzeichneten Beiträge liegt bei den jeweiligen Autor\*innen. Die Herausgeberinnen tragen die redaktionelle und inhaltliche Gesamtverantwortung für diese Veröffentlichung.

## Gefördert vom:



**Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend**

# GEGENWIND ODER DOCH SCHON EIN STURM?

Antifeminismus in der Gleichstellungsarbeit

<b>1 Antifeminismus auf kommunaler Ebene – Herausforderungen für Gleichstellung und Demokratie</b>	<b>8</b>
1.1 Was meinen wir, wenn wir von Antifeminismus sprechen?	9
1.2 Frauenfeindlichkeit und Queerfeindlichkeit – im Antifeminismus vereint	10
1.3 Antifeminismus im kommunalen Alltag	11
1.4 Ein Blick auf die Zahlen – Meldestelle und Befragungen	12
1.5 Politische Narrative hinter antifeministischen Angriffen	13
1.6 Verändertes politisches Klima: Gleichstellung unter Druck	14
1.7 Warum Angriffe auf Gleichstellung eine Gefahr für die Demokratie sind	15
<b>2 Angriffe auf die Gleichstellungsarbeit – Erfahrungen aus der Praxis</b>	<b>16</b>
2.1 Wer spricht hier und wie verbreitet sind Angriffe?	16
2.2 Was passiert konkret? Formen der Angriffe	17
2.3 Was machen die Angriffe mit der Arbeit und mit den Menschen?	21
2.4 Regionale Unterschiede und gemeinsame Muster	22
2.5 Antifeministische Mobilisierung vor Ort: politische Kräfte, lokale Kampagnen und Diskursverschiebungen	24
2.6 Zwischenfazit: Antifeministische Angriffe sind kein Randphänomen	26

<b>3 Strategien und Gegenwehr</b>	<b>28</b>
3.1 Strategien in der eigenen Arbeitspraxis und der vernetzten fachlichen Stärkung	29
3.2 Verantwortliches Handeln durch Verwaltung und Politik	33
<b>4 Best Practice</b>	<b>36</b>
4.1 Schutzkonzepte als Teil professioneller Praxis	36
4.2 Lokale Beispiele aus der Praxis	38
4.3 Online-Sprechstunden zum Umgang mit Antifeminismus – geschützter Austausch, kollegiale Stärkung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte	40
<b>5 Fazit und politische Forderungen</b>	<b>44</b>
5.1 Gleichstellungsarbeit als Säule der Demokratie und Frühwarnsystem	44
5.2 Angriffe sind Realität und sie folgen erkennbaren Mustern	45
5.3 Das Problem wird kleingeredet und genau das ist riskant	45
5.4 Politische Perspektiven und Handlungsansätze	46
5.5 Schlussgedanke	48
<b>Ressourcen, Unterstützung und Vernetzung</b>	<b>50</b>
<b>Glossar</b>	<b>58</b>

# Vorwort der Herausgeberin

## Liebe Kolleg\*innen,

antifeministische Angriffe prägen für viele von euch zunehmend den Arbeitsalltag. Mit dieser Handreichung möchten wir euch daher ein praxisnahes Instrument an die Hand geben, um Antifeminismus fachlich einzuordnen und um auf aktuelle Herausforderungen reagieren zu können.

Seit der Gründung der BAG verstehen wir uns als politische Akteurin für Gleichstellung, Demokratie und soziale Gerechtigkeit. Bereits 2018 haben wir uns in der Publikation „Antifeminismus als Demokratiegefährdung!“ mit rechtsextremen Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit auseinandergesetzt.

Seitdem hat sich die Lage weiter zugespitzt, öffentliche Diskurse sind deutlich rauer geworden. Mit großer Sorge beobachten wir, dass antifeministische Angriffe auf unsere Kolleg\*innen deutlich zugenommen haben und in einem immer größeren Umfang auftreten. Antifeminismus hat sich zu einer Ideologie entwickelt, die versucht, die Erfolge der Gleichstellungsarbeit zunichte zu machen und deren Akteur\*innen systematisch einzuschüchtern. Es handelt sich aber auch um eine Ideologie, die insbesondere demokratische Strukturen schwächt.

Die vorliegende Handreichung ist aus der Praxis heraus entstanden. In einer bundesweiten Online-Umfrage sowie in Expertinneninterviews berichten nahezu alle Gleichstellungsbeauftragten von antifeministischen Angriffen in ihrem Arbeitsalltag. Diese reichen von vermeintlich „harmlosen“ Kommentaren über gezielte Einschüchterungsversuche bis hin zu Morddrohungen.

Besonders deutlich wird, dass Antifeminismus häufig in subtilen Formen auftritt und nicht immer eindeutig benannt wird. Seine Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und die persönliche Belastung sind jedoch erheblich.

Im Mittelpunkt dieser Handreichung stehen eure Erfahrungen: Wie zeigt sich Antifeminismus vor Ort und in der Verwaltung? Welche Herausforderungen und Unterschiede ergeben sich je nach regionalem Kontext und politischem Klima? Die Handreichung bündelt dieses Fachwissen, praxiserprobte Strategien und Best-Practice-Beispiele mit dem Ziel, euch in euren Handlungsoptionen zu stärken. Zudem sind für diese Handreichung zum ersten Mal die Angriffe auf die kommunale Gleichstellungsarbeit strukturiert erhoben und aufbereitet worden.

Dadurch wird deutlich: Ihr seid mit euren Erfahrungen nicht allein, die Angriffe sind Teil eines größeren gesellschaftlichen Zusammenhangs. Als Bundesarbeitsgemeinschaft stehen wir zusammen und setzen uns gemeinsam dafür ein, dass kommunale Gleichstellungsarbeit auch unter schwierigen Bedingungen wirksam bleibt. Das schaffen wir durch Solidarität und gute Vernetzung. In diesem Sinne gilt, was Simone de Beauvoir treffend formulierte: **„Rechte werden nicht geschenkt, sie müssen verteidigt werden.“**

### Lasst uns das gemeinsam tun!

Die Bundessprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

# Über diese Handreichung

Diese Handreichung richtet sich an kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie an ihre Verbündeten in Verwaltungen, Politik und Zivilgesellschaft. Sie soll dabei unterstützen, antifeministische Angriffe zu erkennen, einzuordnen und ihnen im Berufsalltag professionell zu begegnen.

Die Befunde sind nicht vollumfänglich repräsentativ für alle Kommunen in Deutschland. Sie geben aber einen dichten Einblick in die aktuelle Situation vieler Gleichstellungsbeauftragter, zeigen typische Muster antifeministischer Angriffe und machen sichtbar, welche Strategien und Handlungsansätze sich vor Ort bewährt haben.

Die Handreichung können Sie sowohl **am Stück lesen** als auch **kapitelweise nutzen**, etwa wenn Sie ein Schutzkonzept erarbeiten, Rückendeckung in der Verwaltung einfordern oder gegenüber Politik und Öffentlichkeit sichtbar machen wollen, wie sich antifeministische Angriffe konkret auf Ihre Arbeit auswirken.

### Die Inhalte basieren auf

- einer Online-Befragung im Netzwerk der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
- leitfadengestützten Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedenen Bundesländern
- der Auswertung von Meldungen der Meldestelle Antifeminismus sowie
- den langjährigen Praxiserfahrungen der Autor\*innen im Bereich Antifeminismus sowie der Beratung und Begleitung von Gleichstellungsakteur\*innen.

# 1. Antifeminismus auf kommunaler Ebene – Herausforderung für Gleichstellung und Demokratie

Antifeminismus gilt als erstarkendes Phänomen, das in deutschen Kommunen längst spürbar ist. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass Gleichstellungsthemen in Ratsgremien, im Verwaltungshandeln und im kommunalen Alltag zunehmend infrage gestellt, lächerlich gemacht oder offen bekämpft werden. Gleichzeitig ist vielen Menschen nicht klar, was genau mit Antifeminismus gemeint ist und ab wann ein „schwieriges Klima“ zu einer gezielten Strategie gegen Gleichstellung wird.

In diesem Kapitel wird erläutert, was Antifeminismus im kommunalen Kontext bedeutet. Es zeigt, welche politischen Erzählungen dahinterstehen, wie sich das Klima vor Ort verändert hat und warum Angriffe auf Gleichstellung immer auch Angriffe auf demokratische Grundprinzipien sind. Im Mittelpunkt steht dabei

die konkrete Praxis der kommunalen Gleichstellungsarbeit: von Veranstaltungen zum 8. März über rote Bänke als Symbol gegen Gewalt an Frauen bis hin zu Angriffen auf Gleichstellungsstellen selbst.

Gleichstellungspolitik ist dabei kein „Luxusthema“, sondern Ausdruck eines **verfassungsrechtlichen Auftrags**: Artikel 3 des Grundgesetzes verpflichtet den Staat ausdrücklich, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile für alle Geschlechter zu beseitigen. Wird Gleichstellungspolitik ausgehöhlt oder gezielt angegriffen, trifft das deshalb nicht nur einzelne Ämter, sondern die demokratische Grundordnung insgesamt.

## 1.1 Was meinen wir, wenn wir von Antifeminismus sprechen?

In der Handreichung verwenden wir drei Begriffe, die eng zusammenhängen, aber nicht dasselbe meinen:

**Sexismus** bezeichnet die Benachteiligung, Diskriminierung oder Abwertung aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts. Er beruht auf Geschlechterstereotypen und einer Geschlechterhierarchie, in der Männlichkeit als Norm gilt und Weiblichkeit abgewertet wird. Sexismus richtet sich besonders gegen Frauen und Mädchen. Er kann aber auch trans, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen treffen, etwa wenn sie Geschlechternormen widersprechen oder ihnen ein Geschlecht zugeschrieben wird. Das reicht von „Witzen“ und Anzüglichkeiten über die Abwertung von Fürsorgearbeit bis hin zu struktureller Benachteiligung bei Lohn, Karriere oder politischer Teilhabe.

**Misogynie** bedeutet wörtlich Frauenhass und bezeichnet eine spezifische Form der Frauenfeindlichkeit, also eine offene oder verdeckte Verachtung von Frauen und Weiblichkeit. Bei Misogynie handelt es sich um eine gesellschaftliche Ordnungsvorstellung, in der Frauen und Weiblichkeit abgewertet, kontrolliert oder bestraft werden, vor allem wenn sie vorgegebene Geschlechternormen nicht einhalten oder sich dagegen wehren. Dies wird beispielsweise deutlich, wenn Frauen, die sich öffentlich außerhalb tradierter Rollenvorstellungen äußern oder Machtpositionen innehaben, herabgewürdigt, diffamiert oder bedroht werden. Misogynie zeigt sich aber auch in jeder Form von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen – bis hin zum Femizid.

Bei **Antifeminismus** handelt es sich nicht nur um einzelne abwertende Haltungen oder Meinungen, sondern um eine **ideologische und politische Gegenbewegung**, die systemisch-strukturell wirkt. Antifeministische Positionen zielen dezidiert

gegen Gleichstellungspolitik und Anliegen der Gleichberechtigung. So richten sie sich beispielsweise gegen körperliche und reproduktive Selbstbestimmung sowie den Schutz vor Gewalt und Diskriminierung. Antifeministische Akteur\*innen wollen die Errungenschaften der Gleichberechtigung zurückdrängen. Sie stellen Gleichstellung als „überflüssig“ oder „gefährlich“ dar und ziehen die Notwendigkeit von Gleichstellungsstellen, Frauenhäusern, Fachberatungsstellen und feministischen Initiativen in Zweifel. Damit greifen sie nicht nur einzelne Personen, sondern den **Auftrag der Gleichstellungsarbeit insgesamt** an.

Um antifeministische Angriffe in der Praxis einordnen und angemessen darauf reagieren zu können, ist es hilfreich, ihre politische Dimension mitzudenken:

- Wo wird aus Abwertung eine Kampagne gegen Angebote, Stellen oder Gesetze?
- Wo werden Strukturen teilweise gezielt geschwächt oder abgebaut?
- Welche Behauptungen werden verwendet, woher kommen sie und wie anschlussfähig sind sie im lokalen Diskurs?
- Wo wird die Ebene demokratischer Debatte verlassen und werden Falschbehauptungen, menschenfeindliche oder diskriminierende Aussagen oder sogar Gewalt eingesetzt?

## 1.2 Frauenfeindlichkeit und Queerfeindlichkeit – im Antifeminismus vereint

Antifeminismus richtet sich gegen die Gleichstellung von Frauen sowie gegen frauen- und gleichstellungspolitische Inhalte und Akteur\*innen. Eng damit verbunden ist Queerfeindlichkeit. Antifeministische Positionen knüpfen an die Vorstellung an, es gebe nur zwei „natürlich gegebene“ Geschlechter, mit festgelegten Geschlechterrollen und einem „richtigen“ Familienmodell. Wer eine solche starre Geschlechterordnung verteidigt, lehnt meist auch geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung und Vielfalt ab.

Im Arbeitsalltag kommunaler Gleichstellungsbeauftragter stehen meist die Gleichstellung von Frauen und Mädchen, Fragen von Teilhabe sowie der Schutz vor Gewalt im Vordergrund. In antifeministischen Debatten werden jedoch sowohl feministische als auch queere Sichtbarkeit und Selbstbestimmung gezielt zum Feindbild gemacht. Gemeint ist nicht nur Widerspruch, sondern der Versuch, selbstbewusste, emanzipierte

Positionen zurückzudrängen und eine starre Geschlechterordnung wieder als Norm zu setzen. Das bleibt nicht abstrakt: Angriffe richten sich immer wieder unmittelbar gegen queere Strukturen, etwa gegen queere Zentren oder Pride-Veranstaltungen wie CSDs. Dabei reicht die Spannbreite von Diffamierungen und Kampagnen über Störungen und Einschüchterungen bis hin zu Bedrohungen oder Sachbeschädigungen.

Welche Funktion Queerfeindlichkeit für antifeministische Erzählungen und Mobilisierung hat, zeigt sich auch im bildungs- und kommunalpolitischen Kontext. Bildungsangebote zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Schulen oder in der Jugendarbeit werden als Bedrohung dargestellt. Aktionen von Gleichstellungsstellen zum CSD sowie Kooperationen mit queeren Initiativen dienen wiederholt als Anlass, diese Stellen öffentlich zu diskreditieren und damit die Gleichstellungsarbeit insgesamt infrage zu stellen.

## 1.3 Antifeminismus im kommunalen Alltag

Für diese Handreichung verstehen wir Antifeminismus auf kommunaler Ebene als alle organisierten oder wiederkehrenden Versuche,

Antifeminismus äußert sich dabei auf vielfältige Weise, online wie offline, im Rathaus ebenso wie im Alltag:

- die **Gleichstellung von Frauen** und die Arbeit der Gleichstellungsstellen abzuwerten oder lächerlich zu machen,
- **Ressourcen, Zuständigkeiten oder Rechte** von Gleichstellungsakteur\*innen zu beschneiden – durch Stellenkürzungen, das Abschaffen von Ämtern oder das Entziehen von Mitwirkungsrechten,
- **feministische oder gleichstellungspolitische Angebote und Symbole zu attackieren oder zu verunglimpfen** – etwa Frauenhäuser, Beratungsstellen oder rote bzw. orange Bänke gegen Gewalt an Frauen,
- **kommunale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sowie Mitarbeitende von Gleichstellungsstellen aus politischen Gründen in der Ausübung ihrer Tätigkeit auszuschließen oder zu beschädigen** – durch systematisches Mobbing, das Ignorieren ihrer Beteiligungsrechte, persönliche Angriffe, Diffamierungen und Bedrohungen, häufig mit sexistischen oder sexualisierten Inhalten und in Einzelfällen auch durch körperliche oder sexualisierte Übergriffe; für Gleichstellungsbeauftragte, die zusätzlich von Rassismus betroffen sind, verschärfen sich Häufigkeit und Intensität solcher Erfahrungen deutlich,
- **öffentliche Debatten und Medien mit antifeministischen Erzählungen und Desinformation aufzuladen** – etwa durch falsche Behauptungen über Aufgaben, Kosten oder „Gefahren“ von Gleichstellungsarbeit, wodurch Kampagnen gegen Gleichstellung legitimiert und konkrete Angriffe befeuert oder zumindest billigend in Kauf genommen werden.

- Gleichstellungsbeauftragte berichten von abfälligen Kommentaren und Zwischenrufen bis hin zu offenen Anfeindungen in Rats- und Ausschusssitzungen.
- In einigen Kommunen werden Anträge gestellt, Gleichstellungsstellen zu halbieren, zur Ehrenamtsfunktion zu machen oder ganz abzuschaffen, oft verbunden mit der Behauptung, Gleichstellung werde „ohnehin schon überall gelebt“.
- Initiativen, Vereine und Kampagnen, die sich für Frauenrechte einsetzen, werden öffentlich attackiert, etwa durch Leserbriefe, Social-Media-Hetze oder Störungen von Veranstaltungen.
- In mehreren Städten wurden rote oder orange Bänke, die an von Männern getötete Frauen erinnern und auf Gewalt an Frauen aufmerksam machen sollen, beschmiert oder beschädigt.
- Rund um den 8. März oder den 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) kommt es vermehrt zu Anfeindungen gegen Infostände, Plakataktionen oder Gedenkfeiern.
- In einzelnen Kommunen berichten Gleichstellungsbeauftragte, die sich für die Legalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen einsetzen, dass sie bereits Polizeischutz in Anspruch nehmen mussten.

Solche Vorfälle treffen Gleichstellungsarbeit im Kern: Sie signalisieren, dass selbst niedrigschwellige, symbolische Zeichen für Frauenrechte angegriffen werden dürfen.

## 1.4 Ein Blick auf die Zahlen – Meldestelle und Befragungen

**558**  
antifeministische  
Vorfälle 2024  
bundesweit

Bei der Meldestelle Antifeminismus wurden 2024 bundesweit **558 antifeministische Vorfälle** dokumentiert, ein Anstieg um 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Angriffe reichen von Beschimpfungen und Drohungen über Sachbeschädigungen und gezielte Hasskampagnen bis hin zu körperlicher Gewalt und Brandstiftungen. Durchschnittlich wurden zehn Vorfälle pro Woche gemeldet, fast 30 Prozent davon fanden im digitalen Raum statt.

