

LEITFADEN ZUR EINRICHTUNG EINER INTERNEN ANLAUFSTELLE

für Betroffene von Hatemails/
Anfeindungen in wissenschaftlichen
Einrichtungen

I.	Einleitung	04
II.	Welche Auswirkungen können Anfeindungen haben?	05
III.	Anlaufstelle für Betroffene von Anfeindungen	07
IV.	Beteiligte Personen	08
V.	Sensibilisierung und Beratung	11
	1. Sensibilisierung	11
	2. Information und Kommunikation	11
	3. Beratung	11
	4. Dokumentation (Sammeln und Überblick verschaffen)	13
	5. Netzwerkaufbau und -pflege	14
VI.	Unterstützung von Betroffenen in akuten Situationen	14
	1. Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen	16
	a. Psychologische Unterstützung	16
	b. Analoger und digitaler Schutz	16
	2. Kommunikation	20
	3. Vorgehen gegen Angreifer*innen	21
	a. Strafrechtliche Schritte	21
	b. Zivilrechtliche Möglichkeiten	22
VII.	Nach dem Vorfall	23
VIII.	Mögliche Belastungen für die Ansprechperson	24
IX.	Vertraulichkeit und Schutz von Persönlichkeitsrechten	25
X.	Überprüfung und Aktualisierung des Leitfadens	25
XI.	Anlagen	26
	1. Muster für einen Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre	26
	2. Konkrete Schritte beim Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre	27
	3. Mögliche Schritte beim Umgang mit Postsendungen	29

Das Zentrum für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS) hat gemeinsam mit thefuturepast ein Konzept für sein Notfall- und Krisenmanagement sowie für seine Kommunikation im Krisenfall entwickelt. Teil des Konzepts ist auch die Einrichtung einer internen Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen, die Hatemails/Anfeindungen erhalten. Für die Einrichtung und Tätigkeiten der internen Anlaufstelle haben das ZOiS und thefuturepast gemeinsam einen Leitfaden erarbeitet.

Dieser Leitfaden richtet sich an die Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen. Er soll einen praktischen Einstieg in das Thema Umgang mit Hatemails/Anfeindungen ermöglichen sowie erste Handlungsempfehlungen geben.

In diesen Leitfaden fließen drei Perspektiven ein:

- Das ZOiS und seine Mitarbeiter*innen sehen sich bereits seit längerem Anfeindungen ausgesetzt und bringen somit die Sicht der Betroffenen ein.
- thefuturepast berät und unterstützt Organisationen beim Krisenmanagement sowie bei der Entwicklung und beim Aufbau einer internen Anlaufstelle für Betroffene von Anfeindungen.
- HateAid unterstützt die Anlaufstelle mit Beratung sowie zusätzlichen Angeboten zum Umgang mit digitaler Gewalt.

ZOiS Zentrum für Osteuropa-
und internationale Studien
*Centre for East European
and International Studies*

the
future
past.

 **Hate
Aid**

I. Einleitung

Es ist ein Wesenszug wissenschaftlichen Arbeitens, dass die Ergebnisse der eigenen Arbeit öffentlicher Kritik ausgesetzt sind. Solange es sich um sachliche Kritik handelt, ist das gut und wichtig. Zunehmend erleben Wissenschaftler*innen aber nicht mehr nur sachliche Kritik an ihren Aussagen oder Publikationen, sondern sehen sich auch persönlichen Anfeindungen¹ ausgesetzt. Wissenschaftler*innen mit besonderen Diskriminierungsmerkmalen² und Angehörige marginalisierter Gruppen werden häufig noch heftiger angegriffen³. Bei den Anfeindungen geht es darum, sie zu diffamieren, zu bedrohen, einzuschüchtern und letztendlich zum Verstummen zu bringen (Silencing), um sie von kritischen Aussagen und Publikationen abzubringen, zu denen die Angreifer*innen andere Ansichten haben. Ihr Ziel ist es nicht, sich mit den Wissenschaftler*innen sachlich auseinanderzusetzen, sondern sie mundtot zu machen.

Die Anfeindungen erfolgen in den meisten Fällen über Social-Media-Kanäle wie X (ehemals Twitter), Facebook, YouTube sowie über E-Mails, SMS, Messenger (WhatsApp, Telegram o.ä.) und/oder über Kommentarspalten in den etablierten Medien. Zu den Textnachrichten können auch Videos mit Hassbotschaften und Desinformationen sowie Fake-Bilder der betroffenen Personen verbreitet werden. Darüber hinaus versenden einige Angreifer*innen auch handschriftlich verfasste Hass- und Drohbriefe. Die Motive der Täter*innen können sehr unterschiedlich sein. Einige handeln aus ideologischen oder politischen, andere aus persönlichen Motiven.

Auch wer die Täter*innen sind, lässt sich oft erst einmal nicht sagen. Sie verstecken sich hinter Pseudonymen, können Einzelpersonen sein oder aus Gruppen heraus agieren. Es kann sich dabei auch um eine staatlich koordinierte Desinformationskampagne handeln, die das Ziel hat, die wissenschaftliche Einrichtung oder einzelne Mitarbeiter*innen anzugreifen und die Integrität der Betroffenen sowie der Institution zu untergraben. Dagegen vorzugehen, erscheint als schwierig, aber es ist keineswegs unmöglich.

¹ Bei Hatemails/Anfeindungen geht es um Beleidigungen, Verleumdungen, Bedrohungen, die hauptsächlich online per E-Mail, über Social-Media-Kanäle, über Kommentare in Online-Medien, etc. stattfinden. Diese Anfeindungen können sich auch auf das analoge Leben übertragen. Aus Lesbarkeitsgründen wird im weiteren Verlauf dieses Leitfadens „nur“ die Bezeichnung Anfeindungen verwendet.

² Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Genderidentität oder Behinderung

³ Lauter Hass – leiser Rückzug | Studie zu Hass im Netz 2024 (kompetenznetzwerk-hass-im-netz.de)

II. Welche Auswirkungen können Anfeindungen haben?

Anfeindungen wirken sich zunächst einmal unmittelbar auf die betroffenen Mitarbeiter*innen aus. Sie können die Betroffenen **psychisch** belasten und Auswirkungen auf ihre Gesundheit, ihre Arbeit, ja ihren gesamten Alltag haben.