Wichtig ist: Diese **Zahlen spiegeln nur einen Ausschnitt der Realität wider**. Die Meldestelle Antifeminismus wertet die Vorfälle aus, die Betroffene oder Zeug\*innen an sie übermitteln. Das sogenannte Dunkelfeld dürfte um ein Vielfaches größer sein. Neben frauen- und gleichstellungspolitischen Initiativen, Vereinen und Beratungsstellen sind auch Journalistinnen, Politikerinnen sowie Privatpersonen, die sich öffentlich zu Frauenrechten äußern, betroffen. Die Folge kann sein, dass sie sich aus Angst vor weiteren Angriffen aus ihrem Engagement und der Öffentlichkeit zurückziehen. Wie konkret sich Bedrohungslagen und Einschränkungen für die Zivilgesellschaft mittlerweile zeigen, spiegelt sich laut Meldestelle auch in den durchgeführten Fachberatungen und Fortbildungen wider.

Der Bedarf an Informationen und Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Präventions- und Sicherheitskonzepten war bei frauen- und gleichstellungspolitischen Organisationen und im Bereich queerer Selbstvertretung und Bildungsarbeit in den letzten Jahren besonders hoch.

Auch die in Kapitel 2 ausgewertete Online-Befragung zeigt: Viele kommunale Gleichstellungsbeauftragte erleben antifeministische Angriffe und Einschränkungen sehr konkret in ihrem Arbeitsalltag. An der Befragung haben über 350 Gleichstellungsbeauftragte aus dem bundesweiten Netzwerk der BAG teilgenommen, sie ist damit eine der wenigen systematischen Erhebungen speziell zur Situation kommunaler Gleichstellungsarbeit. Weil die Teilnahme freiwillig war und sich auf das Netzwerk der BAG stützt, sind die Ergebnisse nicht repräsentativ für alle Kommunen in Deutschland. Sie liefern jedoch ein aussagekräftiges Lagebild dazu, wie verbreitet das Problem in der Gleichstellungsarbeit wahrgenommen wird und wie eng es mit den veränderten politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenhängt.

## 1.5 Politische Narrative hinter antifeministischen Angriffen

**Antifeministische Angriffe** kommen nicht aus dem Nichts. Sie greifen auf bekannte Erzählmuster zurück, die in vielen Milieus anschlussfähig sind, von Stammtischgesprächen bis in den kommunalpolitischen Diskurs. Einige zentrale Narrative sind:

### → „Gleichstellung ist schon erreicht“

Frauen seien heute gleichberechtigt, so das Argument, daher seien Gleichstellungsstellen und Frauenprojekte „überflüssig“. Gleichstellungspolitik wird als ungerechte Bevorzugung dargestellt, Fördermaßnahmen für Frauen als Benachteiligung von Männern umgedeutet. Dass es weiterhin eine Entgeltlücke, ungleiche Verteilung von Sorgearbeit und massive geschlechtsspezifische Gewalt gibt, wird ausgeblendet.

### → „Gleichstellung ist Bürokratie“

Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbüros werden als Posten dargestellt, die „nur Geld kosten“ und „unnötige Verwaltung“ erzeugen. Vorschläge, die gesetzlichen Pflichten zur Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter zu streichen oder zu „flexibilisieren“, knüpfen daran an. Zur Begründung wird entweder auf knappe Kassen verwiesen oder es wird behauptet, Gleichstellung könne „nebenbei mitgemacht“ werden. So gerät der verfassungsrechtliche Auftrag, Gleichberechtigung aktiv zu fördern, aus dem Blick. Die Strukturen, die Gleichstellung vor Ort überhaupt erst ermöglichen, werden dadurch geschwächt.

### → „Schutz der Familie“ als

#### Gegenfigur zu Gleichstellung

Besonders wirksam ist das Bild, man müsse „die Familie“ vor angeblich schädlichen Einflüssen schützen. Dahinter steht meist eine sehr enge Vorstellung: Vater arbeitet, Mutter sorgt – idealerweise im Einfamilienhaus, mit klar verteilten Rollen. Gleichstellungspolitik, Berufstätigkeit von Müttern, Angebote zu reproduktiven Rechten oder Projekte gegen Gewalt an Frauen werden als Angriff auf dieses Familienbild gedeutet. Abgewertet werden damit gleichzeitig Alleinerziehende, Patchwork-, Regenbogen- und viele andere Familienformen.

Unter dem Schlagwort „Schutz der Familie“ werden dann zum Beispiel Angebote zur Gewaltprävention, Schwangerschaftsabbrüche, sexualpädagogische Projekte oder Kampagnen gegen Femizide angegriffen.

### → „Wir haben wichtigere Probleme“

In Krisenzeiten wird Gleichstellung oft als Luxus abgetan. Angesichts von Haushaltskrisen, hohen Energiepreisen oder Fluchtbewegungen solle man sich „nicht um solche Themen kümmern“. Gleichstellungsprojekte stehen dann schnell weit oben auf der Kürzungsliste, obwohl gerade in Krisen die Belastungen für Frauen und marginalisierte Gruppen zunehmen.

### → Verschwörungsmythen und Sündenböcke

In Teilen der Debatte werden feministische Anliegen mit verschwörungsideologischen Deutungen verknüpft. So wird beispielsweise behauptet, eine kleine Gruppe wolle „Kinder umerziehen“, „traditionelle Familien abschaffen“ oder „die Gesellschaft von Grund auf verändern“. Dabei werden geschlechtsspezifische Gewalttaten instrumentalisiert, um gegen bestimmte Gruppen, wie beispielsweise Migrant\*innen, zu hetzen, während Gewalt gegen Frauen im Alltag verharmlost oder gar ignoriert wird. All diesen Erzählungen ist gemein, dass sie Ängste schüren und Gleichstellungspolitik als Bedrohung darstellen.

Diese Narrative werden von sehr unterschiedlichen Akteur\*innen aufgegriffen: von Parteien, die sich als „bürgerliche Mitte“ verstehen, von rechts-extremen Kräften, von religiösen Fundamentalist\*innen, aber auch von Menschen „aus der Nachbarschaft“. Genau darin liegt ihre Gefahr: Sie normalisieren Antifeminismus im Alltag.

## 1.6 Verändertes politisches Klima: Gleichstellung unter Druck

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich das politische Klima in Bezug auf Gleichstellung deutlich verändert hat. Antifeministische Einstellungen und Angriffe nehmen sowohl in Teilen der Bevölkerung als auch in politischen Institutionen zu, das schildern kommunale Gleichstellungsakteur\*innen in ganz unterschiedlichen Regionen.

Eine wichtige Rolle spielt dabei die Digitalisierung der Debatte. Über soziale Medien und einschlägige Internetauftritte verbreiten sich antifeministische Kampagnen rasch. **Hassrede im Netz gegen Frauen, Feminist\*innen und andere Engagierte für Gleichstellung** ist vielerorts zur Normalität geworden. Die Meldestelle Antifeminismus verzeichnete im Jahr 2024 hunderte Online-Vorfälle, von organisierten Shitstorms bis hin zu Seiten und Gruppen, in denen gezielt gegen Frauenrechte mobilisiert wird.

**Online-Räume wirken dabei häufig wie Eingangstore:** Über scheinbar „harmlose“ Diskussionen über Sprache oder „Rollenbilder“ gelangen Nutzer\*innen in immer extremere Foren. Dort wird nicht nur Gleichstellung infrage gestellt, sondern es werden auch andere menschenfeindliche Einstellungen wie Rassismus oder Antisemitismus normalisiert. Fachleute beschreiben Antifeminismus deshalb als eine Art Scharnier, das sehr unterschiedliche Milieus verbindet und den Übergang von vermeintlichem „Alltagsrarger“ zu autoritären und antidemokratischen Haltungen erleichtert.

Auch in der **Kommunalpolitik** schlägt sich das veränderte Klima nieder. Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass Vertreter\*innen verschiedener Fraktionen verstärkt versuchen, Einfluss auf ihre Arbeit zu nehmen, etwa durch wiederkehrende, zum Teil wenig sachorientierte Anfragen, durch polemische Kommentare in lokalen

»Es wird zunehmend gefährlich, überhaupt hier zu sein und für etwas Modernes, Progressives, Emanzipiertes einzustehen.«

Medien oder durch gezielte Haushaltskürzungen bei Gleichstellungsprojekten.

In einigen Landkreisen und Städten wurden bereits Anträge eingebracht, Beauftragtenstellen zusammenzulegen, nur noch ehrenamtlich zu vergeben oder gänzlich abzuschaffen. In Sachsen gab es 2024 und 2025 Diskussionen um ein „kommunales Freiheitsgesetz“, das die Pflicht zur Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter aufweichen würde; Gleichstellungsakteur\*innen warnen eindringlich vor einem Dominoeffekt auf andere Bundesländer.

Zugleich zeigen Beispiele aus westdeutschen Kommunen, dass auch dort Gleichstellungsstellen unter Druck geraten. So forderte etwa eine Partei in einer mittelgroßen Stadt in Nordrhein-Westfalen im Wahlkampf die Abschaffung der Gleichstellungs- und der Klimaschutzbeauftragten. Die Verwaltung reagierte darauf mit Workshops und einer Satzungsänderung, um diskriminierenden Redebeiträgen in Zukunft besser begegnen zu können.

In ländlichen Regionen im Osten wiederum berichten zivilgesellschaftliche Netzwerke von einer Kombination aus rechter Gewalt, Projektkürzungen und Einschüchterung, die dazu führt, dass Demokratie-, Kultur- und Jugendprojekte geschlossen werden und engagierte Frauen sagen: „Es wird zunehmend gefährlich, überhaupt hier zu sein und für etwas Modernes, Progressives, Emanzipiertes einzustehen.“

Dieses Zitat steht stellvertretend für viele Rückmeldungen aus der Praxis: **Antifeminismus wird als Teil eines rauer werdenden Klimas erlebt**, in dem Engagement für Gleichstellung riskanter wird, sowohl politisch als auch persönlich.

## 1.7 Warum Angriffe auf Gleichstellung eine Gefahr für die Demokratie sind

Angriffe auf Gleichstellung sind mehr als persönliche Anfeindungen oder Fachdiskussionen, sie berühren den Kern unserer demokratischen Gesellschaft. Demokratie und Geschlechtergerechtigkeit bedingen einander: Eine Gesellschaft, in der Frauen und alle Geschlechter gleichberechtigt teilhaben können, ist eine Grundvoraussetzung für eine stabile, freie Demokratie. Deshalb wurde die Gleichstellung und ihre staatliche Förderung in Artikel 3 des Grundgesetzes ausdrücklich als **nicht verhandelbarer Verfassungsauftrag** verankert.

Werden Frauen und andere marginalisierte Gruppen systematisch ausgegrenzt oder eingeschüchtert, untergräbt dies das Prinzip der politischen Gleichwertigkeit aller Bürger\*innen. Antifeminismus zielt genau darauf ab: Er stellt die Rechte von Frauen und ihre Teilhabe in Politik und Gesellschaft infrage, will errungene Rechte und Freiheiten rückgängig machen und propagiert ein hierarchisches, ungleiches Geschlechterbild.

Studien zeigen, dass Antifeminismus häufig mit anderen antidemokratischen Einstellungen einhergeht, etwa mit autoritären, rassistischen oder antisemitischen Haltungen. Antifeminismus ist damit nicht „nur“ ein Angriff auf Frauenrechte, sondern **untergräbt das Fundament einer offenen und demokratischen Gesellschaft**. Mit anderen Worten: Wer Frauenrechte attackiert, greift die liberale Demokratie als Ganzes an.

Auch offizielle Stellen warnen zunehmend vor dieser Entwicklung. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister\*innen (GFMK) hat 2024 und 2025 Beschlüsse verabschiedet, um Antifeminismus entschlossen entgegenzutreten. Gefordert werden unter anderem mehr Forschung, Sensibilisierung in Behörden und Schulen, eine länderübergreifende Gegenstrategie, gerade auch im digitalen Raum, sowie eine Stärkung der Demokratieförderung.

In der Praxis zeigt sich die Wirkung von Antifeminismus darin, dass Betroffene und Engagierte sich zurückziehen oder mundtot gemacht werden. Einschüchterung und Hass bewirken, dass weniger Menschen wagen, sich öffentlich für Gleichstellung einzusetzen, aus Angst vor Shitstorms, beruflichen Nachteilen oder sogar körperlicher Bedrohung. Wenn diese Stimmen verstummen, fehlen sie in der öffentlichen Debatte und demokratische Entscheidungsprozesse verarmen.

Umgekehrt gilt: **Wer sich für Gleichstellung einsetzt, stärkt die Demokratie**. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte wissen aus Erfahrung: Wenn Frauen, Mädchen und andere von Diskriminierung betroffene Gruppen ohne Angst verschieden sein und frei teilhaben können, profitieren alle. Ein demokratisches Gemeinwesen zeichnet sich dadurch aus, dass es Vielfalt anerkennt und Minderheiten schützt. Antifeminismus will genau dies verhindern, weshalb es auf allen Ebenen eine klare, solidarische Antwort braucht.

## 2. Angriffe auf die Gleichstellungsarbeit – Erfahrungen aus der Praxis

### 2.1 Wer spricht hier und wie verbreitet sind Angriffe?

Die Handreichung stützt sich auf eine bundesweite Online-Befragung mit 351 Teilnehmenden sowie auf sechs Expertinneninterviews mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten – jeweils durchgeführt von Oktober bis November 2025. Befragt wurden Personen, die die kommunale Gleichstellungsarbeit jeden Tag tragen (79 Prozent hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, 8 Prozent ehrenamtliche, 13 Prozent andere, aber vergleichbare Funktionen, etwa in Stellvertretung oder als Referent\*innen mit Gleichstellungsauftrag).

Die Befragung ist nicht vollumfassend repräsentativ für alle Kommunen in Deutschland. Sie erfasst jedoch das gesamte Bundesgebiet und spiegelt sehr deutlich wider, welche Erfahrungen Gleichstellungsbeauftragte in verschiedenen Regionen Deutschlands vor Ort machen. Antifeminismus begegnet ihnen dabei als gezielte Einschränkung und Infragestellung ihrer Arbeit und in Form konkreter Angriffe, die im Zusammenhang mit der politisch organisierten Ablehnung von Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit stehen oder teils auch als ein Effekt sexistischer, frauenfeindlicher, antifeministischer Debatten und Mobilisierungen in der Gesellschaft verstanden werden.

95 Prozent der Befragten sehen die Gleichstellungsarbeit in Deutschland durch antidemokratische Entwicklungen bedroht. Der Großteil von ihnen hat in den letzten Jahren diesbezügliche Angriffe erlebt, häufig mehrmals. Die Ergebnisse zeigen also auch auf, wie die Lage im Feld der kommunalen Gleichstellungsarbeit von denjenigen wahrgenommen wird, die sie fachlich umsetzen. Sie machen sichtbar, dass Antifeminismus und Angriffe kein Randphänomen in einigen wenigen Hotspots sind, sondern eine Realität, die viele Gleichstellungsbeauftragte quer durch die Republik beschäftigt.

Die durch Online-Befragung und Interviews erfasste Expertise kommt aus allen Bundesländern, mit einem Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Vertreten sind kleine, mittlere und große Kommunen. Charakteristisch ist, wie begrenzt der strukturelle Unterbau bzw. die Ausstattung der Gleichstellungsarbeit in den meisten Kommunen ist: Fast zwei Drittel der Beauftragten arbeiten allein in der befragten Gleichstellungsstelle. Der Hälfte stehen insgesamt höchstens zwei Vollzeitstellen zur Verfügung. Die meisten Gleichstellungsbeauftragten sind also im wörtlichen Sinn Einzelkämpfer\*innen, häufig mit sehr knappen Ressourcen.

# 95 %

der Befragten sehen die Gleichstellungsarbeit in Deutschland durch antidemokratische Entwicklungen bedroht.

„Also jeder denkt, wir trinken nur Kaffee und machen irgendwas. Ich arbeite hier schon elf Jahre, aber so wie jetzt habe ich mich noch nie gefühlt. Ich bin völlig am Limit und das geht fast allen Kolleginnen so.“

(GB, Mecklenburg-Vorpommern)

### Wie viele erleben Angriffe auf ihre Arbeit?

Rund **63 Prozent** der Befragten geben an, in ihrer Arbeit mindestens eine Form antifeministisch motivierter Angriffe oder Untergrabungen ihrer Tätigkeit zu erleben. Nur etwa ein Viertel berichtet, bisher keine direkten Angriffe zu erleben. Für viele sind die Angriffe kein Ausnahmeereignis, sondern eine wiederkehrende Belastung. **40 Prozent** haben in den letzten zwei Jahren mehrere Angriffe erlebt, sie berichten für diesen Zeitraum von zwei bis zu sechs Vorfällen oder mehr. Gut **10 Prozent** beschreiben sogar eine Situation, in der Angriffe zum festen Bestandteil ihres Berufsalltags geworden sind. Sie erlebten zwischen sieben und mehr als **24 Vorfälle in zwei Jahren**.

### 2.2 Was passiert konkret? – Formen der Angriffe

Die Antworten auf die Befragung zeigen ein vielfältiges Bild. Neben den offensichtlichen Angriffen im öffentlichen Raum oder im Netz gibt es eine große Zahl von Vorgängen, die weniger sichtbar daherkommen und trotzdem sehr wirksam sind. Insgesamt lässt sich unterscheiden zwischen offenen Anfeindungen und solchen Formen, die in Strukturen, Verfahren und Arbeitsbeziehungen versteckt sind.