Aber auch **physische Gewalt** gegen Wissenschaftler*innen, wie sie z. B. Journalisten*innen oder Politiker*innen teilweise erleben, ist nicht auszuschließen. Die physische Gewalt muss dabei nicht unbedingt von den Absender*innen der Anfeindungen selbst ausgeübt werden. Immer wieder sind es Dritte, die durch die Anfeindungen über Social-Media-Kanäle angestachelt werden und sich dadurch aufgefordert fühlen, „den nächsten Schritt“ zu unternehmen. Die Sorge vor dieser Gewalt kann dabei bereits das Ziel der Anfeindungen sein. Psychische und physische Folgen sind eng miteinander verwoben und sollten nicht unterschätzt werden.

Die Betroffenen werden gerade nicht in ihrer Rolle als Privatperson angegriffen. Sie werden angegriffen, weil sie „Wissenschaftler*innen“ und Teil der Institution sind, an der und für die sie tätig sind.

Anfeindungen können **auch die wissenschaftliche Arbeit** der Betroffenen **beeinträchtigen**:

1. **Integrität und Reputation** der betroffenen Wissenschaftler*innen können Schaden nehmen, weil Anfeindungen über öffentliche Social-Media-Kanäle in der Regel falsche Behauptungen enthalten, um die Wissenschaftler*innen zu diffamieren und zu diskreditieren. Das kann auch zu einem **Vertrauensverlust** bei **Gesprächspartner*innen**, vertraulichen **Quellen** und anderen führen.
2. Die Sorge vor weiteren Anfeindungen kann Wissenschaftler*innen dazu bewegen, sich bei ihren Forschungsergebnissen, kontroversen Thesen und Veröffentlichungen zurückzuhalten oder von öffentlichen Auftritten zurückzuziehen. Damit verwirklicht sich nicht nur ein Ziel (**Silencing**) der Angreifer*innen. Silencing hat auch **unmittelbare Auswirkungen auf die Freiheit und Unabhängigkeit der Forschung**.

Ganz abgesehen davon bedeuten Anfeindungen auch eine erhebliche **zusätzliche Arbeitsbelastung**. Die betroffenen Mitarbeiter*innen müssen sich je nach Art und Umfang mit Beweissicherung, Gesprächen (mit der Institutsleitung, Kommunikation, Sicherheitsbehörden, Psycholog*innen, etc.) und Sicherheitsmaßnahmen beschäftigen.

Wissenschaftler*innen mit besonderen Diskriminierungsmerkmalen und Angehörige marginalisierter Gruppen werden i.d.R. noch heftiger angegriffen.

III. Anlaufstelle für Betroffene von Anfeindungen

Anfeindungen erreichen die Betroffenen in der Regel auf ihren persönlichen Kommunikationskanälen. Oft ist zunächst nicht absehbar, ob es bei einzelnen Anfeindungen bleibt oder ob sich daraus mehr entwickelt. Ab wann eine Unterstützung durch Dritte erforderlich ist, lässt sich kaum objektiv bestimmen und hängt sehr stark von Art und Umfang der Anfeindungen ab. Sinnvoll ist sie sicherlich bereits ab der ersten Nachricht, denn sehr schnell kann ein Ausmaß erreicht sein, bei dem eine Bewältigung der psychischen und organisatorischen Belastung nur noch mithilfe Dritter möglich ist.

Betroffene wenden sich in solchen Fällen oft an Dritte. Die Hürde, sich an die eigenen Kollegen*innen oder Vorgesetzten zu wenden, ist oftmals hoch – auch weil die Sorge besteht, dass ein offener Umgang mit derartigen Belastungen als Schwäche verstanden werden könnte. Dies hat zur Folge, dass der eigene Arbeitsplatz den Betroffenen nicht die Sicherheit gibt, die sie benötigen, um mit Belastungen umzugehen, die mit ihrer Arbeit als Wissenschaftler*innen einhergehen.

Dem kann und soll die **Einrichtung einer Anlaufstelle** in der wissenschaftlichen Institution entgegenwirken. Ihr Ziel ist nicht nur, konkrete Hilfsangebote zu machen und als unterstützende Begleitung zu fungieren. Sie soll auch zum Ausdruck einer Kultur werden, in der Betroffene sich ermuntert fühlen, an ihrem Arbeitsplatz Hilfe und Unterstützung zu suchen. Das ist umso wichtiger, weil die Betroffenen nicht in ihrer Rolle als Privatperson angegriffen werden. Sie werden angegriffen, weil sie „Wissenschaftler*innen“ und Teil der Institution sind, an der und für die sie tätig sind.

Die Anlaufstelle der wissenschaftlichen Institution soll der **Sensibilisierung und Beratung** aller Mitarbeiter*innen im Umgang mit Anfeindungen dienen und zugleich deutlich machen, dass die Institutsleitung das Thema im Blick behält und bereit ist, aktiv unterstützend tätig zu werden. Die Anlaufstelle informiert darüber, was Anfeindungen sind, in welchen Kontexten sie auftreten und welche Auswirkungen sie haben können.

Die Anlaufstelle soll den Betroffenen außerdem im **konkreten Fall direkte Unterstützung** durch die Institution anbieten. Sie nimmt dabei eine **Schnittstellenfunktion** zwischen den betroffenen Mitarbeiter*innen und der Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung sowie den Sicherheitsbehörden und weiteren externen Organisationen ein und sorgt dafür, dass den Betroffenen auf kurzen Wegen schnell geholfen werden kann.

IV. Beteiligte Personen

Die Anlaufstelle besteht aus einem festen Kreis von Personen, die sich stets in einem engen Austausch über sämtliche Meldungen und Vorfälle befinden sollten. Daher empfiehlt es sich, dass dieser definierte Personenkreis auch Zugang zu dem Medium hat, in dem die Meldungen und Vorfälle gespeichert werden.