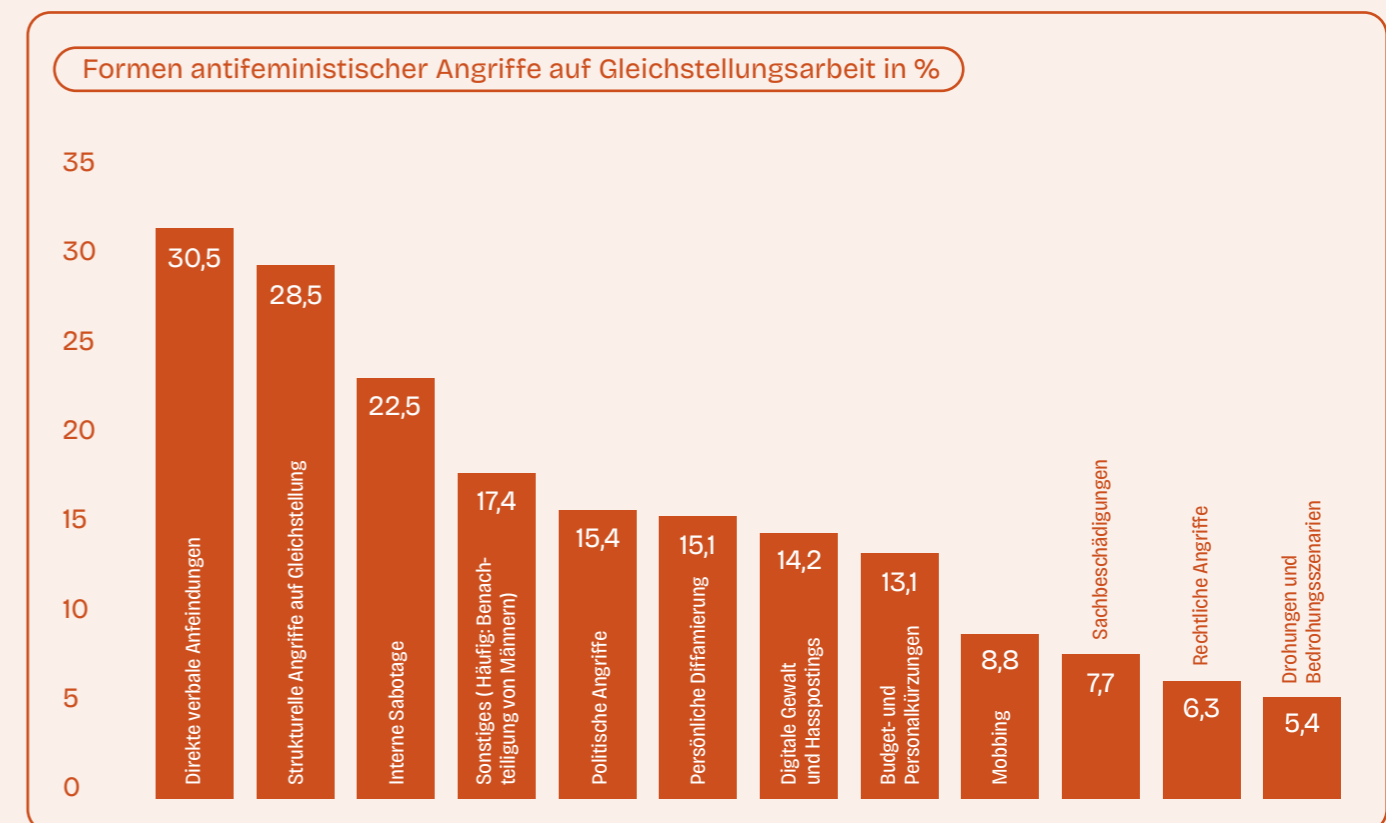


Abb.: Angriffsformen auf Gleichstellungsarbeit. Dargestellt ist der Anteil der Befragten in Prozent, die die jeweilige Form mindestens einmal genannt haben (Mehrfachnennungen möglich).

### Offene Angriffe und Einschüchterung

Rund ein Drittel der Befragten berichtet von **direkten verbalen Anfeindungen** im Amt oder bei Veranstaltungen. Dazu gehören herabsetzende Kommentare, lautes Bloßstellen in Sitzungen oder offen aggressives Auftreten bei Infoständen.

„In den Gremien habe ich ganz stark das Gefühl, dass das, was wir sagen und tun und mitteilen möchten, nicht gehört werden will. Das zeigt sich durch Nebengespräche und Gelächter. Ich bekomme dann das Gefühl, dass die sich

austauschen, was das eigentlich für ein Quatsch ist.“ (GB, Schleswig-Holstein)

Etwa **14 Prozent** geben an, **digitale Gewalt und Hasspostings** zu erleben. Das reicht von feindseligen Kommentaren unter Presseartikeln und Social Media Posts bis hin zu organisierten Wellen empörter Nachrichten, sobald Gleichstellungsarbeit öffentlich sichtbar wird. Dabei geht es nicht nur um „harte Kritik“, sondern teils um entmenslichende Gewaltfantasien.

„Tötungswünsche in der Kommunalspalte der lokalen Tageszeitung.“ (GB, Niedersachsen)

„In den Gremien habe ich ganz stark das Gefühl, dass das, was wir sagen und tun und mitteilen möchten, nicht gehört werden will. Das zeigt sich durch Nebengespräche und Gelächter. Ich bekomme dann das Gefühl, dass die sich austauschen, was das eigentlich für ein Quatsch ist.“

(GB, Schleswig-Holstein)

### Bedrohungen sind kein Normalzustand

INFOS

Dass viele Gleichstellungsbeauftragte bereits Strategien und Schutzmaßnahmen entwickelt haben, zeigt ihre Professionalität und Handlungsfähigkeit. Gleichzeitig darf das nicht verdecken, wie ernst die Lage ist. In den Freitexten und Interviews werden auch Vorfälle genannt, die strafrechtlich relevant sein können und das Sicherheitsgefühl bis in den privaten Bereich hinein erschüttern. Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtet, Morddrohungen im Kontext reproduktiver Rechte seien „keine Ausnahme mehr“ (GB, Baden Württemberg). Eine Kollegin beschreibt, wie wichtig es geworden ist, Privatleben und Wohnort konsequent zu schützen (GB, Schleswig Holstein).

Solche Bedrohungen dürfen nicht als „Teil des Jobs“ behandelt werden. Wo Gewaltfantasien, Drohungen oder Stalking auftreten, braucht es klare Reaktionen: konsequente Dokumentation, Einbindung von Vorgesetzten, Pressestelle und Rechtsamt sowie, je nach Lage, Polizei und spezialisierte Beratungsstellen. Entscheidend ist die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin Kommune. Schutzkonzepte sind nicht Kür, sondern demokratische Grund-sicherung. Konkrete Bausteine dazu folgen in Kapitel 3.

### Drohungen und Bedrohungsszenarien

benennen etwa **5 Prozent**. Hier wird eine Grenze überschritten: Solche Äußerungen sind nicht als „normaler Gegenwind“ zu behandeln, sondern müssen

als ernsthafte Einschüchterungsversuche verstanden werden. Sie erhöhen das Risiko für die Betroffenen und können strafrechtlich relevant sein, insbesondere wenn konkrete Gewalt angedroht wird oder sich Drohungen gegen Angehörige richten.

„Bei der Einführung von **Periodenartikeln** wurden **Spender zerstört** und ich erhielt **persönliche Hassnachrichten mit Drohungen gegen mich und meine Familie**. Solche Angriffe zeigen, wie stark Gleichstellungsarbeit gezielt angefeindet wird.“ (GB, Schleswig-Holstein)

Knapp **8 Prozent** berichten von **Beschädigungen und Zerstörungen**: abgerissene Flaggen, beschmierte Plakate, beschädigte Aufsteller und Infomaterial. Besonders betroffen sind Aktionen gegen Gewalt an Frauen, etwa rote oder orange Bänke als

Gedenk- und Aufklärungszeichen. Solche Angriffe sind keine „Kleinigkeit“, sondern der Versuch einzuschüchtern, Gleichstellungssymbole zu entwerten und Sichtbarkeit zu verhindern.

**15 Prozent** geben **persönliche Diffamierungen** an, etwa durch anonyme Briefe, Flugblätter oder abwertende öffentliche Kommentare. Auch diese Angriffe wirken oft über Rufschädigung und sollen die Glaubwürdigkeit von Gleichstellungsarbeit untergraben.

### Strukturelle und subtile Angriffe

Mindestens genauso häufig wie die sichtbaren Attacken sind Angriffe, die sich in Strukturen und Entscheidungen niederschlagen. **29 Prozent** der Befragten berichten von **strukturellen Angriffen** auf Gleichstellung, zum Beispiel:

- Stellen werden nicht nachbesetzt
- Aufgaben werden massiv erweitert, ohne zusätzliche Stunden
- Gleichstellung wird zur Nebenaufgabe gemacht oder mit fachfremden Aufgaben kombiniert
- Versetzungen oder Umstrukturierungen schwächen die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

**23 Prozent** sehen sich **interner Sabotage oder herabwürdigendem Umgang** ausgesetzt. Dazu zählen ein sexistischer oder spöttischer Umgangston, das systematische Ignorieren der Rolle, das Unterlaufen von Beteiligungsrechten oder sexualisierte Anspielungen.

„Ich wurde **isoliert und aus Dienstberatungen herausgenommen, obwohl ich dort rechtlich hingehöre**. Für mich ist das ein Versuch, mich **schachmatt zu stellen, mich aus Prozessen und Entscheidungen herauszuhalten**.“ (GB, Sachsen-Anhalt)

„Ich wurde isoliert und aus Dienstberatungen herausgenommen, obwohl ich dort rechtlich hingehöre. Für mich ist das ein Versuch, mich schachmatt zu stellen, mich aus Prozessen und Entscheidungen herauszuhalten.“

(GB, Sachsen-Anhalt)

**9 Prozent** berichten von **Mobbing**, **15 Prozent** von **politischen Angriffen** im engeren Sinn, etwa über Anträge, die die Abschaffung oder Halbierung der Stelle fordern oder über wiederkehrende „Prüf-aufträge“, die die Arbeit der Gleichstellungsstelle permanent infrage stellen. **13 Prozent** erleben **Budget- oder Personal-kürzungen**, bei denen klar ist, dass Gleichstellung gezielt geschwächt werden soll. Dabei fallen Aussagen wie:

„Naja, sie macht ja tolle Arbeit, aber ist diese das Geld wert?“ (GB, Mecklenburg-Vorpommern)

**6 Prozent** berichten von **rechtlichen Angriffen**, zum Beispiel Beschwerden oder Klagen, die sich gegen Veranstaltungen oder bestimmte Entscheidungen der Gleichstellungsstelle richten.

Insgesamt zeigt sich: Strukturelle und subtile Formen sind **mindestens ebenso verbreitet wie offene Angriffe**. Aus den Antworten ergeben sich **48 Prozent**, die offene Attacken und **51 Prozent**, die strukturelle oder subtile Formen erleben. Für knapp ein Fünftel sind diese Formen die einzige Art, wie ihre Arbeit untergraben wird. Dabei bleibt die Gleichstellungsstelle formal bestehen, wird aber nach und nach ausgehöhlt.

**Vorfälle melden und Unterstützung erhalten**

## INFOS

**1 Wenn es akut ist: Sicherheit zuerst**

- Bei unmittelbarer Gefahr oder Bedrohung: 110 anrufen
- Möglichst früh Vorgesetzte informieren (Hausspitze bzw. zuständige Leitung) und um Schutzmaßnahmen bitten

**2 Dokumentieren und Beweise sichern**

- Screenshots (mit Datum/ Uhrzeit), Links, Nutzernamen, Plattform
- E-Mails, Briefe, Flyer aufbewahren
- Gedächtnisprotokoll: Was ist passiert? Wo? Wer war anwesend? Welche Wirkung hatte es?
- Wenn möglich: interne Vorfalldokumentation

**3 Anzeige erstatten und strafbare Inhalte melden**

Morddrohungen sind eine schwere Form von Bedrohung und unabhängig vom Ort (digital oder auf offener Straße) strafbar. Sie sollten ernst genommen, dokumentiert und in Einschätzungen zur Gefährdungslage einbezogen werden. Nach Möglichkeit sollten Morddrohungen der Polizei zur Kenntnis gebracht und angezeigt werden.

- Online-Anzeige (je nach Bundesland): Onlinewache der Polizei [portal.onlinewache.polizei.de/de](https://portal.onlinewache.polizei.de/de)
- Vor Ort kann direkt bei der Polizei Anzeige erstattet werden. Hilfreich ist es, gezielt nach zuständigen Stellen zu fragen und sich im kommunalen Netzwerk auszutauschen, z. B. mit der lokalen Frauenberatungsstelle: Welche Dienststelle der Polizei vor Ort ist für geschlechtsspezifische Gewalt sensibilisiert? Gibt es Ansprechstellen oder Sonderdezernate im Bereich Opferschutz oder Hasskriminalität?
- Bei Hassrede und strafbaren Online-Inhalten: Meldewege über die Zentrale Meldestelle für strafbare Inhalte im Internet (ZMI) sowie die jeweiligen Kooperationsstrukturen in den Bundesländern können unterstützen.

**4 Spezifische Unterstützung bei antifeministischen Angriffen**

- Meldestelle Antifeminismus: Vorfälle dokumentieren und sichtbar machen [www.antifeminismus-melden.de/vorfall-melden](https://www.antifeminismus-melden.de/vorfall-melden)  
Dort kann auch Unterstützung und Verweisberatung angefragt werden.

**5 Unterstützung bei rechtsextremer Gewalt und zu Sicherheitsmaßnahmen vor Ort**

Umgang mit rechtsextremen Angriffen, rechtsextremer Propaganda, Umgang mit Verschwörungserzählungen, Einschüchterung von Vereinen und Projekten aufgrund ihres demokratischen Engagements:

- Mobile Beratungsteams (Rechtsextremismus, Verschwörungserzählungen, Einschüchterung, Schutzkonzepte); <https://bundesverband-mobile-beratung.de/mobile-beratung/#Beratungsteams>
- Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt; [www.verband-brg.de/beratung](https://www.verband-brg.de/beratung)

**6 Unterstützung bei digitaler Gewalt**

- HateAid (Beratung und Unterstützung bei digitaler Gewalt); [www.hateaid.org](https://www.hateaid.org)

## 2.3 Was machen die Angriffe mit der Arbeit und mit den Menschen?

Die Befragung macht deutlich, dass antifeministische Angriffe Spuren hinterlassen. Sie schränken Handlungsfreiheit ein, belasten die Gesundheit und wirken sich auf die Angebote für Frauen und andere Zielgruppen aus.

„Ich weiß, dass die AfD-Kommunalpolitiker\*innen mit Höcke in den sozialen Medien vernetzt sind. Das macht mir Unbehagen bis hin zu Angst. Wenn sie auf dem Parkplatz zusammenstehen, warte ich, bis sie weg sind, damit sie nicht sehen, welches Auto ich fahre. Ich habe Angst, dass man mich darüber ausfindig machen könnte.“

(GB, Schleswig-Holstein)

### Eingeschränkte Themenwahl und Handlungsspielräume

Ein Viertel der Befragten fühlt sich in der eigenen Themenwahl und Handlungsfreiheit mindestens mäßig bis stark eingeschränkt. Besonders deutlich ist dies dort, wo mehrere Angriffsformen zusammenkommen. In der Gruppe, die ausschließlich strukturelle oder subtile Angriffe erlebt, berichten fast 30 Prozent von einer spürbaren Einschränkung ihrer Themenwahl. In der Gruppe mit ausschließlich offenen Angriffen sind es 22 Prozent. Viele Gleichstellungsbeauftragte beschreiben, dass sie nun Projekte kleiner planen, Veranstaltungen lieber im geschlossenen Rahmen durchführen oder Themen, die erfahrungsgemäß starke Reaktionen auslösen, nur noch intern behandeln. Öffentlichkeitsarbeit wird zurückgefahren, etwa bei klassischen feministischen Themen wie reproduktive Rechte, Aktionen gegen Gewalt oder Projekte zu Rollenbildern.

### Gefühl von Unsicherheit

Rund jede sechste Gleichstellungsbeauftragte gibt an, die eigene Sicherheit oder die Sicherheit ihres Teams als spürbar bedroht zu empfinden.

„Ich weiß, dass die AfD-Kommunalpolitiker\*innen mit Höcke in den sozialen Medien vernetzt sind. Das macht mir Unbehagen bis hin zu Angst. Wenn sie auf dem Parkplatz zusammenstehen, warte ich, bis sie weg sind, damit sie nicht sehen, welches Auto ich fahre. Ich habe Angst, dass man mich darüber ausfindig machen könnte.“ (GB, Schleswig-Holstein)

Auffällig ist: Unsicherheitsgefühle treten besonders dort auf, wo Angriffe persönlich und unmittelbar werden, also bei offenen Anfeindungen wie Beschimpfungen, Drohungen, Shitstorms oder Sachbeschädigungen. In dieser Gruppe bewertet etwa ein Viertel die eigene Sicherheit als mindestens mäßig gefährdet. Aber auch bei Angriffen, die vor allem innerhalb der eigenen kommunalen Strukturen stattfinden, ist Unsicherheit ein Thema. Organisationsinterne Angriffe können gleichzeitig strukturell und persönlich sein, etwa wenn Beteiligungsrechte unterlaufen werden, wenn es systematische Ausgrenzung aus Besprechungen gibt oder wenn Mobbing und herabwürdigender Umgang im Arbeitsumfeld auftreten. Auch hier gibt etwa jede sechste Person an, sich mindestens mäßig unsicher zu fühlen.

Mit der Zahl unterschiedlicher Angriffsformen steigt die Belastung deutlich. Besonders belastend wird es, wenn mehrere Ebenen zusammenkommen, zum Beispiel öffentliche Anfeindungen oder digitale Hetze und gleichzeitig interne Blockaden, Rechtfertigungsdruck oder fehlende Rückendeckung durch Vorgesetzte. **Dann entsteht das Gefühl, angreifbar zu sein und nirgends wirklich geschützt arbeiten zu können.**

### Psychische Belastung und gesundheitliche Folgen

In etwa 36 Prozent der Antworten werden psychische Belastungen der Betroffenen geschildert. Die Spannweite ist groß. Manche Gleichstellungsbeauftragte

berichten von zusätzlichem Stress, mehr Erklärungsaufwand und einem permanenten Kampf um Anerkennung der eigenen Aufgabe. Andere beschreiben Erschöpfung, Schlafstörungen, körperliche Beschwerden und das Gefühl, ständig unter Druck zu stehen.

→ Viele Formulierungen zeigen, dass die Angriffe auf Gleichstellungsbeauftragte weit über fachliche Kritik hinausgehen. Sie haben auch teils tiefgreifende, persönliche Auswirkungen. **Wenn Arbeit entwertet, blockiert oder ganz verhindert wird, wird das berufliche Selbstverständnis nicht selten erschüttert. Dies kann Menschen krank machen. Einige schreiben, dass sie ernsthaft überlegen, ob sie die Aufgabe auf Dauer weiter ausüben können.**

#### Konkrete Auswirkungen auf Angebote und Zielgruppen

Etwa 21 Prozent berichten von **Einschränkungen von Angeboten und Projekten**. Sie beschreiben, dass Projekte nicht mehr genehmigt werden oder erst nach langen Diskussionen, dass Veranstaltungsformate kleiner und weniger sichtbar werden, dass kontroverse Themen seltener in die Öffentlichkeit getragen und einzelne

Angebote gestrichen oder nicht wiederholt werden. In etwa 8 Prozent der Antworten wird direkt auf Auswirkungen für Zielgruppen hingewiesen: Frauen, Mädchen, queere Personen oder von Gewalt betroffene Menschen nehmen seltener an Angeboten teil oder trauen sich weniger, ihre Anliegen öffentlich zu machen, weil sie von der allgemeinen Debatte verunsichert sind oder Angst haben, selbst zur Zielscheibe zu werden.

#### Die Sicht auf die Gleichstellungspolitik insgesamt

Nahezu alle befragten Gleichstellungsbeauftragte, nämlich 95 Prozent, sehen die Gleichstellungspolitik in Deutschland als bedroht, drei Viertel davon sogar als stark oder sehr stark bedroht. Bemerkenswert ist, dass diese Einschätzung nicht nur bei denjenigen vorkommt, die selbst Angriffe erlebt haben. Auch unter den Befragten ohne solche Erfahrungen sieht bereits eine deutliche Mehrheit die Gleichstellungspolitik als stark bedroht an. Wo Angriffe erlebt werden, steigt dieser Anteil weiter an. Antifeminismus wird damit nicht nur als persönliches Problem Einzelner erlebt, sondern als **massive Bedrohung eines ganzen Politikfeldes**, das für die Demokratie zentral ist.

Die Befragung zeigt deutlich: **Antifeministische Angriffe sind kein Großstadtphänomen und kein „Ostproblem“**. Sie tauchen in kleinen Gemeinden genauso auf wie in großen Städten und in allen Teilen der Bundesrepublik.

## 2.4 Regionale Unterschiede und gemeinsame Muster

Von mindestens einer Angriffsform berichten unter den Befragten:

In Kommunen

→ bis 20.000 Einwohner\*innen

60 %

In Mittelstädten

→ bis 100.000 Einwohner\*innen

68 %

In Großstädten

→ über 100.000 Einwohner\*innen

67 %

„Ich wusste, ich gehe hier eine Gefahr ein. Morddrohungen in Baden-Württemberg bei diesem Thema sind keine Ausnahme mehr.“

(GB, Baden-Württemberg)

Die **Art der Angriffe** ist regional unterschiedlich akzentuiert, die Grundprobleme sind ähnlich. In einigen ostdeutschen Regionen berichten Gleichstellungsbeauftragte von einer besonders angespannten Lage, in der sich rechtsextreme Gewalt, Projektkürzungen und ein feindliches Klima gegen demokratisches Engagement überlagern. In solchen Kontexten kann schon eine Aktion zum 8. März oder eine feministische Veranstaltung dazu führen, dass Projekte unter Druck geraten oder eingestellt werden. Eine Akteurin berichtet von Kolleg\*innen aus Ostdeutschland:

„Wenn ich mich für ein Thema A, B oder C einsetze, dann stehen die Rechten auf meinem Hof. Das ist also, das ist nicht mehr nur irgendwie so eine theoretische Bedrohung, sondern die ist für mich praktisch. (...) Wie viele Kolleg\*innen wollen das eigentlich noch machen, wenn das eigene Leben bedroht ist?“

In westdeutschen Kommunen berichten Gleichstellungsbeauftragte häufig von Angriffen durch Anträge, Haushaltsdebatten, öffentliche Abwertung und wiederkehrende Infragestellungen in Gremien. In süddeutschen Kontexten werden besonders bei Themen rund um Schwangerschaftsabbruch und reproduktive Rechte massive Anfeindungen beschrieben, bis hin zu schweren Bedrohungen.

„Ich wusste, ich gehe hier eine Gefahr ein. Morddrohungen in Baden-Württemberg bei diesem Thema sind keine Ausnahme mehr.“

(GB, Baden-Württemberg)

Ein gemeinsamer Nenner über alle Regionen hinweg ist die **Verknüpfung von offenen und strukturellen Angriffen**. Die Zahlen legen nahe, dass sich in größeren Städten besonders häufig komplexe Angriffslagen entwickeln, in denen persönliche Anfeindungen und strukturelle Eingriffe zusammenkommen. In Kommunen über 100.000 Einwohner\*innen erleben rund 41 Prozent der Befragten gleichzeitig sowohl offene als auch strukturelle Angriffe.

Ein weiterer gemeinsamer Befund betrifft die **Arbeitsform**. Oft wird angenommen, dass vor allem „Einzelkämpfer\*innen“ Angriffen ausgesetzt sind. Die Daten sprechen jedoch eine andere Sprache. Sowohl allein arbeitende Gleichstellungsstellen als auch Teams berichten in ähnlichem Umfang von Angriffen, jeweils rund zwei Drittel. Auffällig ist, dass Teams häufiger komplexe Angriffslagen erleben, in denen mehrere Formen von Angriffen zusammenfallen.

Insgesamt zeigt sich: Es gibt regionale Besonderheiten, etwa bei der Rolle bestimmter Parteien oder extrem rechter Strukturen. Doch das Grundmuster ist überall ähnlich. Gleichstellungsarbeit wird delegitimiert, kleingeredet, erschwert oder ganz verhindert. Die Formen unterscheiden sich, die Botschaft aber bleibt gleich: Gleichstellung soll nicht weiter vorangebracht werden.

## 2.3 Antifeministische Mobilisierung vor Ort: politische Kräfte, lokale Kampagnen und Diskursverschiebungen

Die Auswertung der Befragung zeigt: Gleichstellungsbeauftragte benennen verschiedene Quellen von Angriffen und Delegitimierung. Dazu gehören insbesondere:

### Rechtsextreme und rechtspopulistische Parteien

In etwa einem Fünftel der Antworten zur Bedrohungslage werden „rechte“, „rechtsextreme“ oder „rechtspopulistische“ Kräfte benannt. Rund 15 Prozent nennen die AfD ausdrücklich. Aus Sicht der Befragten steht sie für eine Politik, die Gleichstellung, Frauenrechte und Feminismus grundsätzlich ablehnt und in Programmen, Anträgen und Redebeiträgen offensiv dagegen arbeitet. Viele Gleichstellungsbeauftragte erleben, dass Anträge dieser Parteien direkt auf ihre Arbeit zielen. Dazu gehören Forderungen, Gleichstellungsstellen abzuschaffen, Veranstaltungen zu verhindern oder bestimmte Themen aus Verwaltung und Schule fernzuhalten.

### Konservative Milieus und Diskursverschiebungen

Mehrere Antworten beschreiben einen **Rechtsruck in der Mitte**. In etwa 14 Prozent der Antworten tauchen Formulierungen wie „Rechtsrutsch“ oder „konservativer Rollback“ auf. Einige Befragte nennen ausdrücklich Parteien der sogenannten Mitte oder konservative Kräfte, die antifeministische Argumente aufgreifen oder sich Anträgen gegen Gleichstellungsstrukturen anschließen. Gleichstellung wird hier wieder als „Luxus“, „Gedöns“ oder „Ideologie“ bezeichnet. Es wird behauptet, Frauen seien doch längst gleichgestellt, und Gleichstellungsarbeit sei unnötige Bürokratie.

### Religiös-fundamentalistische Gruppen und Netzwerke

In den Antworten werden außerdem Gruppen und Netzwerke sichtbar, die besonders bei Themen wie Schwangerschaftsabbruch, sexueller Selbstbestimmung oder Sexualpädagogik mobilisieren. Sie arbeiten häufig mit moralisch aufgeladenen Erzählungen, etwa dem Schutz von Kindern und Familie, und stellen Gleichstellungsarbeit als Bedrohung dar. Auf kommunaler Ebene zeigt sich das zum Beispiel in Protesten gegen Veranstaltungen, Beschwerden an Verwaltung und Politik oder Druck auf Kooperationspartner, sich zurückzuziehen. Auch ohne klare parteipolitische Anbindung können solche Netzwerke lokal großen Einfluss entfalten, weil sie gut organisiert auftreten und Debatten über längere Zeit besetzen.

### Verwaltungsspitzen und Führungskräfte

Einige Antworten benennen auch Verwaltungsspitzen, Bürgermeister\*innen oder Dezernent\*innen als zentralen Faktor dafür, ob Gleichstellungsarbeit geschützt wird oder unter Druck gerät. Das zeigt sich zum Beispiel, wenn Gleichstellungsbeauftragte aus Besprechungen ausgeschlossen werden, obwohl ihnen die Teilnahme rechtlich zusteht, wenn Stellenaufstockungen oder Höhergruppierungen systematisch verhindert werden oder wenn Beteiligungsrechte zwar auf dem Papier stehen, im Alltag aber unterlaufen werden. Auch fehlende klare Abgrenzung gegen Angriffe spielt eine

Rolle, etwa wenn abwertende Beiträge in Gremien oder in der Öffentlichkeit stehen bleiben oder intern sogar bestärkt werden.

→ **Diese Konstellationen sind nach außen oft kaum sichtbar, wirken aber im Inneren der Verwaltung besonders stark.** Sie entscheiden darüber, ob Gleichstellungsarbeit Rückhalt hat und professionell wirken kann oder ob sie dauerhaft in Abwehrkämpfen gebunden wird. Denn Angriffe von außen können punktuell sein. Wenn Widerstand jedoch aus dem eigenen Haus kommt, wird daraus eine tägliche Belastung: Es gibt keinen geschützten Arbeitsraum, keine Phase zum Durchatmen, und jeder Schritt muss zusätzlich abgesichert, erklärt und verteidigt werden. Das ist nicht nur fachlich bremsend, sondern auch zermürbend und prägt, wie handlungsfähig eine Gleichstellungsstelle langfristig bleibt.

### Bürger\*innen, Initiativen und Medien

Einige Gleichstellungsbeauftragte nennen auch Menschen vor Ort als Quelle von Angriffen oder Druck, etwa von Bürger\*innen, lokalen Initiativen oder Verbänden. Das kann ganz unterschiedlich aussehen: Proteste gegen Aktionen zum 8. März, Gegenveranstaltungen, organisierte Leserbriefe oder aggressive Situationen an Infoständen. Solche Angriffe wirken oft nicht über formale Beschlüsse, sondern über ein klares Signal: Gleichstellungsarbeit soll im öffentlichen Raum nicht stattfinden oder möglichst unsichtbar bleiben.

**„Wir haben aufgehört, auf Marktplätzen Stände zu machen. Wir sind dort massiv verbal angegangen worden, das war ein echter Angstfaktor, und zwar nicht von offensichtlichen Rechtsextremisten, sondern, ich sag mal, von älteren weißen Männern aus der Durchschnittsbevölkerung. Das kommt aber auch bei jüngeren Männern vor.“**  
(GB, Baden-Württemberg)

„Wir haben aufgehört, auf Marktplätzen Stände zu machen. Wir sind dort massiv verbal angegangen worden, das war ein echter Angstfaktor, und zwar nicht von offensichtlichen Rechtsextremisten, sondern, ich sag mal, von älteren weißen Männern aus der Durchschnittsbevölkerung. Das kommt aber auch bei jüngeren Männern vor.“

(GB, Baden-Württemberg)

Der **Rückzug aus dem öffentlichen Raum** ist in solchen Situationen eine nachvollziehbare Schutzentscheidung, vor allem wenn Unterstützung fehlt oder Risiken nicht gut einschätzbar sind. Gleichzeitig zeigt das Beispiel, wie wirksam Einschüchterung sein kann: Öffentlichkeitsarbeit wird begrenzt, nicht weil sie fachlich unnötig wäre, sondern weil Angriffe die Rahmenbedingungen setzen. Welche Möglichkeiten es gibt, Präsenzformate sicherer zu planen, zu begleiten oder bewusst in andere Formate zu übersetzen, greift Kapitel 3 mit Schutzkonzepten und Praxisbeispielen auf.

**Medien und soziale Medien** spielen eine wichtige Rolle als Verstärker. In etwa 7 Prozent der Antworten werden sie als Bedrohungskontext benannt. Ein kritischer Bericht oder ein kurzer Beitrag über ein Gleichstellungsprojekt kann ausreichen, um in den Kommentarspalten oder auf digitalen Plattformen eine Welle abwertender oder hasserfüllter Reaktionen auszulösen. Manchmal schließt sich daran dann eine politische Diskussion im Rat an, die die Arbeit der Gleichstellungsstelle infrage stellt.

Die Befragung zeigt: Widerstände gegen Gleichstellungsarbeit haben nie nur ein klar abgrenzbares „Außen“. Abwertung, Lächerlichmachen oder Ignorieren gehören für viele seit Jahrzehnten zum Berufsalltag. Was sich heute verändert hat, ist die Dichte und Anschlussfähigkeit: Antifeministische Positionen tauchen gleichzeitig in Ratsgremien, in Teilen der Verwaltung, in lokalen Öffentlichkeiten und online auf und verstärken so das Gefühl, dass sich Handlungsspielräume verengen.

## 2.6 Zwischenfazit: Antifeministische Angriffe sind kein Randphänomen

### Sechs zentrale Befunde

①

**Antifeministische Angriffe auf Gleichstellungsarbeit sind weit verbreitet und kein Randphänomen.** Rund zwei Drittel der befragten Gleichstellungsbeauftragten berichten von mindestens einer Form von Angriff oder Untergrabung. Das gilt in kleinen wie in großen Kommunen, im Osten wie im Westen. Wer Gleichstellungsarbeit macht, muss heute vielerorts damit rechnen, angegriffen zu werden.

**Rund zwei Drittel der befragten Gleichstellungsbeauftragten berichten von mindestens einer Form von Angriff oder Untergrabung.**

②

**Weniger sichtbare, strukturelle und administrative Angriffe sind ebenso ernst zu nehmen wie offene Anfeindungen.** Direkte Beschimpfungen, Drohungen, digitale Hetze oder Sachbeschädigungen, etwa an roten oder orangefarbenen Bänken, fallen schnell auf und sorgen nicht selten für öffentliche Empörung und Fassungslosigkeit. Die Daten zeigen aber: Ebenso häufig wird Gleichstellungsarbeit über Entscheidungen, Verfahren und Mobbing der Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung geschwächt, zum Beispiel durch Kürzungen, das Nichtnachbesetzen von Stellen, das Ignorieren von Beteiligungsrechten, durch politische Blockaden oder das systematische Herabsetzen der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten. Immerhin für knapp ein Fünftel der Befragten sind diese weniger sichtbaren Formen sogar die einzige Art, wie ihre Arbeit untergraben wird. Diese „stillen Angriffe“ sind besonders drastisch. Dadurch werden die Strukturen der Gleichstellungsarbeit nachhaltig geschwächt und zerstört. Die Gleichstellungsstelle bleibt zwar formal bestehen, wird aber Schritt für Schritt in ihren Ressourcen, Zuständigkeiten und ihrer Wirksamkeit ausgehöhlt.

③

**Je mehr Angriffe zusammenkommen, desto enger wird der Handlungsspielraum und desto höher wird die Hilflosigkeit.** Wo mehrere Angriffsformen auftreten, steigt der Anteil derjenigen, die ihre Handlungsmöglichkeiten als deutlich eingeschränkt erleben, sehr stark an. Auch das Sicherheitsgefühl nimmt mit jeder weiteren Angriffsform ab.

**Widerstände gegen Gleichstellungsarbeit sind nicht neu. Was sich aktuell verschärft, ist die Häufung und Gleichzeitigkeit, mit der politisches Infragestellen, digitale Mobilisierung und strukturelle Eingriffe ineinandergreifen.**

④

**Angriffe auf Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsstellen wirken direkt in die Arbeit vor Ort hinein.** Sie binden Zeit und Energie, erzeugen Unsicherheit und verschieben die Rahmenbedingungen, unter denen Gleichstellungsarbeit geplant und öffentlich vertreten werden kann. Viele berichten deshalb von reduzierten Projekten, kleineren Veranstaltungen, zurückgefahrener Öffentlichkeitsarbeit und vorsichtiger gesetzten Themen. **Am Ende trifft das vor allem die Zielgruppen:** Wenn Angebote ausfallen oder weniger sichtbar sind, gehen konkrete Anlaufstellen, Unterstützung und Räume verloren, die kommunale Gleichstellungsarbeit eigentlich sichern soll.

⑤

**Antifeministische Angriffe und Delegitimierung kommen nicht nur von der extremen Rechten.** Rechtsextreme Kräfte wie die AfD spielen für viele Befragte eine zentrale Rolle, zugleich greifen auch Teile der politischen Mitte antifeministische Narrative auf oder machen sie anschlussfähig. Das zeigt sich etwa, wenn Gleichstellungsarbeit **politisch offen infrage gestellt**, Zuständigkeiten beschnitten oder Ressourcen gekürzt werden und Führungskräfte Angriffe nicht klar zurückweisen. Wichtig ist: Widerstände gegen Gleichstellungsarbeit sind nicht neu. Was sich aktuell verschärft, ist die Häufung und Gleichzeitigkeit, mit der politisches Infragestellen, digitale Mobilisierung und strukturelle Eingriffe ineinandergreifen.