© thefuturepast

Erforderliche Personen	Funktion
Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Sie trägt die Gesamtverantwortung. • Sie erhält operative Unterstützung durch die Ansprechperson der Anlaufstelle.
Ansprechperson der Anlaufstelle	<ul style="list-style-type: none"> • Sie sollte nah an der Leitung sein, um die Informations- und Abstimmungswege so kurz wie möglich zu halten. • Da es sich in Hatemails gegen Mitarbeiterinnen oft auch um sexualisierte Anfeindungen handelt, kann es hilfreich sein, wenn eine Mitarbeiterin als Ansprechperson fungiert.
Leitung Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Sie trägt die Verantwortung für kommunikative Maßnahmen.
Ansprechperson für die Koordination des Krisenstabs	<ul style="list-style-type: none"> • In einem durch Anfeindungen ausgelösten Krisenfall muss der Krisenstab schnell handeln. • Die Ansprechperson für die Koordination des Krisenstabs muss die Leitung des Krisenstabs entsprechend unterstützen können. • Sie muss daher stets über sämtliche Vorfälle informiert sein.

Bedarfsweise Erweiterung	
intern	extern
IT-Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsbehörden, wie z. B. Polizei, Staatsschutz/ LKA Berlin, Meldestelle HessegegenHetze, etc.
Leitung Forschungsschwerpunkt	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationen, wie z. B. HateAid.
Personalleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Je nach Konstellation weitere externe Personen/ Stellen zur Unterstützung der Betroffenen/der wissenschaftlichen Einrichtung.

Die Angreifer*innen wollen sich mit den Wissenschaftler*innen nicht sachlich auseinandersetzen, sondern sie mundtot machen.

V. Sensibilisierung und Beratung

1. Sensibilisierung

Ein wichtiges Ziel ist es, in der Einrichtung ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass digitale Anfeindungen jede*n im Institut treffen können; ob man in den sozialen Medien aktiv ist oder nicht. Zum anderen geht es darum, einen souveränen Umgang mit Anfeindungen in der Institution zu etablieren – für die einzelnen Mitarbeiter*innen genauso wie für das Institut an sich.

- Die Ansprechperson **informiert** daher regelmäßig die Mitarbeiter*innen über **aktuelle Entwicklungen im Themenfeld**.
- Sie **organisiert** bei Bedarf **Informationsveranstaltungen** sowie interne **Erfahrungsaustausche**.

2. Information und Kommunikation

Die Anlaufstelle trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeiter*innen immer

- über die bestehenden Angebote informiert sind und
- wissen, wer wofür zuständig ist und wen sie auf welchen Wegen ansprechen können. Dazu gehören auch Vertretungsregelungen im Abwesenheitsfall.
- Sie stellt sicher, dass im Rahmen des Onboarding-Prozesses auch darüber informiert wird, welche Konzepte es in der Institution zum Umgang mit Anfeindungen gibt.

3. Beratung

Man kann sich vor Anfeindungen im Vorfeld kaum direkt schützen.

- Man kann allerdings bestimmte Möglichkeiten **erschweren**, wie z. B. das Hacking von Accounts, das Stören von (Online-)Veranstaltungen oder das Veröffentlichenden privater Daten und Informationen im Netz (**Doxxing**). Hierfür kann die Anlaufstelle präventive **Beratung und Unterstützung organisieren, wie z. B.:**
 - Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit der eigenen Accounts, z. B. Check der Privatsphäreinstellungen, Einrichten der Zwei-Faktor-Authentifizierung, Einrichten und Verwenden eines Passwortmanagers.
 - Konzepte für Online-Veranstaltungen, z. B. Link nur an angemeldete Personen versenden, Netiquette erstellen und darauf hinweisen.
 - Privatsphäre-Checks: Welche sensiblen und personenbezogenen Informationen sind im Netz zu der Person zu finden? Dafür z. B. Suchmaschinen nutzen, Berufsplattformen checken und ggf. Löschung beantragen.
 - Unterstützung bei der Einrichtung einer Auskunftssperre
 - Datensparsamkeit auf der Website des Instituts, z. B. nur E-Mail-Adresse als Kontaktmedium angeben.
 - Einführung von Diensthandys.
- Man kann sich außerdem **auf bestimmte Situationen schon im Vorfeld vorbereiten**. Es kann empfehlenswert sein, die Social-Media-Kanäle von besonders exponierten Mitarbeiter*innen der wissenschaftlichen Einrichtung durch den Bereich Kommunikation betreuen zu lassen und dafür **Kommunikationskonzepte** zu entwickeln. Zu empfehlen sind auch **Trainings**, z. B. im Umgang mit schwierigen Situationen in den sozialen Medien oder allgemeine Medientrainings.
- In jedem Fall sollte man insbesondere das Ausbreiten von Hasskommentaren auf den eigenen Social-Media-Accounts **umgehend unterbinden**, indem man die betreffenden Accounts blockiert und die Hasskommentare bei der Plattform über das NetzDG (Netzwerkdurchsetzungsgesetz) meldet. Wichtig ist, sie vorher mit Screenshots rechtssicher zu dokumentieren. Dabei empfiehlt es sich, eine **Netiquette** für den eigenen Account und den des Instituts zu entwickeln, die den Umgang mit Hasskommentaren regelt.

Alle Mitarbeiter*innen der wissenschaftlichen Einrichtung können sich an die Anlaufstelle wenden, um sich zu solchen **präventiven Maßnahmen** beraten zu lassen. Dabei spielt es zunächst keine Rolle, ob sie bereits von Anfeindungen betroffen sind oder nicht. Die Anlaufstelle zieht bei Bedarf die fachlich verantwortlichen Kollegen*innen im Haus (IT, Kommunikation u. ä.) hinzu oder organisiert eine Beratung durch Dritte. An dieser Stelle bietet sich auch eine Zusammenarbeit mit HateAid an.

4. Dokumentation (Sammeln und Überblick verschaffen)

Eine wichtige Aufgabe der Anlaufstelle besteht außerdem darin, dass sie die Mitarbeiter*innen immer wieder auffordert und ermuntert, sämtliche Anfeindungen an sie zu melden. Dazu zählen auch solche, die zunächst keine belastenden Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen haben. Ziel ist es, möglichst viele Anfeindungen zu sammeln, denen die wissenschaftliche Einrichtung und ihre Mitarbeiter*innen ausgesetzt sind. Dadurch wird es für die Anlaufstelle sowie für die Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung möglich, sich einen **Überblick über das Ausmaß der regelmäßigen Anfeindungen zu verschaffen, Muster und Entwicklungen zu erkennen, frühzeitig gezielt Hilfe anzubieten und bei Bedarf weitere präventive Maßnahmen zu ergreifen.**

Dabei kann allein das Wissen um bestimmte **Muster** helfen. So gibt es beispielsweise Täter*innen, die mehrere Personen angreifen (zeitgleich oder in Abständen). Für die betroffenen Mitarbeiter*innen kann das eine wichtige Information sein, denn es kann subjektiv einen Unterschied machen, ob Täter*innen nur einen selbst gezielt angreifen oder mehrere Personen. Für die Sicherheitsbehörden ist diese Information ebenfalls wichtig. Weitere wichtige Informationen, die über die Anfeindungen dokumentiert werden sollten, sind Täter*innen-Account, Plattform, Zeitpunkt, wiederkehrende Formulierungen, etc.

Die Erfassung und Dokumentation des Aufkommens von Anfeindungen an der wissenschaftlichen Einrichtung stellen auch ein wichtiges Instrument dar, um Zuwendungsgeber und andere Stakeholder und Partner*innen in anonymisierter Form über Anzahl, Art und Intensität der Anfeindungen zu informieren, für das Phänomen zu sensibilisieren und ihre Unterstützung zu erhalten.

Wichtig ist, dass die Mitarbeiter*innen bei einer Meldung die entsprechenden Hatemails als Anhänge an die Anlaufstelle weiterleiten. Nur so ist es für die IT sowie bei Bedarf für die Sicherheitsbehörden möglich, die IP-Adressen der Absender*innen herauszufinden.

5. Netzwerkaufbau und -pflege

Eine große Hilfe in der Krise kann insbesondere die kommunikative Unterstützung durch Partnerorganisationen sein, z. B. durch solidarisierende Tweets oder Statements. Ihre Solidarität stärkt sowohl die Betroffenen als auch die Institution. Als Reaktion gegen Anfeindungen und Diffamierung ist ein gemeinsamer Counterspeech von großer Bedeutung. Es empfiehlt sich deshalb, **Austauschformate mit externen Partnerorganisationen** zum Thema Anfeindungen zu organisieren bzw. dafür bereits etablierte Formate zu nutzen.

VI. Unterstützung von Betroffenen in akuten Situationen

Wenn die Anfeindungen ein Ausmaß angenommen haben, das die betroffenen Mitarbeiter*innen nicht mehr allein bewältigen können, kann sie die wissenschaftliche Einrichtung in vielfältiger Weise dabei unterstützen, mit der Situation umzugehen:

1. Dabei geht es zunächst um den **Schutz der Betroffenen selbst**, sei es in Form **psychologischer Unterstützungsangebote** oder in Gestalt konkreter **Sicherheitsmaßnahmen**.
2. Darüber hinaus empfiehlt es sich in der Regel auch, **kommunikative (Gegen-)Maßnahmen** im Umgang mit den Anfeindungen zu ergreifen.
3. Schließlich ist in den allermeisten Fällen auch ein **rechtliches Vorgehen** gegen die Angreifer*innen möglich und sinnvoll.

In allen drei Feldern besteht die **Rolle der Anlaufstelle** darin, in enger Abstimmung mit der Leitung und den Betroffenen, die erforderliche Unterstützung durch den Bereich Kommunikation, die IT oder Dritte zu organisieren. In dieser **Schnittstellenfunktion** ist sie die Ansprechperson für alle Beteiligten und sorgt für kurze Abstimmungs- und Entscheidungswege. Wichtig ist bei allen Maßnahmen, dass sie ausschließlich mit **Zustimmung der Betroffenen** erfolgen dürfen.

Unterstützung von Betroffenen beim Umgang mit Anfeindungen



Icon: flaticon.com

© the future past.

Die Arbeitgeber*innen haben eine Fürsorgepflicht. Sie müssen sich um ihre Mitarbeiter*innen kümmern.

1. Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen

a. Psychologische Unterstützung

Die Anlaufstelle kümmert sich um die Vermittlung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten, wie z. B. um eine psychosoziale Beratung von HateAid.

b. Analoger und digitaler Schutz

Je nach Konstellation können Schutzmaßnahmen für die Betroffenen erforderlich werden. Die Ansprechperson berät die Betroffenen dazu, stellt in enger Abstimmung mit der Leitung die erforderlichen Kontakte her und betreut die Umsetzung der Maßnahmen.

b.1. Kontakt zu den Sicherheitsbehörden

Unabhängig von der Frage, ob die betroffene Person eine Strafanzeige stellen will oder nicht, empfiehlt es sich, mit den Sicherheitsbehörden Kontakt aufzunehmen (**welche dies sind, sollte für die wissenschaftliche Einrichtung im Vorhinein festgelegt werden**) und dafür die Angriffe zu dokumentieren. Sie haben unter Umständen die Möglichkeit, weitere Informationen über die Angreifenden einzuholen, **Gefährdungsbeurteilungen** vorzunehmen und gegebenenfalls weitere Schutzmaßnahmen zu veranlassen.

Die Ansprechperson übernimmt, soweit dies möglich ist, für die Betroffenen die Kommunikation mit den Sicherheitsbehörden. Die Anlaufstelle sollte bei der Kommunikation mit den Sicherheitsbehörden auch die betroffenen Mitarbeiter*innen einbinden und sie stets über den aktuellen Stand informieren.

Dabei ist es wichtig, die Anlaufstelle einzubeziehen, um auch für künftige Fälle über einen **etablierten Kontakt zu den Sicherheitsbehörden** zu verfügen. Eine Meldung an die Sicherheitsbehörden ist auch deshalb wichtig, weil nur gemeldete Fälle in die offiziellen **Statistiken** eingehen und nur so in der Politik und in der Gesellschaft das Bewusstsein für die Verbreitung von Anfeindungen gestärkt werden kann.

b.2. Dokumentation/Beweissicherung

Für die Meldung bei den Sicherheitsbehörden und eine eventuelle spätere Rechtsverfolgung ist es hilfreich, die Anfeindungen gut zu dokumentieren.