⑥

**Die Bedrohung wird als hoch eingeschätzt.** Nahezu alle Befragten sehen die Gleichstellungspolitik in Deutschland als bedroht an. Das zeigt: Es geht um mehr als um persönliche Konflikte. Die Fachleute vor Ort nehmen eine allgemeine Verschlechterung der Rahmenbedingungen wahr.

#### Diese Befunde sind nicht nur eine Bestandsaufnahme.

Sie machen deutlich, wie Antifeminismus die kommunale Ebene erreicht hat, Strukturen schwächt und demokratische Teilhabe von Frauen und anderen marginalisierten Gruppen erschwert. Im nächsten Kapitel geht es deshalb darum, wie Gleichstellungsbeauftragte und ihre Verbündeten darauf reagieren. Es zeigt, welche Strategien und Schutzkonzepte bereits entwickelt wurden, wie sich Einzelne und Teams stärken und welche Unterstützung sie von Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft brauchen, um ihren verfassungsrechtlichen Auftrag weiterhin erfüllen zu können.

## 3. Strategien und Gegenwehr

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte verfügen über umfangreiche Erfahrungen, analysieren ihre Situation sehr genau und entwickeln vielfältige Strategien, um sich zu schützen und handlungsfähig zu bleiben. Sie begegnen der Untergrabung ihrer Arbeit und den verschiedenen Formen von Angriffen und Abwertungen grundsätzlich mit einer fachlich fundierten Haltung. Ihr berufliches Selbstverständnis geht maßgeblich aus dem verfassungsrechtlich gegebenen Auftrag von Gleichstellungsarbeit und der urdemokratischen Überzeugung hervor, dass die gesellschaftliche Gleichstellung und Gleichberechtigung aller ein wesentlicher

und allgemeingültiger Grundsatz kommunaler Aufgaben sowie ihres politischen und individuellen Handelns darstellt.

Die Ergebnisse der Expertinneninterviews und die rund 350 Rückmeldungen aus der Online-Befragung machen sichtbar, wie viel Wissen in der kommunalen Gleichstellungsarbeit vorhanden ist und wie groß die Bereitschaft ist, dieses Wissen zu teilen.

Konkrete Strategien, Handlungsansätze und Best Practice-Empfehlungen der befragten Expert\*innen beziehen sich auf zwei übergeordnete Handlungsfelder:

① **Strategien und Best Practice in Bezug auf die konkrete Arbeitspraxis** und das berufliche und fachliche Selbstverständnis.

② **Gelungene Zusammenarbeit und verantwortliches informiertes Handeln von Verwaltung und Politik** (vor allem: von angebundenen kommunalen/behördlichen Stellen und Personen, wie Verwaltungsspitze, Bürgermeister\*innen, Dezernent\*innen, Ratsfraktionen, Polizei, Rechtsämter und politische Entscheidungsträger\*innen auf Landes-/Bundesebene).

### 3.1 Strategien in der eigenen Arbeitspraxis und der vernetzten fachlichen Stärkung

Für Gleichstellungsbeauftragte ist die Einbindung in kollegiale und fachliche Unterstützungsnetzwerke ein zentraler Schutz- und Handlungsfaktor. Viele der beschriebenen Strategien setzen genau dort an: Angriffe werden dokumentiert, analysiert und fachlich eingeordnet, um sie nicht zu personalisieren, sondern als strukturelles und politisches Phänomen erkennbar zu machen. In der Praxis reicht das Spektrum von situationsangepasster Kommunikation und Gegenrede über klare Abgrenzung und Selbstfürsorge bis hin zu rechtlichen Schritten. Ergänzend entwickeln viele Gleichstellungsbeauftragte Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen, etwa für Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen. In einigen Fällen entstehen daraus auch umfassendere Notfallpläne und Schutzkonzepte, die Abläufe, Zuständigkeiten und Unterstützungsketten verbindlich regeln.

#### Austausch und Vernetzung

**„In Situationen von Angriffen oder Anfeindungen hat mir vor allem geholfen, nicht allein zu bleiben, sondern Unterstützung aktiv einzufordern. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, der Rückhalt durch die Dienststelle sowie durch Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten waren entscheidend, um Belastungen abzufedern und Handlungsfähigkeit zu bewahren.“**  
(GB, Mecklenburg-Vorpommern)

Die am häufigsten genannte Ressource für einen guten Umgang mit verschiedenen Formen von Angriffen ist der kollegiale Austausch und die Vernetzung. Eine Befragte schreibt, dass ihr in belastenden Situationen vor allem der Austausch mit Kolleginnen oder vertrauten Personen hilft. Das gebe Rückhalt und helfe, Angriffe einzuordnen, statt sie allein mit sich auszumachen (GB, Nordrhein-Westfalen). Gerade in einer Rolle, die sich oft zwischen allen Stühlen befindet, ist das zentral.

Viele betonen die Bedeutung überörtlicher Netzwerke und Vertretungsstrukturen. Der koordinierte Austausch auf Landes- und Bundesebene stärkt fachlich und emotional, er bietet für viele Beauftragte den Rahmen, um sich zu vergegenwärtigen, dass viele ihrer Erfahrungen Ausdruck struktureller und politischer Widerstände, teils gesellschaftlich radikalisiert misogyner, antifeministischer Positionen und Einstellungen sind. Zugleich wird in diesen Räumen deutlich, dass Fragen von Umgang, Schutz und Sicherheit nicht allein bei einzelnen Beauftragten liegen dürfen, sondern gemeinsame und institutionelle Antworten brauchen. Netzwerke sind damit zentrale Orte für Wissens- und Praxistransfer: Sie ermöglichen den Abgleich fachlicher Bewertungen und Analysen, bündeln Ressourcen und machen erprobte Strategien und Materialien zugänglich. Vernetzung wirkt so als ein professioneller Resonanzraum und als wichtige Rückversicherung im Arbeitsalltag.

### Professionell kommunizieren und Grenzen setzen

In einem Interview erläutert eine Gleichstellungsbeauftragte aus Ostdeutschland: Sie lasse sich ihre Haltung nicht verbieten und orientiere sich am Auftrag, Geschlechterungleichheit abzubauen. Gleichzeitig achtet sie darauf, selbst nicht zu verhärten. Sie nennt es eine große Aufgabe in diesen Zeiten, nicht selbst das Vertrauen und den Respekt in andere Menschen zu verlieren.

Viele Befragte nennen als zentrale Strategie eine klare, professionelle Kommunikation. Sie lassen Angriffe nicht stehen, setzen Grenzen und bleiben dabei sachlich. Das reicht von einem klaren Satz in einer Sitzung („So sprechen wir hier nicht miteinander“) bis zu kurzen

öffentlichen Einordnungen. Eine Gleichstellungsbeauftragte aus dem Saarland beschreibt, dass sie Übergriffe freundlich, aber bestimmt anspricht und dort, wo es sinnvoll ist, mit Fakten und Rechtsgrundlagen antwortet. Auch auf wiederkehrende Provokationen reagieren viele routiniert, etwa wenn gefragt wird, wann „endlich mal etwas für Männer“ getan werde. Dann machen sie deutlich, dass Gleichstellung die gesamte Stadtgesellschaft betrifft und verweisen auf den Auftrag und Nutzen ihrer Arbeit.

**Gleichstellungsbeauftragten gelingt es damit, Angriffe fachlich einzuordnen. Ihre Kommunikationsgrundsätze Sachlichkeit, Faktenorientierung und klare Sprache bilden einen wichtigen Schutzwall gegen Delegitimierung und abwertende Kommunikationsstrategien.**



### Gute Praxis im Umgang mit antifeministischen Kommunikationsstrategien

Antifeministische Erzählungen und Mobilisierungen, die sich direkt gegen Gleichstellungsbeauftragte oder gleichstellungspolitische Arbeitsinhalte und Angebote in den Kommunen richten, sind häufig gekennzeichnet durch emotionalisierte Sprache, Feindbilder und strategisch eingebrachte Falschbehauptungen bis hin zu systematischen Desinformationen. Der konstruktive Austausch auf Sachebene ist dabei oft weder vorgesehen noch gewollt. Die Mobilisierung von weiteren Stimmen, die die Empörung und das Angriffsgeschehen weitertragen und

zuspitzen, kann dabei explizit Teil der Angriffsstrategie sein.

Die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass eine bewusst sachliche, rechtsbasierte Argumentation den Rahmen setzen kann, um sich vielen dieser Mechanismen entgegenzustellen und die eigenen Inhalte und Positionen unabhängig davon sichtbar zu machen.

Als gute Praxis gilt, wenn Gleichstellungsbeauftragte bewusst abwägen, wann sie reagieren und wie. Mit ihrem

Wissen über antifeministische Erzählmuster, Dynamiken in lokalen Medien und sozialen Netzwerken sowie die Lage vor Ort entscheiden sie, ob ein Angriff besser ignoriert, intern geklärt oder öffentlich beantwortet wird. Eine öffentliche Reaktion lohnt sich vor allem dann, wenn es darum geht, Falschbehauptungen zu korrigieren, die eigene Arbeit einzuordnen und das Fachnetzwerk, Zielgruppen sowie das eigene Arbeitsumfeld verlässlich zu informieren. So entsteht eine sachliche Gegenöffentlichkeit genau dort, wo sie gebraucht wird.

### Kommunikation und Moderation in digitalen Räumen

Auch im digitalen Raum zeigen sich Schutzmaßnahmen und klare Kommunikationskonzepte als notwendig. Hier schildern die Befragten ebenfalls Erfahrungen mit diversen digitalen Angriffsformen und Dynamiken. Etwa koordinierte Angriffe und Kampagnen nach Presseberichten, aggressive diskriminierende Beiträge und geschlechtsspezifische Gewaltdrohungen in Kommentarspalten, Diffamierungen in sozialen Netzwerken oder anonyme übergriffige sexistische E-Mails.

#### Strategien aus der Praxis für den digitalen Raum:

- klare Kommentarregeln für eigene Social-Media-Kanäle
- konsequentes Löschen von Hassbeiträgen und Blockieren besonders aggressiver Nutzer\*innen
- sorgfältiges Abwägen, wann eine Antwort sinnvoll ist und wann es klüger ist, nicht auf jede Provokation zu reagieren
- das Setzen eigener Themen über eigene Kanäle, statt sich in den Feeds anderer zu rechtfertigen
- das Sammeln von Textbausteinen und Materialien, um Kolleg\*innen bei Antworten zu entlasten

„Konsequente Dokumentation, Rechtsamt einschalten, Anzeige bei der Polizei, wenn es Bedrohungen gibt.“

(GB, Nordrhein-Westfalen)

### Formalisierte Maßnahmen und rechtliche Schritte

Ein Teil der Befragten setzt gezielt auf rechtliche Schritte und formalisiertes Vorgehen nach Angriffen. Sie dokumentieren Vorfälle, führen Protokoll, sichern Screenshots, legen Aktennotizen an und holen sich Unterstützung bei Rechtsämtern oder Jurist\*innen.

Eine Person beschreibt, wie sie systematische Einschränkungen ihrer Handlungsspielräume sorgfältig dokumentiert und parallel das Gespräch sucht. Sie verweist bewusst auf rechtliche Grundlagen, etwa auf Landesgleichstellungsgesetze, Gleichstellungspläne und Beteiligungsrechte. So werden nicht nur einzelne Vorfälle festgehalten, sondern auch strukturelle Defizite sichtbar, wenn Vorschriften regelmäßig missachtet werden.

Sie fasst ihre Strategie knapp zusammen: **„Konsequente Dokumentation, Rechtsamt einschalten, Anzeige bei der Polizei, wenn es Bedrohungen gibt.“** (GB, Nordrhein-Westfalen)

Hier zeigt sich die spezifische Kompetenz erfahrener Gleichstellungsarbeit, die nicht in reaktiven Positionen verbleibt, sondern Erfahrungen in dokumentierte Fälle und fachliche Analysen übersetzt, sodass sie fachlich, rechtlich und politisch bearbeitet werden können und zur Grundlage weiterer Konzepte und strategischer Ausrichtung werden. Gleichstellungsstellen nutzen ihre rechtlichen Beteiligungsmöglichkeiten aktiv und machen deutlich, dass Gleichstellungsarbeit kein „freiwilliger Extra-Service“ ist, sondern auf einem verfassungsrechtlichen Auftrag beruht.

### Selbstfürsorge und Grenzen wahren

Viele Befragte benennen Strategien der Selbstfürsorge und des persönlichen Umgangs, etwa:

- nicht auf jede Provokation zu reagieren
- Grenzen in der Erreichbarkeit zu setzen
- Pausen und freie Räume einzuplanen
- Supervision, Coaching oder Therapie zu nutzen

Eine Befragte schildert, wie ihr die kollegiale Beratung und Supervision dabei helfen, emotionale Belastungen zu verarbeiten und Grenzen zu wahren. Belastungen sollten nicht individualisiert werden: Bedrohungen gegen Gleichstellungsarbeit sind aus ihrer Sicht Angriffe auf demokratische Werte und müssten gemeinsam beantwortet werden.

Die Gleichstellungsexpert\*innen betonen, wie wichtig es ist, sich innerlich von Angriffen zu distanzieren und sie nicht als persönliche Abwertung zu verstehen. Eine Kollegin aus Mecklenburg-Vorpommern versucht, die Arbeit im Büro zu lassen und nicht alles mit nach Hause zu nehmen. Eine Gleichstellungsbeauftragte aus Baden-Württemberg spricht von Psychohygiene und der Frage, welche Räume sie braucht, um dauerhaft gesund zu bleiben. Eine andere Kollegin aus Nordrhein-Westfalen beschreibt, sie sei gerade noch im „Jetzt erst recht“-Modus, wisse aber nicht, ob sie das in drei Jahren noch sagen könne, wenn ihr immer wieder solche Dinge „um die Ohren fliegen“. Selbstfürsorge und Abgrenzung in der Praxis umzusetzen und aufrechtzuerhalten ist ein Kraftakt, aber auch Voraussetzung dafür, langfristig handlungsfähig zu bleiben.

### Gesundheitliche Folgen und eingeschränkte Handlungsspielräume

Gleichwohl berichten Befragte auch von konkreten Belastungsreaktionen und Einschränkungen ihrer beruflichen Tätigkeit nach Angriffen – sie benennen Rückzug, Selbstbegrenzung eigener Handlungs- und Tätigkeitsräume, gesundheitliche Folgen oder zwangsläufig bewusste, teils auch unbewusste Entscheidungen, bestimmte Themen nicht mehr zu bearbeiten oder in öffentliche Debatten einzubringen.

Eine Befragte aus Niedersachsen beschreibt Bauchschmerzen vor Sitzungen, Herzrasen und die Angst, Fehler zu machen, verbunden mit dem Gefühl, alles hundertmal prüfen zu müssen. Sie schildert ständige Angst vor Veranstaltungen und die Sorge, dass etwas passieren könnte. Andere berichten von Erschöpfung, Schlafstörungen und körperlichen Beschwerden.

Es wird mehrfach beschrieben, wie sich Angriffe, Ressourcenverlust und fehlende Akzeptanz gegenseitig verstärken: Personal- und Budgetkürzungen, zusätzliche Überzeugungsarbeit sowie wachsende körperliche und psychische Belastungen stehen in direktem Zusammenhang. Dies deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien. Diese zeigen, dass misogynen Hasskampagnen, Bedrohungen sowie der Mehraufwand, der durch die Bewältigung der Auswirkungen von Angriffen entsteht, häufig zu Überlastung, gesundheitlichen Folgen, Rückzug bzw. Isolation und Vereinzelung sowie Selbstzensur bis hin zum erzwungenen Verlassen des Amtes führen.

## 3.2 Verantwortliches Handeln durch Verwaltung und Politik

### Rechtliche und politische Rückendeckung

Auf die Frage, welche Unterstützung vor Ort besonders nötig ist, nennen die meisten Befragten zwei Prioritäten: zum einen **stärkere gesetzliche Regelungen**, etwa bessere Gleichstellungsgesetze und mehr Schutz vor digitaler

Gewalt (56 Prozent), und zum anderen eine **klare Rückendeckung durch Verwaltung und Politik** (54 Prozent). Je häufiger Befragte dabei bereits Erfahrungen mit Angriffen und strukturellen Einschränkungen gemacht haben, desto deutlicher priorisieren sie den Bedarf nach klaren rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen.