Die Anlaufstelle sammelt dafür insbesondere die folgenden Dokumente:

- Hatemails, die von den Adressat*innen in Form von E-Mail-Anhängen an die Anlaufstelle weitergeleitet werden: Dadurch können die E-Mails später hinsichtlich der IP-Adressen genauer überprüft werden.
- Screenshots der Posts auf Social-Media: Damit diese rechtssicher sind, müssen die (User-)Namen der Absender*innen sowie Adressaten*innen, das vollständige Datum der Posts und die Uhrzeit sowie der Kontext eindeutig erkennbar sein.
- Scans von handschriftlich verfassten Briefen.

Indem die Anlaufstelle den jeweiligen Fall erfasst, mit den Betroffenen abstimmt, zusammenfasst und dann an die Sicherheitsbehörden weiterleitet, beschleunigt sie die Bearbeitung.

b.3. Schutzmaßnahmen am Wohnort: Auskunftssperre

Jede Person kann über eine andere Person Auskunft über deren Namen und gegenwärtige Anschrift erhalten (einfache Melderegisterauskunft: § 44 BMG). Für die Betroffenen von Anfeindungen stellt das ein besonderes Risiko dar. Angreifer*innen nutzen beispielsweise im Rahmen von **Doxxing** das Mittel der **Melderegisterauskunft**, um den Wohnort der betroffenen Person zu veröffentlichen. Für Betroffene empfiehlt es sich deshalb, frühzeitig zu verhindern, dass Dritte auf ihre Meldedaten zugreifen können. Dafür können sie einen **Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre** stellen. Hierfür müssen sie die in **§ 51 Abs. 1 BMG** festgelegten Tatsachen glaubhaft machen.

Der formlose **Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre** muss von den betroffenen Personen erfolgen und bei der Meldebehörde eingereicht werden. Die Anlaufstelle unterstützt die Betroffenen bei dem Antrag und reicht ihn bei der zuständigen Stelle ein. Siehe **Musterantrag** im Anhang mit Ausfüllhinweisen und **konkreten Handlungsschritten** für die Anlaufstelle.

Je nach Konstellation kann es erforderlich sein, eine **Auskunftssperre durch die Sicherheitsbehörden von Amts wegen** einrichten zu lassen. Dadurch beschleunigt sich der Prozess erheblich. Das ist ein Verfahren, das die Anlaufstelle mit den Sicherheitsbehörden abstimmen sollte und das sich insbesondere empfiehlt, wenn es häufiger zu Anfeindungen kommt, die eine Auskunftssperre erforderlich machen. Dafür lässt sich der durch die Anlaufstelle etablierte Kontakt mit den Sicherheitsbehörden nutzbar machen.

b.4. Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Im Zusammenhang mit Anfeindungen können die Betroffenen auch die Sorge haben, dass die Angreifer*innen sie am Arbeitsplatz aufsuchen oder auf dem Arbeitsweg belästigen oder verfolgen. Je nach Konstellation kann es daher erforderlich sein, entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten. Dies erhöht auch das subjektive Sicherheitsgefühl der Betroffenen.

Die Ansprechperson berät gemeinsam mit der Institutsleitung und den betroffenen Personen über geeignete Maßnahmen und organisiert die dafür erforderlichen Schritte. Auch hierfür empfiehlt sich eine Abstimmung mit den Sicherheitsbehörden.

- **Zugänge zum Institut, Arbeitsweg**
Denkbar sind beispielsweise die folgenden Maßnahmen:
 - das Einrichten von **Sonderzugängen** zum Institut
 - die Absprache, dass die Betroffenen das Gebäude nicht allein verlassen
 - die Möglichkeit, Taxis für den Weg zur und von der Arbeit zu nutzen
 - Einlasskontrollen

- **Anrufe**

Mitarbeiter*innen, die Sorge davor haben, dass die Absender*innen von Anfeindungen sie auch telefonisch kontaktieren könnten, können auch hier Unterstützung erhalten. Folgende Maßnahmen wären möglich:

- Keine Veröffentlichung von dienstlichen Telefonnummern auf der Website des Instituts.
- Umleitung der Anrufe auf die Telefonzentrale, die die Anrufe nicht weiterleitet, sondern die Mitarbeiter*innen darüber informiert, z. B. per E-Mail.
- Sensibilisierung der Kollegen*innen der Telefonzentrale darüber, dass unter keinen Umständen Informationen über die Mitarbeiter*innen herausgegeben werden dürfen, wie z. B. Kontaktdaten sowie Informationen, die Rückschlüsse auf den Aufenthaltsort erlauben (Arbeitsort, Dienstreise, Urlaub, Krankheit, etc.).

- **Eingehende Post**

Wenn Anfeindungen auch auf dem klassischen Postweg eingehen, kann es für die Betroffenen entlastend sein, wenn die eingehende Post von der Anlaufstelle entgegengenommen, geöffnet und vorsortiert wird. Das muss im Einzelfall abgesprochen werden. Eine solche Regelung kann aber auch dann hilfreich sein, wenn Anfeindungen zunächst nur über E-Mail eingegangen und bislang noch nicht auf dem Postweg eingetroffen sind. Siehe **Musterregelung** hierzu im Anhang.

b.5. Schutzmaßnahmen bei öffentlichen Auftritten

In der Regel sind Veranstaltungstermine öffentlich bekannt. Die Betroffenen können die Sorge davor haben, dass die Angreifer*innen zu der Veranstaltung kommen, um die Veranstaltung zu stören und/oder sie gezielt anzugreifen.