#### Welche Unterstützung Gleichstellungsbeauftragte jetzt am dringendsten brauchen

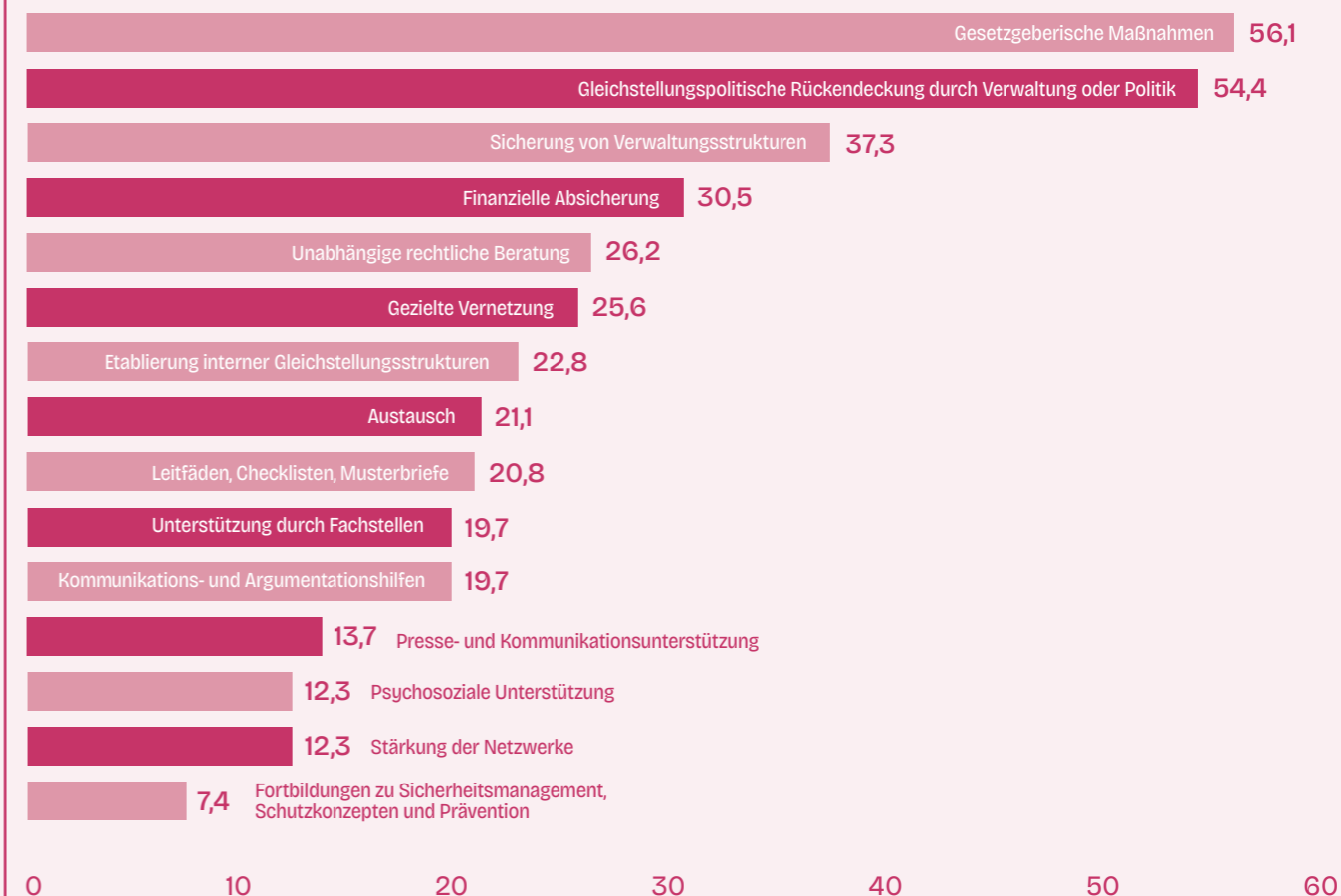


Abb.: Dargestellt ist der Anteil der Befragten in Prozent, die die jeweilige Unterstützung als aktuell besonders notwendig angeben (Mehrfachnennungen möglich).

Eine bessere Sicherung von Verwaltungsstrukturen, etwa in Form von eigenen Budgets oder die Möglichkeit, **Mittel eigenständig zu verwenden**, geben in der Umfrage **37 Prozent** als besonders notwendige Maßnahme zur Unterstützung an. **Ein Drittel** der Befragten nennt die **finanzielle Absicherung von Projekten** und für **26 Prozent** wäre zudem **unabhängige rechtliche Beratung** besonders hilfreich.

Gleichzeitig wird in den ergänzenden Erläuterungen deutlich, dass rechtliche Schritte an Grenzen stoßen, wenn die Gesetzesgrundlagen nicht ausreichen oder keine Durchgriffsrechte und Kontrollmechanismen bzw. Sanktionen vorsehen. Eine Gleichstellungsbeauftragte aus Bayern kritisiert etwa, dass das Landesgleichstellungsgesetz ihres Bundeslands wenig greife und die Nichteinhaltung

keine Folgen habe. Für viele ergibt sich daraus die klare Feststellung: **Solange das rechtliche Fundament wackelt, bleibt Gleichstellungsarbeit politisch angreifbar.**

Psychosoziale Unterstützung wird als Bedarf insgesamt weniger angegeben, aber auch hier häufiger von denjenigen, die bereits mit einzelnen Formen von Angriffen umgehen mussten. Der Umgang mit Angriffen auf Gleichstellungsarbeit in den Kommunen ist nicht zuletzt auch eine Frage der Gesundheit und der Fürsorgepflicht von Arbeitgebenden. Individuelle Strategien wie Austausch, Gegenrede oder Selbstfürsorge sind wichtig, reichen aber nicht aus, wenn Stellen, Budgets und politische Rückendeckung wegbrechen. Psychosoziale Unterstützung kann entlasten, sie muss mit strukturellen Lösungen zusammengedacht werden.

**Solange das rechtliche Fundament wackelt, bleibt Gleichstellungsarbeit politisch angreifbar.**

### **Institutionell handlungsfähig werden: Leitlinien, Satzungen und klare Rollen**

In verschiedenen Kommunen wird sich bewusst mit dem sich verändernden politischen Klima und damit einhergehenden Risiken für demokratische Prozesse auseinandergesetzt.

→ In einer mittelgroßen Stadt in Westdeutschland hat sich die Verwaltung mit Unterstützung externer Fachberatung damit beschäftigt, wie auf systematische Angriffe gegen Gleichstellungsarbeit/Grundsätze innerhalb von Verwaltungen und Behörden reagiert und was präventiv getan werden kann. In Workshops wurden gemeinsame Leitlinien erarbeitet. Eine zentrale Botschaft war, diskriminierende Redebeiträge nicht stehen zu lassen und bei Bedarf klar zu sagen: **„Das reicht, so sprechen wir hier nicht.“** Gleichzeitig wurden Rollen geklärt: **Wer antwortet wann, wer zieht Grenzen, wie kann die Verwaltung geschlossen auftreten** (GB, Nordrhein-Westfalen).

→ In einem westdeutschen Bundesland wurde als präventive Maßnahme vor antifeministischer und antidemokratischer Vereinnahmung von Redezeiten die kommunale Satzung so geändert, dass auch zuständige Dezernent\*innen in Ausschüssen Rederecht haben.

**Das stärkt die fachliche Einordnung und ermöglicht, Gleichstellungsthemen sachlich zu rahmen, wenn Debatten verzerrt oder strategisch zugespitzt geführt werden.**

**Solche Beispiele zeigen:** Verwaltung und politisch Verantwortliche können durch Fachaustausch, ressortübergreifende Verständigungsprozesse und externe Fachberatung zu Antifeminismus und Rechtsextremismusprävention zu einem gemeinsamen Verständnis kommen, wie sie antifeministisch motivierten Angriffen begegnen wollen. Formale Hebel wie Satzungsänderungen oder erweiterte Rederechte ergänzen diese Haltungsarbeit.

**Vernetzung** ist hier auch eine **strukturelle Aufgabe**. Für die Gleichstellungsbeauftragten bedeutet das: Angriffe werden als gesamtstädtische Herausforderung behandelt, nicht als Einzelproblem.

→ In einem anderen Bundesland hat die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dafür geworben, dass in Kommunen ab einer bestimmten Größe Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit tätig sein sollen. **Solche Entscheidungen stärken nicht nur einzelne Personen, sondern senden ein Signal an alle Kommunen.**

→ In einer ostdeutschen Großstadt haben die Gleichstellungsbeauftragte, die Bürgermeisterin und die Verwaltung bewusst daran gearbeitet, dass antifeministische Vorstöße im Stadtrat nicht den Takt vorgeben. Dabei ist die sichtbare Rückendeckung entscheidend: Die Bürgermeisterin positioniert sich in Gremien klar, weist Angriffe zurück und stärkt die Gleichstellungsarbeit öffentlich. Gleichzeitig werden auch andere Fraktionen in die Verantwortung genommen, eigene gleichstellungspolitische Themen zu setzen, Debatten sachlich zu rahmen und falschen Behauptungen geschlossen zu widersprechen.

**So entsteht Handlungsmacht dort, wo sie hingehört: bei den demokratischen Mehrheiten, die Gleichstellung aktiv gestalten, statt sich in eine dauerhafte Verteidigung drängen zu lassen.**

„Das reicht, so sprechen wir hier nicht.“ Gleichzeitig wurden Rollen geklärt: Wer antwortet wann, wer zieht Grenzen, wie kann die Verwaltung geschlossen auftreten

(GB, Nordrhein-Westfalen)

## 4. Best Practice

Gleichstellungsarbeit steht unter Druck, bleibt aber gleichzeitig hoch handlungsfähig. Gute Praxis entsteht, wenn individuelle Strategien und fachliche Expertise auf verlässliche Strukturen treffen, Verwaltung und Politik Verantwortung übernehmen und das Wissen zu Schutzkonzepten im Netzwerk sowie in der gesamten Kommune geteilt wird.

### 4.1 Schutzkonzepte als Teil professioneller Praxis

Mehrere Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass sie nach Störungen oder Drohungen bei Veranstaltungen Sicherheitskonzepte eingeführt haben. In einem süddeutschen Bundesland berichtet eine Gleichstellungsbeauftragte, dass sie angesichts von Morddrohungen im Kontext von Schwangerschaftsabbrüchen Veranstaltungen nur noch mit klaren Schutzvereinbarungen durchführt. Polizei, Ordnungsamt und andere Stellen werden frühzeitig eingebunden. Es gibt feste Abläufe für den Fall von Störungen. Das nehmen nicht alle Ängste, verstärken aber das Gefühl, nicht allein zu sein.

Andere Gleichstellungsbeauftragte, etwa in Nord- und Ostdeutschland, schildern, dass sie bei Aktionen wie Demonstratio-

nen, Frauenläufen oder Gedenkveranstaltungen gegen Gewalt an Frauen stärker über Schutz nachdenken und sich mehr Unterstützung wünschen. Sie planen, Schutzkonzepte künftig frühzeitig und systematisch zu entwickeln, nicht erst nach einem Vorfall.

Eine Gleichstellungsbeauftragte beschreibt, dass sie nach Störungen bei einer Veranstaltung konsequent ein Sicherheitskonzept eingeführt hat, mit Vorgesprächen mit der Polizei, klarem Hausrecht und klaren Zuständigkeiten im Team. Eine Kollegin aus Schleswig-Holstein achtet explizit darauf, ihr Privatleben zu schützen und ihren Wohnort nicht öffentlich zu machen.

Schutzkonzepte entstehen oft nach konkreten Vorfällen, haben aber vor allem eine präventive Funktion: Sie schaffen klare Abläufe, Zuständigkeiten und Sicherheitsnetze, um im akuten Fall und unter Belastung handlungsfähig zu bleiben.

Typische Bausteine eines Schutzkonzepts sind:

→ **Risikoabschätzung vorab:** je nach Thema, beteiligten Gruppen und erwarteten Störer\*innen, Ort und Uhrzeit beachten

→ **Begleitung sicherstellen:** mindestens zu zweit vor Ort sein, Ankommen und Verlassen organisieren, bei Bedarf „Buddy“ für Moderation, Einlass oder Nachbereitung einplanen

→ **Klare Absprachen mit Verwaltung und Ort:** Hausmeisterdienst, Sicherheitsdienst, Ordnungsamt und bei Bedarf Polizei frühzeitig einbinden; Zuständigkeiten und Erreichbarkeit klären

→ **Aufgaben und Entscheidungswege festlegen:** Wer moderiert, wer behält den Raum im Blick, wer nimmt im Störfall Kontakt auf, wer entscheidet über Pausen oder Abbruch (auch wenn es nur zwei Personen sind)

→ **Schutz für Referent\*innen und Teilnehmende:** Rückzugsraum, klare Wegeführung, bei sensiblen Themen getrennte Ankunft oder geschützter Ausgang

→ **Dokumentation:** Störungen, Drohungen und Vorfälle zeitnah protokollieren (inklusive Datum, Ort, Beteiligte, Screenshots), damit Nachsteuerung und ggf. rechtliche Schritte möglich sind.

#### Best Practice: Empfehlungen für Veranstaltungen

Ein Arbeitspapier von der Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg, dem Gunda-Werner-Institut, der Meldestelle Antifeminismus bei Lola für Demokratie e.V. und Spotlight – Antifeminismus erkennen und begegnen. Wissen und Checklisten für Frauenorganisationen, Gleichstellungsstellen, zivilgesellschaftliche Initiativen. Abrufbar u. a. unter: [antifeminismus-melden.de/unterstuetzung/](https://antifeminismus-melden.de/unterstuetzung/)

Mit Praxisempfehlungen bezüglich:

→ **Abläufe und Zuständigkeiten im Störfall:** Notfallplan und Sicherheitsteam

→ **Entschlossen kommunizieren und auftreten** – pro-aktive und präventive Kommunikation

→ **Sicherheitsaspekte in Planung und Durchführung:** Einlassvorbehalt und Ausschlussklausel, Hausrecht, Umgang mit Foto- und Filmaufnahmen, externe Security, Sicherheitsbriefing, Sicherheit für Referierende

→ **Umgang mit extrem rechten und/oder antifeministischen Streamer\*innen**

→ **Erhöhten Sicherheitsbedarf erkennen,** Gefährdungseinschätzung, Monitoring, externe Unterstützung und Fachberatung

→ **Nachbereitung und Dokumentation**

## 4.2 Lokale Beispiele aus der Praxis

### Arbeitskreis zu sexueller und reproduktiver Gesundheit

(Süddeutschland)

→ **Beteiligte:** Gleichstellungsstelle, Ordnungsamt, Gesundheitsamt, Jugendamt, Polizei, Antidiskriminierungsstelle, Vertreter\*innen der Stadtgesellschaft

→ **Prozessschritte:** Einrichtung eines regelmäßigen Runden Tisches; gemeinsame Lageanalyse; Festlegung von Zuständigkeiten; Entwicklung von Abläufen für Krisenfälle; Austausch zu Bedrohungen im Feld Schwangerschaftsabbruch und Gewalt

→ **Effekte:** Mehr Sicherheit für Ärzt\*innen und Beratungsstellen; klare Ansprechpartner\*innen; die Botschaft, dass Angriffe nicht bei der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten hängenbleiben, sondern als gesamtstädtische Aufgabe behandelt werden

### Think Tank Antifeminismus

(Norddeutschland)

→ **Beteiligte:** Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in einem Bundesland; externe Expert\*innen aus Forschung und Zivilgesellschaft

→ **Prozessschritte:** Regelmäßige Treffen; gemeinsame Auswertung antifeministischer Tendenzen; Planung von Fachtagen; Entwicklung von Materialien für Kolleg\*innen

→ **Effekte:** Frühzeitiges Erkennen von Trends; geteilte Argumentationshilfen; weniger Alleinsein im Umgang mit Angriffen; stärkere öffentliche Sichtbarkeit von Antifeminismus als Problem

### Lernfeld Umgang mit rechtsextremen, rechts-populistischen Parteien und Akteur\*innen

(Ostdeutschland)

→ **Beteiligte:** Gleichstellungsstelle, Bürgermeister\*in, Fraktionen im Rat, ggf. externe Beratung

→ **Prozessschritte:** Politische Verständigung darüber, dass Einzelne oder ganze Fraktionen nicht einseitig das Agendasetting übernehmen; Vereinbarung, auf antifeministische Anträge fachlich und geschlossen zu reagieren; Vorbereitung von Antworten; klare Regelung, wer wann spricht

→ **Effekte:** Gleichstellungsarbeit setzt eigene Themen, statt nur zu reagieren; andere Fraktionen fühlen sich verantwortlich; antifeministische Positionen werden nicht unwidersprochen zur „Normalität“

### Workshops und Satzungsänderungen in einer mittelgroßen Stadt

(Nordrhein-Westfalen)

→ **Beteiligte:** Verwaltungsspitze, Dezernent\*innen, Ratsmitglieder, externe Beratung

→ **Prozessschritte:** Workshops zum Umgang mit diskriminierenden Redebeiträgen; Entwicklung gemeinsamer Leitlinien; Änderung der Satzung, damit Dezernent\*innen Rederecht in Ausschüssen erhalten

→ **Effekte:** Gemeinsames Verständnis, dass diskriminierende Aussagen nicht stehen bleiben; klarere Rollen; bessere Möglichkeiten, antifeministische Angriffe in Gremien unmittelbar und institutionell zu begrenzen

### Gleichstellungsarbeit als Mehrwert sichtbar machen

→ **Beteiligte:** Gleichstellungsstelle, Stadtmarketing, Pressestelle, lokale Vereine und Initiativen

→ **Prozessschritte:** Planung von Projekten, die Gleichstellungsziele mit gesamtstädtischen Interessen verbinden, zum Beispiel Frauenläufe, Ausstellungen, Aktionen zum 8. März oder 25. November; enge Abstimmung mit der Pressearbeit; Entwicklung positiver Narrative („Gleichstellung nützt allen“)

→ **Effekte:** Gleichstellungsarbeit wird als Nutzen für die gesamte Stadt sichtbar; Angriffe lassen sich leichter als Angriff auf demokratische Standards markieren, nicht als „Streit um Randthemen“

### Strukturelle Stärkung von Gleichstellungsstellen durch die Landespolitik

→ **Beteiligte:** Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Landespolitik, Kommunalverbände

→ **Prozessschritte:** Langfristige Lobbyarbeit; Sammeln von Daten zu Stellenumfängen; Formulierung von Mindeststandards; Verhandlungen mit Ministerien, Fraktionen und kommunalen Spitzenverbänden

→ **Effekte:** Einführung oder Stärkung von Regelungen, nach denen Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen ab einer bestimmten Größe mindestens in Teil- oder Vollzeit tätig sein sollen; Signal an Kommunen, dass Gleichstellung eine ernstzunehmende Aufgabe ist, die nicht nach Belieben gekürzt werden kann

## 4.3 Online-Sprechstunden zum Umgang mit Antifeminismus – geschützter Austausch, kollegiale Stärkung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte

### Was ist das Format?

Online-Sprechstunden oder auch kollegiale Beratungsrunden sind Austauschtreffen, die in regelmäßigen Abständen von der Geschäftsstelle der BAG kommunale Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gender und Rechtsextremismus der Amadeu Antonio Stiftung und für alle in der BAG zusammengeschlossenen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

→ **Begrenzte Zahl an Teilnehmenden: 4–15 Personen mit Anmeldung.**

→ **Dauer: 1–2 Stunden innerhalb der Arbeitszeit.**

→ **Vertraulicher, kollegialer Raum.**

Teilnehmende bringen eigene Erfahrungen bzw. konkrete Vorfälle mit, die sie besprechen möchten. Es werden Möglichkeiten des Umgangs, der Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten besprochen.