Die Ansprechperson informiert die für die jeweiligen Veranstaltungen Zuständigen über den entsprechenden Vorfall, sodass sie sich auf eventuelle Störungen einstellen können. Je nach Konstellation kann es auch empfehlenswert sein, die Sicherheitsbehörden über geplante Veranstaltungen zu informieren.

b.6. Schutzmaßnahmen für die Sicherheit im Netz

Je nach Konstellation kann es erforderlich sein, die IT hinzuzuziehen, um die E-Mail- und Social-Media-Accounts der Betroffenen zusätzlich abzusichern und sie für im Kontext mit den Anfeindungen mögliche Cyberangriffe zu sensibilisieren. Gerade bei staatlich koordinierten Desinformationskampagnen können zusätzliche **Cyberangriffe**, wie z. B. **Hacking der Social-Media-Accounts** der Betroffenen oder der wissenschaftlichen Einrichtung oder **DoS/DDoS-Angriffe**⁴ nicht ausgeschlossen werden.

2. Kommunikation

a. Monitoring

Wenn Mitarbeiter*innen Anfeindungen erhalten, kann in der Regel der weitere Verlauf nicht vorhergesehen werden. Es kann bei einzelnen Aktionen bleiben. Die Situation kann sich aber auch sehr schnell zu einer Krise für die Mitarbeiter*innen und für die wissenschaftliche Einrichtung entwickeln. Deshalb kann es sinnvoll sein, dass die Betroffenen, die einen akuten Vorfall melden, frühzeitig durch ein Monitoring des Bereichs Kommunikation unterstützt werden.

b. Abstimmung von kommunikativen (Gegen-)Maßnahmen

Die Anlaufstelle stimmt mit den Betroffenen, dem Bereich Kommunikation und der Institutsleitung ab, ob und inwieweit die wissenschaftliche Einrichtung die weitere Kommunikation für die betroffenen Mitarbeiter*innen übernimmt, Statements dazu veröffentlicht und/oder Pressemitteilungen vorbereitet.

Entscheidend ist hier, dass die wissenschaftliche Einrichtung mit geeigneten kommunikativen Maßnahmen deutlich macht, dass die Betroffenen als Teil des Instituts angegriffen werden und es aktiv hinter ihnen steht.

c. Mobilisierung eines Unterstützernetzwerks

Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Netzwerke sowohl der wissenschaftlichen Einrichtung als auch der Betroffenen zu mobilisieren, um sie aktiv bei dem konkreten Vorfall zu unterstützen.

⁴ Denial-of-Service (DoS)-Angriffe richten sich gegen die Verfügbarkeit von Diensten, Webseiten, einzelnen Systemen oder ganzen Netzen. Wird ein solcher Angriff mittels mehrerer Systeme parallel ausgeführt, spricht man von einem verteilten DoS- oder DDoS (Distributed Denial of Service)-Angriff. DDoS Angriffe erfolgen häufig durch eine sehr große Anzahl von Computern oder Servern.

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI): *Die Lage der IT-Sicherheit in Deutschland 2023*, Bonn 2023, S. 89.

3. Vorgehen gegen Angreifer*innen

Viele Betroffene fragen sich, ob sich ein rechtliches Vorgehen gegen Angreifer*innen lohnt und zögern daher oft aus verschiedenen Gründen, diesen Weg zu gehen. Gerade diese geringe Anzeigebereitschaft bei Anfeindungen führt jedoch dazu, dass viele Angreifer*innen für ihre Handlungen nicht zur Verantwortung gezogen werden und ungestört oder sogar bestärkt weitermachen können.

Um vermeintliche Hürden abzubauen, wird in der Folge aufgezeigt, welche Möglichkeiten Betroffenen grundsätzlich offenstehen und wie diese auch in der Praxis einfach und effektiv umgesetzt werden können.

Betroffene Mitarbeiter*innen haben unterschiedliche rechtliche Möglichkeiten, um gegen Angreifer*innen vorzugehen. Welches Vorgehen dabei im Einzelnen geboten und sinnvoll ist, sollte durch eine rechtliche Beratung abgeklärt werden.

Zunächst ist zwischen strafrechtlichen und zivilrechtlichen Schritten zu unterscheiden.

a. Strafrechtliche Schritte

Anfeindungen können nach Art und Umfang eine ganze Reihe von Straftatbeständen darstellen.

- Straftaten wie Beleidigung (§ 185 StGB) oder Üble Nachrede (§ 186 StGB) und Verleumdung (§ 187 StGB) werden dabei nur verfolgt, wenn die Betroffenen dies ausdrücklich beantragen.
- Andere Straftaten wie Bedrohung (§ 241 StGB), Nötigung (§ 240 StGB), Belohnung und Billigung von Straftaten (§ 140 StGB), Nachstellung/ Stalking (§ 238 StGB) oder auch Volksverhetzung (§ 130 StGB) werden von den Strafverfolgungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft) als sogenannte Officialdelikte verfolgt, sobald diese Kenntnis von ihnen erlangt haben.

Bringen Betroffene Anfeindungen zur Anzeige, müssen die Strafverfolgungsbehörden prüfen, ob ein strafrechtlich relevantes Verhalten vorliegt. Ist dies der Fall, werden in der Folge Ermittlungen aufgenommen. Bedarf es im konkreten

Fall eines Strafantrages, haben die Strafverfolgungsbehörden das geschädigte Opfer hierauf hinzuweisen. Im Strafverfahren drohen den Angreifer*innen Geld- oder Freiheitsstrafen. Aber auch wenn es zu keiner Verurteilung kommt, ist eine Strafanzeige gegen Hatemails/Anfeindungen sinnvoll, weil sie in die Kriminalstatistiken einfließt oder wichtig für die Gefährdungsbeurteilung sein kann.

Ein Strafverfahren kann natürlich auch eine zusätzliche Belastung für die Betroffenen darstellen. Es ist deshalb zu empfehlen, dass die Betroffenen auch hierbei von Anfang an durch die Anlaufstelle bzw. durch einen Rechtsbeistand begleitet werden. Dieser sollte von der wissenschaftlichen Einrichtung gestellt werden, da die Betroffenen in ihrer Rolle als Mitarbeiter*innen der wissenschaftlichen Einrichtung angegriffen wurden.

Die strafrechtliche Verfolgung ist als Maßnahme gegen Anfeindungen sehr wichtig. Täter*innen müssen für ihr Verhalten zur Verantwortung gezogen werden und Konsequenzen erfahren. Des Weiteren dient sie dazu, das Strafverfolgungsinteresse des Staates durchzusetzen, dem die Strafverfolgungsbehörden verpflichtet sind.

Dabei können die Interessen der Betroffenen oder auch des Instituts von denen der Strafverfolgungsbehörden abweichen. Institut und Betroffene werden dann auch den weiteren Verlauf des Verfahrens nicht mehr ohne weiteres selbst bestimmen können. Darüber sollten sie sich im Klaren sein. Die Entscheidung, ob Anzeige erstattet wird, sollte auch vor diesem Hintergrund immer den Betroffenen vorbehalten bleiben.

b. zivilrechtliche Möglichkeiten

Während es beim Strafverfahren um die Bestrafung der Angreifer*innen geht, nimmt das Zivilrecht vor allem den Ausgleich für die erlittenen Anfeindungen zwischen betroffener Person und Angreifer*in in den Blick.

Wollen sie

- das Löschen von Hasskommentaren erwirken,
- die Angreifer*innen zur Unterlassung ihres Verhaltens oder
- in schwereren Fällen auch zur Zahlung einer Geldentschädigung verpflichten,

müssen sie dies auf dem zivilrechtlichen Wege tun.

Silencing hat unmittelbare Auswirkungen auf die Unabhängigkeit der Forschung allgemein.

Anders als im Strafverfahren müssen sie hier selbst tätig werden, in der Regel mit anwaltlicher Unterstützung. Sie tragen dabei auch das finanzielle Prozessrisiko. Inwieweit die wissenschaftliche Einrichtung bei Zivilverfahren finanzielle Unterstützung leisten kann, muss im Einzelfall geklärt werden. Organisationen wie HateAid unterstützen Betroffene dabei, sich auch mit rechtlichen Mitteln gegen digitale Gewalt zur Wehr zu setzen. Damit Betroffenen der Zugang zum Recht nicht verschlossen bleibt, übernimmt HateAid in geeigneten Fällen die Finanzierung zivilrechtlicher Schritte. Die Anlaufstelle vermittelt bei Bedarf auch hier den Kontakt.

VII. Nach dem Vorfall

Nach Abschluss des Vorfalls sollte die Anlaufstelle mit etwas Abstand ein **Debriefing** mit den Beteiligten, insbesondere mit der betroffenen Person und der Institutsleitung, anbieten. Ein solches Treffen soll klären, ob der Vorfall auch für die betroffene Person abgeschlossen ist bzw. inwieweit es noch Unterstützungsbedarf über den konkreten Fall hinaus gibt. Dabei sollte es auch darum gehen, welche Erfahrungen aus der Bewältigung des Vorfalls für künftige Vorfälle nutzbar gemacht werden können.

Die Anlaufstelle soll auch zum Ausdruck einer Kultur werden, in der Betroffene sich ermuntert fühlen, an ihrem Arbeitsplatz Hilfe und Unterstützung zu suchen.

VIII. Mögliche Belastungen für die Ansprechperson

Die Ansprechperson der Anlaufstelle erhält alle Informationen über sämtliche Verunglimpfungen, Beleidigungen, Bedrohungen, Diffamierungen, die in Anfeindungen in schriftlicher Form, in Bildern, Videos oder anderer Form enthalten sind. Das kann auch für die Ansprechperson belastend sein. Es ist daher wichtig, die Ansprechperson vorab über **zusätzliche Arbeitsbelastung und mögliche psychische Belastungen** zu informieren und sie auf die Aufgaben so gut es geht vorzubereiten. Darüber hinaus kann der Ansprechperson auch weitere Unterstützung, wie z. B. eine Supervision durch HateAid, angeboten werden. Die Ansprechperson muss sich darüber im Klaren sein, dass an sie herangetragene Fälle oberste Priorität haben. Sonstige Aufgaben im Rahmen der eigentlichen Tätigkeit müssen dann zunächst zurückgestellt werden.

Die Anlaufstelle soll Betroffenen im konkreten Fall direkte Unterstützung durch die Institution anbieten. Sie nimmt dabei eine Schnittstellenfunktion zwischen den betroffenen Mitarbeiter*innen, der Institutsleitung der wissenschaftlichen Einrichtung, den Sicherheitsbehörden und weiteren externen Organisationen ein und sorgt dafür, dass den Betroffenen auf kurzen Wegen schnell geholfen werden kann.

IX. Vertraulichkeit und Schutz von Persönlichkeitsrechten

Bei der Kommunikation mit den Betroffenen erhält die Anlaufstelle zum Teil sehr persönliche Informationen, mitunter erhält sie auch **sensible personenbezogene Daten**. Auch deshalb ist es sinnvoll, dass es nur eine Person an der wissenschaftlichen Einrichtung gibt, die sich in Abstimmung mit der Institutsleitung um diese Art der Kommunikation kümmert. Sie sollte selbst darauf achten, einen **vertraulichen Umgang** zu gewährleisten und die **Persönlichkeitsrechte der Betroffenen** zu wahren. Das gilt für alle Stadien der Unterstützung: von der Dokumentation und Beratung bis hin zur Unterstützung in akuten Fällen. Die Ansprechperson sollte deshalb alle Betroffenen in geeigneter Form über ihre Verpflichtung zur Verschwiegenheit aufklären.

X. Überprüfung und Aktualisierung des Leitfadens

Es empfiehlt sich, den Leitfaden einmal im Jahr auf seine Aktualität hin zu überprüfen.

Es geht darum, einen souveränen Umgang mit Hatemails/Anfeindungen in der Institution zu schaffen – für die einzelnen Mitarbeiter*innen genauso wie für das Institut an sich.