Ziel: Teilen kollegialer Einschätzungen, konkrete Umgangsstrategien entwickeln, Erfahrungen der Kolleg\*innen sowie Bestärkung und Solidarität einholen. Alle Teilnehmenden bieten ihren Kolleg\*innen Expertise aus den eigenen Erfahrungen und entwickelte Strategien und Handlungsansätze an.

Moderation und Strukturierung erfolgt durch eine externe Fachkolleg\*in. Diese bietet bei Bedarf fachliches Wissen zu Antifeminismus und Einordnung von antifeministischen Erzählungen und Strategien an – aber immer auf kollegialer Augenhöhe, gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden.

### Wodurch erhalten kollegiale Sprechstunden ihre Wirksamkeit?

Eine Zusammenstellung aus dem direkten Feedback der teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten und der moderierenden Fachberater\*innen.

Die Erfahrungen mit Antifeminismus, Sexismus und Mobbing werden in diesem Raum nicht infrage gestellt. Entlastung und Validierung entsteht durch:

- ① das Anerkennen, dass das Erlebte ein antifeministischer Vorfall, sexistischer Übergriff oder bspw. auch lesbenfeindlich und rassistisch motiviert war.
- ② die gemeinsame fachliche Einordnung der Strategie hinter den Vorfällen. Sowie der gemeinsame Austausch über Umgangsmöglichkeiten, wo alle gegenseitig von den Erfahrungen der anderen profitieren.

Das geteilte Problembewusstsein in der kollegialen Runde entlastet die einzelne Kolleg\*in davon, die eigene Erfahrung und damit verbundene Belastung erklären zu müssen, Relativierungen („Toughen Frauen passiert sowas nicht“; „Gleichstellung ist nun mal ein sensibles Thema, man darf den Menschen nicht zu viel abverlangen, sonst reagieren sie nun mal so“) zu begegnen oder erst selbst durch fachliche Einordnung ein Problembewusstsein beim Gegenüber herstellen zu müssen.

Handlungssicherheit und Selbstwirksamkeit für den Arbeitsalltag werden oft auch schon über kleine praktikable Hinweise gestärkt: Wen informiere ich? Wer wird einbezogen und zum Beispiel in E-Mail-Antworten ins cc gesetzt.

### Best Practice: Der verinnerlichte Satz zur Abgrenzung

Als besonders hilfreich gilt u. a. folgende Strategie: Einen konkreten Satz verinnerlicht und parat zu haben, um sich von übergriffigen, destruktiven Gesprächen und antifeministischen Erzählungen abzugrenzen. Oder auch, um der zermürenden Wirkung permanenter Infragestellungen vorzubeugen:

**„Ich habe keine Ressourcen für diese Diskussion. Sie ist nicht zielführend, daher beende ich das Gespräch jetzt.“**

**„Ich agiere auf der Grundlage meines gesetzlichen Auftrags, das ist mein Mandat.“**

### Psychohygiene und (mentale) Gesundheit am Arbeitsplatz aus der Individualisierung herauslösen

Besonders hervorgehoben wird zudem, wie wichtig es ist, in diesen Runden (teils das erste Mal) zu erleben, dass das Thema „Psychohygiene“ wirklich ernst genommen und als kollektive Verantwortung gesehen wird, die nicht individualisiert oder ausgelagert werden kann. Es geht also keineswegs darum, rein technische Strategien und Umgangsweisen zu besprechen, sondern auch darum, sich zu vergegenwärtigen und zu bestärken, dass es notwendig und legitim ist, auf sich selbst und die mentale Gesundheit zu achten. Dies ist auch wichtig, um die eigene Arbeit langfristig machen zu können und um sich persönlich im Sinne der eigenen Gesundheit und Sicherheit abgrenzen zu können.

Strukturelle Wirksamkeit entfaltet sich dabei durch:

#### → **Fachpolitischen Wissenstransfer, Spiegelung in politischer Interessenvertretung:**

Anliegen, Themen und aktuelle Erfahrungen mit Angriffen in der Gleichstellungspraxis vor Ort werden (anonymisiert) rückgekoppelt mit der BAG als die bundesweite Interessenvertretung für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

#### → **Praxisanbindung und Multiplikation von Best Practice:**

Der Austausch mit Kolleg\*innen aus der Praxis ist zentral, um die Qualität und Praxisrelevanz der Zusammenarbeit mit externen Fachkolleg\*innen sicherzustellen. Das gilt für die Fachberatung, Fortbildungen zu Antifeminismus, den Umgang mit Angriffen sowie die Entwicklung von Schutzkonzepten. Die Hinweise und Strategien der Gleichstellungsexpert\*innen können zudem in anderen Kontexten genutzt werden und auch für weitere Fachberatungen, Gleichstellungsbeauftragte und gleichstellungspolitische Organisationen hilfreich sein.

**Befragte Gleichstellungsbeauftragte über kollegiale Fallberatungen:**  
Es geht (...) auch darum, sich zu vergegenwärtigen und zu bestärken, dass es notwendig und legitim ist, auf sich selbst und die mentale Gesundheit zu achten.

## 5. Fazit und politische Forderungen

### 5.1 Gleichstellungsarbeit als Säule der Demokratie und Frühwarnsystem

Kommunale Gleichstellungsarbeit ist kein Zusatzangebot, das man in ruhigen Zeiten leistet und in Krisen streicht. Sie ist Teil demokratischer Infrastruktur. Gleichstellungsbeauftragte setzen den verfassungsrechtlichen Auftrag um, tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern und Benachteiligungen abzubauen. Damit tragen sie ganz konkret dazu bei, dass Menschenrechte, Teilhabe und Schutz vor Gewalt vor Ort wirksam werden.

In dieser Handreichung wird deutlich: Gleichstellungsarbeit wirkt wie ein Demokratiesensor. Dort, wo Gleichstellung sichtbar delegitimiert, strukturell ausgehöhlt oder politisch zum Streitobjekt gemacht wird, zeigen sich häufig auch andere demokratiegefährdende Dynamiken. Umgekehrt gilt: Wo Kommunen Gleichstellung absichern, stärken sie die demokratische Kultur insgesamt. Gleichstellungsarbeit ist damit ein Schutzfaktor gegen antidemokratische und antifeministische Entwicklungen, nicht nur für Frauen und Mädchen, sondern auch für das Gemeinwesen.

### 5.2 Angriffe sind Realität und sie folgen erkennbaren Mustern

Die Befragung und die Interviews zeigen: Angriffe auf Gleichstellungsarbeit sind keine Ausnahme. Rund zwei Drittel der Befragten berichten von mindestens einer Form antifeministisch motivierter Angriffe oder Untergrabungen. Die Spannbreite reicht von abwertenden Kommentaren und digitaler Gewalt bis zu strukturellen Eingriffen wie Kürzungen, Nichtnachbesetzungen oder dem systematischen Unterlaufen von Beteiligungsrechten.

Besonders wichtig ist der Blick auf die weniger sichtbaren Formen. Sie fallen nicht so schnell auf wie ein Shitstorm oder eine beschädigte Bank, können aber langfristig stärker wirken. Wenn Stellen und Budgets schrittweise geschwächt, Zuständigkeiten entzogen

und Mitwirkungsrechte umgangen werden, bleibt Gleichstellungsarbeit formal bestehen, verliert aber in der Praxis an Wirkung.

Gleichzeitig zeigen die erhobenen Daten die Professionalität und Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Viele beobachten sehr genau, wie sich Debatten vor Ort entwickeln, dokumentieren Vorfälle systematisch, reagieren mit fachlicher Klarheit und erarbeiten Schutzstrategien. Gerade diese Professionalität macht sichtbar, wie ernst die Lage ist: Wenn Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass sich Handlungsspielräume verengen, ist das ein Signal, dass Politik und Verwaltung nicht als Einzelwahrnehmung abtun sollten.

### 5.3 Das Problem wird kleingeredet und genau das ist riskant

Ein wiederkehrendes Muster ist die Bagatellisierung. Angriffe werden als Einzelfälle, als hitzige Debatte oder als normale Reibung im politischen Betrieb gerahmt. Das verkennt zweierlei.

Erstens: Viele Angriffe zielen nicht auf Diskussion, sondern auf Delegitimierung. Sie sollen Gleichstellungsarbeit als überflüssig darstellen, Ressourcen entziehen und öffentliche Sichtbarkeit verhindern. Zweitens: Wenn Kommunen erst reagieren, wenn ein Ernstfall eintritt, ist der Preis hoch. Das ist auch eine Ressourcenfrage.

Schutz- und Präventionskonzepte entstehen in der Praxis häufig erst nach konkreten Vorfällen. Ziel muss es sein, Wissen, Best Practice und Ressourcen so aufzubauen, dass präventive Strategien frühzeitig greifen. Das schont Ressourcen im Ernstfall und stärkt nach innen und außen.

**Über antifeministische Angriffe zu sprechen ist keine Panikmache. Es ist eine notwendige, erfahrungsbasierte Lagebeschreibung. Wer Prävention will, muss die Realität anerkennen.**

## 5.4 Politische Perspektiven und Handlungsansätze

Die Forderungen lassen sich als Dreiklang bündeln: Gleichstellung verbindlich absichern, Angriffe institutionell begrenzen und Prävention frühzeitig stärken. Ergänzend braucht es eine Querschnittsaufgabe, die alle drei Bereiche trägt: Bildung und Aufklärung, damit antifeministische Erzählungen nicht weiter normalisiert werden.

### A Gleichstellung verbindlich absichern

- ① **Gleichstellung als Pflicht und Kernaufgabe stärken.** Gleichstellungsarbeit darf nicht als freiwillige Leistung behandelt werden, die man bei Haushaltsdruck kürzt oder „nebenbei“ erledigen lässt.
- ② **Mindeststandards für Strukturen und Ressourcen.** Dazu gehören ausreichende Stellenanteile, klare Zuständigkeiten, gesicherte Budgets und die Möglichkeit, Mittel eigenständig einzusetzen.
- ③ **Beteiligungsrechte wirksam machen.** Wo Beteiligungsrechte systematisch ignoriert werden, braucht es klare verwaltungsinterne Verfahrensstandards und Konsequenzen bei Missachtung.
- ④ **Rechtliche Absicherung und Durchsetzbarkeit verbessern.** Die Befragung zeigt einen deutlichen Bedarf an stärkeren rechtlichen Rahmenbedingungen und unabhängiger rechtlicher Beratung. Das ist eine Aufgabe für Länder und Bund.

### B Angriffe institutionell begrenzen und Verantwortliche in die Pflicht nehmen

- ① **Klare Haltung der Verwaltungsspitze und politischer Führung.** Rückendeckung ist kein Symbolthema, sondern eine Arbeitsgrundlage. Führungskräfte müssen deutlich machen, dass Angriffe, Abwertung und Ausgrenzung nicht toleriert werden.
- ② **Interne Schutz- und Interventionswege.** Dazu gehören feste Ansprechstrukturen, klare Eskalationswege, arbeitsrechtliche Möglichkeiten bei Mobbing sowie abgestimmte Verfahren mit Personalamt, Rechtsamt und Arbeitsschutz.
- ③ **Kommunalpolitik: Regeln für demokratische Debatten.** Kommunen können formale Hebel nutzen, etwa Geschäftsordnungen, Rederechte, Sitzungsleitung und konsequentes Grenzen ziehen bei diskriminierenden Beiträgen. Das Ziel ist nicht Zensur, sondern Schutz demokratischer Standards.
- ④ **Desinformation systematisch berücksichtigen.** Staatliche Gegenstrategien und behördliche Einschätzungen sollten Desinformation als Verstärker antifeministischer Mobilisierung ernst nehmen und Expertise aus kommunalen Strukturen einbeziehen.

### C Prävention und Schutzkonzepte vor dem Ernstfall stärken

- ① **Schutzkonzepte als Standard, nicht als Ausnahme.** Viele Maßnahmen werden erst nach Vorfällen eingeführt. Best Practice, Wissenstransfer und Ressourcen sollen Kommunen befähigen, Schutz frühzeitig und systematisch zu planen.
- ② **Veranstaltungsschutz und Öffentlichkeitsarbeit absichern.** Kernbausteine davon sind Risikoabwägung, Hausrecht, klare Rollen, Ansprechpersonen, Absprachen mit Ordnungsamt und Polizei, Dokumentation und Nachbereitung.
- ③ **Digitale Sicherheit und Kommunikationsfähigkeit stärken.** Presse- und Kommunikationsunterstützung, Moderationsregeln, Krisenkommunikation, datenschutz- und sicherheitsbezogene Beratung sollten nicht an Einzelstellen hängen bleiben, sondern in der Verwaltung verankert sein.
- ④ **Vernetzung als Strukturressource ausbauen.** Kollegiale Beratung, Landes- und Bundesstrukturen, fachbereichsübergreifende Netzwerke und Austauschformate sind zentrale Präventionsressourcen. Sie stabilisieren fachlich und emotional, machen Muster erkennbar und ermöglichen gemeinsame Gegenstrategien.

### D Bildung und Aufklärung als langfristige Aufgabe

Antifeministische Mobilisierung lebt davon, dass Ungleichheit verharmlost und Gleichstellung als „übertrieben“ dargestellt wird. Dem muss langfristig mit Bildung und Aufklärung entgegengetreten werden: zu Geschlechtergerechtigkeit, zu digitaler Misogynie, zu Radikalisierungsmilieus im Netz und zu demokratischen Grundprinzipien. Das ist eine Querschnittsaufgabe, die Kommunen, Länder und Bund gemeinsam tragen müssen.

## 5.5 Schlussgedanke

Die kommunale Gleichstellungsarbeit zeigt hohe Professionalität unter Druck. Sie ist ein Stabilitätsanker, aber sie kann diese Rolle nur erfüllen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Prävention, Schutz und demokratische Resilienz sind keine Privatangelegenheit einzelner Stellen. Sie sind Führungsaufgabe in Verwaltung und Politik und sie brauchen verbindliche rechtliche und strukturelle Absicherung.



Wenn diese Handreichung einen Kernpunkt unterstreicht, dann diesen: Gleichstellung schützt Demokratie. Wer Gleichstellungsarbeit stärkt, stärkt demokratische Infrastruktur vor Ort. Und wer Angriffe auf sie ernst nimmt, handelt nicht alarmistisch, sondern verantwortungsvoll.

## Ressourcen, Unterstützung und Vernetzung

### Checkliste für erste kurzfristige Sicherheitsmaßnahmen:

- Öffentlich verfügbare sensible Daten prüfen, wo nötig und möglich entfernen. Doxxing-Prävention & Datenminimierung: auf der öffentlichen Homepage, in öffentlich zugänglichen Verwaltungsgebäuden, keine Verknüpfung von Social Media mit Adressen/Telefonnummern, Melderegistersperre prüfen (Bürger\*innenamt, setzt Gefährdungslage voraus).
- Kurze Zusammenfassung und Dokumentation aktueller Bedrohungen und bisheriger Vorfälle. Festhalten, welche anderen Faktoren für Gefährdungseinschätzungen relevant sein können. Priorisierung der größten Risiken. Hierzu gegebenenfalls auch die zuständige Führungskraft und die Verwaltungsspitze informieren.
- Ablauf- und Informationskette für akute Bedrohungs-/Gefährdungslagen festlegen.
- Liste mit Notfallkontakten erstellen: örtliches Polizeirevier (möglichst feste Ansprechperson), Sicherheitsdienst/Haussicherheit, IT-Support, Fachberatungsstellen sowie 1-2 Vertrauenspersonen aus dem eigenen Netzwerk zur schnellen Entlastung im Akutfall.
- Monitoring-Alerts einrichten, also Dienste, die automatisch informieren, wenn verschlagwortete Begriffe im Netz auftauchen.
- Kommunikation & Moderation: Social-Media-Netiquette, Moderationsregeln und Verantwortlichkeiten festlegen. Eskalationswege definieren.
- Veranstaltungsschutz: Checkliste vor jedem Event mit Sicherheitsplan, Ansprechperson für Sicherheit – externe Unterstützung durch Fachberatungsstellen hinzuziehen.
- Nicht allein bleiben: Austausch und Stärkung im Netzwerk einholen – egal wie klein oder groß der Vorfall und die Belastung erscheint. Kollegiale Beratung, Angebote zur Fachberatung nutzen, Vorfälle bei der Meldestelle Antifeminismus und/oder der lokalen Monitoringstelle dokumentieren und politisch sichtbar machen.
- Räume und Maßnahmen für Psychohygiene bewusst und fest in den Arbeitsalltag einplanen. Gleichstellungserfolge und die eigene Arbeit feiern und wertschätzen.

## Bundesweite Unterstützung, Fachberatung und Verweisberatung bei antifeministischen Angriffen

### Meldestelle Antifeminismus:

Dokumentiert antifeministische Vorfälle bundesweit und unterstützt Betroffene mit Beratung und Verweisinfos.

[www.antifeminismus-melden.de](http://www.antifeminismus-melden.de)

### Zentrale Anlaufstelle und Fachberatung bei organisierter Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus (ZAFFA) bei Lola für Demokratie e.V.:

Bietet Fachberatung und Qualifizierung zum Umgang mit antifeministischen Angriffen, Prävention sowie Sicherheit und Schutzkonzepte für gleichstellungspolitisch Aktive und zivilgesellschaftliche Strukturen.

[www.lola-fuer-demokratie.de/startseite/beratung](http://www.lola-fuer-demokratie.de/startseite/beratung)

## Rechtsextremismus, Sicherheitsberatung und Schutz vor Ort

### Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus:

Berät bei extrem rechten Aktivitäten und demokratiefeindlichen Entwicklungen und unterstützt beim Entwickeln konkreter Handlungsstrategien und Präventionsansätze.