XI. Anlagen

1. Muster für einen Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre

Vor-/Nachname **BETROFFENE*R**
Privatanschrift
PLZ Ort

Meldebehörde
Straße
PLZ Ort

ORT, DATUM

Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre aufgrund schutzwürdiger Interessen gemäß §51 Abs. 1 Bundesmeldegesetz (BMG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich eine Einrichtung einer Auskunftssperre gem. § 51 Abs. 1 BMG. Meine persönlichen Daten sind wie folgt:

- **VORNAME, NACHNAME**
- **GEBURTSTAG/-ORT**
- **STAATSANGEHÖRIGKEIT**

Die Begründung für meinen Antrag ist wie folgt:

Seit **JAHR** arbeite ich als (**MITARBEITER*IN/WISSENSCHAFTLER*IN**) am **XXX** (wissenschaftliche Einrichtung, Anschrift). Meine Funktion/Mein Forschungsschwerpunkt ist **XXX**.

Schilderung des Sachverhalts:

- **Konkrete Darstellung der erhaltenen Hatemails/Anfeindungen (was, seit/wann, von wem, in welchem Zusammenhang)**
- **Knappe Schilderung der Auswirkungen auf die betroffene Person**

(Falls zutreffend:)

Diesen Sachverhalt habe ich mit Unterstützung meines Arbeitgebers am **DATUM** an die **SICHERHEITSBEHÖRDE** weitergeleitet und stehe mit ihnen in Kontakt. **HIER DIE ANSPRECHPERSON ODER DIE ABTEILUNG DER SICHERHEITSBEHÖRDE NENNEN.**

Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

UNTERSCHRIFT BETROFFENE*R

Mustervorlage: thefuturepast

2. Konkrete Schritte beim Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre

Der Antrag muss von den betroffenen Personen gestellt und bei der zuständigen Meldebehörde eingereicht werden.

Dabei können sie aber weitestgehend von der Anlaufstelle unterstützt werden.

1. Die Anlaufstelle füllt den Antrag aus. Sie benötigt dafür von dem*der betroffenen Mitarbeiter*in ihre **persönlichen Daten** (Geburtsdag, Wohnort, Staatsangehörigkeit).
2. Die Anlaufstelle entwirft eine **kurze Schilderung des Sachverhalts** und stimmt diese mit dem*der betroffenen Mitarbeiter*in ab. Dabei geht es darum, die in § 51 Abs.1 BMG aufgeführten Tatsachen glaubhaft zu machen.

Es empfiehlt sich, zum einen die Vorfälle konkret darzustellen (Datum, Inhalt, Verfasser*in, Kontext). Zum anderen sollte knapp dargelegt werden, wie sich diese Vorfälle im Sinne des von § 51 Abs.1 BMG für eine Auskunftssperre erforderlichen schutzwürdigen Interessen auf die betroffene Person auswirken (Psyche, Sicherheitsgefühl, Arbeit u. ä.).

3. Der*Die betroffene Mitarbeiter*in **unterzeichnet** den Antrag.
4. Die Anlaufstelle fügt dem Antrag **geeignete rechtssicher dokumentierte Nachweise** an, die den Sachverhalt belegen.
5. Die Anlaufstelle erstellt einen **Scan** und/oder eine Kopie der Antragsunterlagen.

6. Die Anlaufstelle **schickt** den Antrag an die Meldebehörde.
7. Die Anlaufstelle übernimmt die weitere Kommunikation mit der Meldebehörde.
8. Wurde eine Auskunftssperre eingerichtet, sollte die Anlaufstelle nach 18 Monaten eine **Wiedervorlage** erstellen, weil Auskunftssperren nur für zwei Jahre gültig sind, § 51 Abs.4 BMG. Danach muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Sollten in einem konkreten Fall bereits **Sicherheitsbehörden** tätig sein, empfiehlt es sich, im Antrag explizit anzugeben, dass die wissenschaftliche Einrichtung diesen Vorfall an die Sicherheitsbehörden gemeldet hat und im Austausch mit ihnen ist. Dabei sollten auch das Aktenzeichen und die Ansprechperson bei der konkreten Sicherheitsbehörde genannt werden. Die Anlaufstelle sollte zudem die betreffende Sicherheitsbehörde darüber informieren, dass der Antrag gestellt wurde.

Der Antrag kann auch für den*die Ehepartner*in sowie für die Kinder gestellt werden.

Die Ansprechperson der Anlaufstelle berät gemeinsam mit der Institutsleitung und den betroffenen Personen über geeignete Maßnahmen und organisiert die dafür erforderlichen Schritte.

3. Mögliche Schritte beim Umgang mit Postsendungen

Sollte es erforderlich sein, dass die an betroffene Mitarbeiter*innen adressierte Post durch die Anlaufstelle oder andere Stellen im Haus vorsortiert wird, müssen auf den konkreten Einzelfall zugeschnittene Regelungen getroffen werden. So kann beispielsweise geregelt werden, dass für die betroffenen Mitarbeiter*innen eingehenden Postsendungen

1. zunächst nur in Abstimmung mit ihnen geöffnet werden. Die betroffenen Mitarbeiter*innen könnten mitteilen, welche Absender*innen bedenkenlos sind sowie welche Post sie von wem regelmäßig oder in absehbarer Zeit erhalten.
2. von unbekanntem Absendern*innen nicht geöffnet, sondern vernichtet oder zurückgesendet werden.
3. von bekannten Absendern*innen, die bereits Hass-/Drohbriefe gesendet hatten, nicht geöffnet, sondern an die Sicherheitsbehörden weitergeleitet werden.

Hierzu sollte eine Beratung durch die Sicherheitsbehörden erfolgen, die mit dem jeweiligen Fall betraut sind.

Herausgegeben von:

Zentrum für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS) gGmbH

Mohrenstraße 60

10117 Berlin

www.zois-berlin.de

Institutsleitung: Gwendolyn Sasse und Christian Schaich

thefuturepast UG

c/o Studio SDAB

Werner-Voß-Damm 62

12101 Berlin

www.thefuturepast.de

Geschäftsführung: Fatma Geisler und Christoph Geisler

HateAid gGmbH

Greifswalder Straße 4

10405 Berlin

www.hateaid.org

Geschäftsführung: Anna-Lena von Hodenberg und Josephine Ballon

Sämtliche Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Sie dürfen von Dritten ohne vorherige Zustimmung der Herausgeber*innen weder ganz noch auszugsweise kopiert, verändert, vervielfältigt oder veröffentlicht werden.

Gestaltung:

ultramarinrot

Büro für Kommunikationsdesign