[www.bundesverband-mobile-beratung.de/mobile-beratung/#Beratungsteams](http://www.bundesverband-mobile-beratung.de/mobile-beratung/#Beratungsteams)

### Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG):

Unterstützen Betroffene, Angehörige und Zeug\*innen nach Angriffen, auch mit Blick auf Sicherheit, Stabilisierung und weitere Schritte.

[www.verband-brg.de/beratung](http://www.verband-brg.de/beratung)

### Kompetenzzentrum Rechtsextremismusprävention und Demokratieschutz:

Bündelt praxisnahe Expertise, Materialien und Qualifizierungsangebote zur Rechtsextremismusprävention und zum Schutz demokratischer Strukturen.

[www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/kompetenzzentrum-rechtsextremismus](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/kompetenzzentrum-rechtsextremismus)

## Digitale Gewalt

### HateAid:

Berät bei digitaler Gewalt und unterstützt je nach Fall auch rechtlich. Zusätzlich bietet HateAid Materialien und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung demokratischer Debattenkultur.

[www.hateaid.org](http://www.hateaid.org)

## Kommunalpolitik

### **Stark im Amt:**

Informations- und Beratungsportal für Kommunalpolitiker\*innen zu Hass, Bedrohungen und Angriffen, inklusive Prävention und Umgang mit digitaler Hetze.

[www.stark-im-amt.de](http://www.stark-im-amt.de)

### **EAF Berlin - Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.:**

Unterstützung, Forschung, Empowerment.

[www.eaf-berlin.de](http://www.eaf-berlin.de)

## Antifeministische Vorfälle melden und dokumentieren:

### Bundesweit:

#### **Meldestelle Antifeminismus:**

Bundesweite Dokumentation und Unterstützung (siehe oben).

[www.antifeminismus-melden.de](http://www.antifeminismus-melden.de)

### Länderspezifisch:

#### **Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg**

#### **Berliner Register**

#### **Keine Randnotiz Bremen**

#### **Melde- und Dokumentationsstelle für menschenfeindliche Vorfälle in Rheinland-Pfalz**

#### **Melde- und Informationsstelle für Queerfeindlichkeit Nordrhein-Westfalen**

#### **LOBBI Mecklenburg-Vorpommern**

Mobile Beratungsteams und Beratungsstellen gegen Rechtsextremismus dokumentieren antifeministische Vorfälle teils in Verbindung mit rechtsextremer, rassistischer, antisemitischer und queerfeindlicher Gewalt

## Juristische Unterstützung

### **Gegenrechtsschutz:**

Unterstützt bei strategischem Rechtsmissbrauch (inklusive antifeministischer Angriffe), vermittelt anwaltliche Hilfe und kann Kosten übernehmen.

[www.gegenrechtsschutz.de](http://www.gegenrechtsschutz.de)

### **Gesellschaft für Freiheitsrechte (GFF):**

Setzt Grundrechte über strategische Verfahren durch und stärkt damit demokratische Schutzstandards, auch in neuen Problemfeldern.

[www.freiheitsrechte.org](http://www.freiheitsrechte.org)

### **NO SLAPP Anlaufstelle:**

Unterstützt bei rechtlichen Einschüchterungsversuchen gegen öffentliche Beteiligung und kritische Stimmen (SLAPP).

[www.noslapp.de](http://www.noslapp.de)

### **Feminist Law Clinic:**

Bietet kostenlose rechtliche Unterstützung bei Fällen mit Bezug zu Sexismus und Queerfeindlichkeit.

[www.feministlawclinic.de](http://www.feministlawclinic.de)

## Fachliche Vernetzung & Fachberatung zu Antifeminismus

### **Gunda-Werner-Institut (Heinrich-Böll-Stiftung):**

Schwerpunkt Antifeminismus, Netzwerk- und Wissensarbeit sowie Materialien und Mediathek

[www.gwi-boell.de/de/antifeminismus](http://www.gwi-boell.de/de/antifeminismus) und [antifeminismus-begegnen-mediathek.de/de](http://antifeminismus-begegnen-mediathek.de/de)

### **Antifeminismus begegnen (Newsletter und Austauschformate):**

Regelmäßige Informationen und kollegialer Austausch zu Antifeminismus und Gegenstrategien.

[www.antifeminismus-begegnen.de/de/anmeldung-zum-newsletter](http://www.antifeminismus-begegnen.de/de/anmeldung-zum-newsletter)

Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg (FAQ BW): Landesweite Anlaufstelle mit Monitoring, Informationen und Meldeoption; bietet auch Unterstützung bei Einschätzungen zu Sicherheitslagen.

[www.faq-bw.de](http://www.faq-bw.de)

### **Spotlight NRW:**

Unterstützt Multiplikator\*innen in NRW mit Informationen, Sensibilisierung und Vernetzung zum Thema Antifeminismus.

[www.spotlight-antifeminismus.de](http://www.spotlight-antifeminismus.de) und [www.antifeminismus-story.de](http://www.antifeminismus-story.de)

### **Take A Stand Against Antifeminismus (Amadeu Antonio Stiftung):**

Aufklärung und Unterstützung gegen antifeministische Einstellungen und deren antidemokratische Wirkungen.

[www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/take-a-stand-against-antifeminismus](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/take-a-stand-against-antifeminismus)

### **bukof Kommission „Antifeminismus an Hochschulen“:**

Austausch und Strategieentwicklung zu antifeministischen Angriffen in Wissenschaft und Hochschule.

[www.bukof.de/kommission/antifeminismus-an-hochschulen](http://www.bukof.de/kommission/antifeminismus-an-hochschulen)

### **Bundesforum Männer:**

Bringt Perspektiven von Jungen, Männern und Vätern in Gleichstellungspolitik ein und positioniert sich als Verbündeter gegen Diskriminierung.

[www.bundesforum-maenner.de](http://www.bundesforum-maenner.de)

### **Fachstelle Gender und Rechtsextremismus (Amadeu Antonio Stiftung):**

Beratung und Schulungen zu genderbezogener Menschenfeindlichkeit im Kontext Rechtsextremismus, Politik und Bildung.

[www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/fachstelle-gender-und-rechtsextremismus](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/fachstelle-gender-und-rechtsextremismus)

### **Bundesverband Trans\* (BVT\*):**

Setzt sich für die Rechte von trans\* und nicht-binären Personen ein, bietet Informationen und Positionierungen.

[www.bundesverband-trans.de](http://www.bundesverband-trans.de)

## Gleichstellungspolitische Vernetzung und lokale Zusammenarbeit

### bff (Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe):

Lokale Beratungsstellen zu geschlechtsspezifischer Gewalt; oft mit viel Netzwerkpraxis und Schnittstellen zu Verwaltung und Polizei.

[www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort](http://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort)

### Frauenhauskoordinierung (FHK):

Unterstützt und vernetzt Frauenhäuser und Fachberatungsstellen und bündelt Praxiserfahrungen für fachpolitische Arbeit.

[www.frauenhauskoordinierung.de](http://www.frauenhauskoordinierung.de)

### Landesfrauenräte:

Landesweite, parteiunabhängige Lobby- und Vernetzungsstrukturen der Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Link: (je nach Bundesland unterschiedlich)

### ZIF (Zentrale Informationsstelle

#### Autonomer Frauenhäuser):

Fachinformationen zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Zusammenhängen mit Antifeminismus, inklusive Materialien zu Feminiziden und organisierten antifeministischen Milieus.

[www.autonome-frauenhaeuser-zif.de](http://www.autonome-frauenhaeuser-zif.de)

### DaMigra:

Dachverband von Migrantinnenorganisationen, setzt sich für Empowerment und Teilhabe ein und bringt Perspektiven in politische Debatten ein.

[www.damigra.de](http://www.damigra.de)

### GERDEA Forschungsverbund:

Untersucht Wechselwirkungen von Geschlechterverhältnissen und extrem rechter Politik, mit Veröffentlichungen und Transfer in die Praxis.

[www.projekt-gerdea.de](http://www.projekt-gerdea.de)

**femPI Netzwerk:** Wissensnetzwerk zu Geschlecht und (extremer sowie religiöser) Rechter aus feministischer Perspektive.

[www.fempinetzwerk.wordpress.com](http://www.fempinetzwerk.wordpress.com)

### Else-Frenkel-Brunswik-Institut (efbi):

Demokratieforschung in Sachsen.

[www.efbi.de](http://www.efbi.de)

**RESIST Project:** Europäisches Forschungsprojekt zu transnationalen „anti-gender“-Politiken und queerfeministischen Widerständen.

[www.theresistproject.eu](http://www.theresistproject.eu)

## Forschung und wissenschaftliche Vernetzung:

## Materialien und Handlungswissen zum Umgang mit Antifeminismus

### Gegen Antifeminismus:

Kurze, praxisnahe Argumentationshilfen zu antifeministischen Behauptungen im Kontext Gewalt gegen Frauen und Gewaltschutz.

[www.gegen-antifeminismus.de](http://www.gegen-antifeminismus.de)

### Antifeminismus begegnen Mediathek (Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt und Antifeminismus):

Sammlung von Materialien und Praxiswissen, in Kooperation mit der Zentralen Informationsstelle Autonomer Frauenhäuser (ZIF).

[antifeminismus-begegnen-mediathek.de/de/gewalt-gegen-frauen](http://antifeminismus-begegnen-mediathek.de/de/gewalt-gegen-frauen)

### Podcast „Pinke Pille“:

Monitor zu Antifeminismus, Hintergründen und aktuellen Entwicklungen.

### Handreichung Bundesstiftung Gleichstellung:

Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume zu Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit.

### Handreichung Deutscher Frauenrat

#### „Klare Kante für Gleichstellung“:

Argumente und praktische Hilfen gegen antifeministische Narrative.

### Handreichung BAG und Fachstelle Gender,

#### GMF und Rechtsextremismus:

Antifeminismus als Demokratiegefährdung?! Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus.

### Handreichung „Vorbereitet auf antifeministische Angriffe“:

Empfehlungen für Veranstaltungen, entwickelt aus der Praxis der Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg, Gunda-Werner-Institut, Meldestelle Antifeminismus bei Lola für Demokratie e.V. und Spotlight.

### GERDEA und BV Mobile Beratung

#### Handreichung zu Anfeindungen:

Praxisempfehlungen zum Umgang mit rechten Anfeindungen.

### Diskursatlas Antifeministische Narrative (Heinrich-Böll-Stiftung, Andreas Kemper):

Überblick über zentrale Narrative und ihre Verbreitung.

### IDA Reader „Antifeminismus und

#### Feminismen der Migrationsgesellschaft“:

Reader zu Zusammenhängen, Perspektiven und Interventionen.

### Spotlight Pageflow „What the hell is...

#### Antifeminismus?!“:

Niedrigschwellige Erklärseite und Materialien. [wuppertaler-initiative.pageflow.io/antifeminismus#what-the-hell-ist-antifeminismus](http://wuppertaler-initiative.pageflow.io/antifeminismus#what-the-hell-ist-antifeminismus)

### Broschüre Deutscher Frauenrat und Fachstelle

#### Gender und Rechtsextremismus:

Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände.

### Pädagogische Handreichung Dissens e.V.:

Zwischen Sensibilisierung und Handlung in der Bildungsarbeit zu Antifeminismus.



# Glossar

## Agenda Setting

Gezieltes Setzen von Themen und Deutungen in Politik und Öffentlichkeit, sodass andere ständig darauf reagieren müssen (z. B. durch wiederkehrende Anfragen oder Provokationen).

## Antifeminismus

Politische und gesellschaftliche Gegenbewegung, die Gleichstellung und feministische Anliegen gezielt delegitimiert und zurückdrängen will. Antifeminismus richtet sich nicht nur gegen einzelne Personen, sondern gegen Strukturen, Rechte und Angebote der Gleichstellungsarbeit, zum Beispiel Gleichstellungsstellen, Fraueninfrastruktur, Gewaltschutz und reproduktive Selbstbestimmung.

## Antifeministische Narrative

Wiederkehrende Erzählmuster, mit denen Gleichstellung delegitimiert wird, etwa „Gleichstellung ist schon erreicht“, „Gleichstellung ist unnötige Bürokratie“ oder „Schutz der Familie“ als Gegenfigur zur Gleichstellung.

## Awareness

Aufmerksamkeit und Verantwortlichkeit für diskriminierende, übergriffige oder gefährdende Situationen. In der Praxis oft verbunden mit klaren Ansprechpersonen, Regeln und Abläufen (z. B. bei Veranstaltungen).

## Beteiligungsrechte (Gleichstellungsarbeit)

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, an bestimmten Verwaltungsprozessen mitzuwirken (z. B. bei Personal, Organisationsentwicklung, Gleichstellungsplan). Details ergeben sich aus Landesrecht, Hauptsatzung oder internen Regelungen.

## Digitale Gewalt

Angriffe über digitale Kanäle, z. B. Hasskommentare, gezielte Belästigung, Drohungen, Diffamierungen oder das Veröffentlichen persönlicher Informationen.

## Diskursverschiebung

Veränderung dessen, was öffentlich als „sagbar“ gilt. Positionen, die früher klar als demokratiefeindlich oder diskriminierend galten, werden normalisiert oder als „Meinung“ verharmlost.

## Digitale Gewalt

Angriffe über digitale Kanäle, z. B. Hasskommentare, gezielte Belästigung, Drohungen, Diffamierungen oder das Veröffentlichen persönlicher Informationen.

## Doxxing

Veröffentlichen oder Weitergeben persönlicher Daten (Adresse, Arbeitsplatz, private Fotos), um die Betroffenen einzuschüchtern oder angreifbar zu machen.

## Femizid

Tötung von Frauen, weil sie Frauen sind bzw. im Kontext geschlechtsspezifischer Gewalt (oft in Partnerschaften oder nach Trennung). Der Begriff macht sichtbar, dass es sich häufig um strukturelle Gewalt handelt, nicht um „Einzelfälle“.

## Gleichstellung (kommunal)

Ziel, tatsächliche Gleichberechtigung und Teilhabe zu fördern und Nachteile abzubauen. Im kommunalen Kontext bedeutet das u. a.: Zugang zu Schutz, Beratung, Ressourcen, Sichtbarkeit und Beteiligung für Frauen und weitere Zielgruppen sicherstellen.

## Hassrede

Abwertende, entmenschlichende oder hetzerische Sprache, die sich gegen Gruppen oder Personen richtet. Hassrede kann strafbar sein, muss es aber nicht; trotzdem hat sie reale Folgen für Sicherheit und Teilhabe.

## Hausrecht

Recht, Regeln in eigenen Räumen durchzusetzen (z. B. Störer\*innen verweisen, Veranstaltung abbrechen). Wichtig als Baustein von Schutzkonzepten.

## Intersektionalität

Perspektive, die zeigt: Diskriminierungen wirken oft gleichzeitig und verstärken sich, z. B. Sexismus und Rassismus. Für die Praxis heißt das: Schutz- und Unterstützungsbedarfe können je nach Betroffenheit sehr unterschiedlich sein.

## Misogynie (Frauenfeindlichkeit)

Abwertung, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber Frauen, oft verbunden mit Sanktionen, wenn Frauen sichtbar sind, Macht ausüben oder Grenzen setzen.

## Mobbing

Systematisches Anfeinden, Ausgrenzen oder Abwerten am Arbeitsplatz. Kann sich in Wiederholungen, Gerüchten, Lächerlichmachen, Entzug von Informationen oder Ausschluss aus Prozessen zeigen.

## Prüfauftrag / Anfragen

Politische oder administrative Instrumente, die formal legitim sind, aber gezielt zur Delegitimierung oder Blockade genutzt werden können (z. B. Anfragen, wiederkehrende Überprüfungen, die Ressourcen binden).

## Queer

Sammelbegriff für Menschen, die nicht heterosexuell und/oder nicht cisgeschlechtlich leben (z. B. lesbisch, schwul, bi, trans, inter, nichtbinär).

## Risikoeinschätzung

Vorausschauende Einschätzung, ob bei einer Aktion/Veranstaltung Störungen oder Gefährdungen zu erwarten sind (aufgrund von Thema, Ort, Sichtbarkeit, bekannten Akteursgruppen, Online-Lage). Grundlage für Schutzmaßnahmen.

## Schutzkonzept

Plan mit klaren Zuständigkeiten, Regeln und Abläufen, um Menschen, Veranstaltungen und Arbeitsprozesse vor Angriffen zu schützen. Enthält typischerweise Prävention, Notfallwege, Dokumentation und Nachbereitung. mentare, gezielte Belästigung, Drohungen, Diffamierungen oder das Veröffentlichen persönlicher Informationen.

## Sexismus

Abwertung, Benachteiligung oder Stereotypisierung aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts. Reicht von „Witzen“ bis zu struktureller Ungleichbehandlung.

## Strukturelle Angriffe

Angriffe, die über Organisation und Ressourcen wirken, z. B. Nichtnachbesetzung, Kürzungen, Entzug von Zuständigkeiten, Umstrukturierung, „Nebenbei“-Zuschreibung oder Missachtung von Beteiligungsrechten.

## Subtile Angriffe / weniger sichtbare Angriffe

Angriffe, die nicht als offener Konflikt auftreten, aber Wirkung entfalten, etwa ständiges Ausbremsen, Herabsetzen der Rolle, informelle Ausschlüsse oder „kleine“ administrative Schritte, die zusammen Handlungsfähigkeit abbauen.

## Verschwörungsmythen

Erzählungen, die behaupten, eine geheime Gruppe steuere gesellschaftliche Entwicklungen. Im Kontext von Antifeminismus dienen sie oft dazu, Ängste zu schüren und Gleichstellung als „Bedrohung“ zu markieren.

## Fürsorgepflicht (Arbeitgeber\*in)

Pflicht, Beschäftigte vor Gefährdungen zu schützen. In der Praxis relevant bei Bedrohungen, digitaler Gewalt, Veranstaltungen, Arbeitsklima und Mobbing.



**Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen**