

Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung auf kommunaler Ebene: Eine Interviewstudie

Moritz Lorenz, Jens Ostwaldt

Abstract: Der Beitrag untersucht Ansätze und Umsetzung von Projekten der Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung auf kommunaler Ebene. Grundlage sind 14 Interviews mit Fachkräften aus neun Bundesländern, die im Rahmen des Projekts „Kommunale Fachberatung: Prävention und gesellschaftlicher Zusammenhalt“ geführt wurden. Der Beitrag zeigt, dass die interviewten Fachkräfte als intermediäre Knotenpunkte zwischen Verwaltung, Zivilgesellschaft und Sicherheitsbehörden im kommunalen Kontext agieren. Sie handeln im Spannungsfeld von Gefahrenabwehr und demokratiefördernder Befähigungslogik. Ressourcenknappheit, projektbezogene Förderlogiken und wechselnde politische Prioritäten stellen Herausforderungen dar, weil sie die fachliche Kontinuität mindern; daraus resultiert ein „brain drain“, der Erfahrungswissen erodieren lässt. Der Artikel leistet einen Beitrag zur Identifizierung von Herausforderungen in der kommunalen Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung, identifiziert dabei kommunale Aushandlungsprozesse und formuliert praxisnahe Empfehlungen: Langfristige Finanzierung, strukturelle Verankerung sowie fachliche Austauschformate sind nötig, um Kommunen als eigenständige Resonanzräume demokratischer Aushandlung nachhaltig und wirksam zu stärken.

Schlagwörter: Radikalisierungsprävention, Demokratieförderung, Kommunen, Verwaltung

1. Einleitung

Kommunale Ansätze der Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung rücken seit gut zwei Jahrzehnten sowohl in der politischen Praxis als auch in der Forschung zunehmend in den Fokus. Es hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass erfolgreiche Radikalisierungsprävention vor allem dort ansetzen muss, wo die Radikalisierung stattfindet; zumeist vor Ort im Sozialraum derjenigen, die sich radikalisieren (Biene 2019). Als Handlungsebene, die es ermöglichen soll, gesellschaftliche Konflikte frühzeitig wahrzunehmen und zu adressieren, fungieren Städte, Landkreise und Gemeinden z. B. als *Frühwarnsystem* demokratischer Gesellschaften. Gleichzeitig müssen sie lokale Ressourcen, heterogene Akteurslandschaften und unterschiedliche Professionen koordinieren – von Ordnungsbehörden über Jugendämter bis hin zu zivilgesellschaftlichen Initiativen. Kommunen agieren somit nicht als Ausführungsorgane übergeordneter Förderprogramme, sondern entwickeln eigene Strategien, Netzwerke und Fachstrukturen, die präventive und demokratiefördernde Maßnahmen miteinander verweben (Müller/Linßer/Kurtenbach 2024). Damit entsteht eine komplexe Schnittstelle, in der präventiv ausgerichtete Verhinderungs- gepaart mit kommunaler Sicherheitslogik der Gefahrenabwehr auf dialogisch-pädagogische Befähigungslogiken trifft. Gerade auf der kommunalen Ebene, wo sich administrative Zuständigkeiten, politische Entscheidungen und zivilgesellschaftliche Erwartungen überlagern, werden diese Differenzen nicht nur sichtbar,

sondern handlungsrelevant. Obwohl das Spannungsfeld zwischen Prävention und Demokratieförderung bereits intensiv diskutiert wurde, entfaltet es im kommunalen Alltag eine eigene Logik: Fachkräfte müssen situativ entscheiden, ob der Schwerpunkt auf Gefahrenabwehr, Dialogformaten oder strukturellen Veränderungsprozessen liegt. Diese Entscheidungen sind geprägt von personellen Ressourcen, politischer Rückendeckung und individuellen Haltungen. Indem die vorliegende Studie die Perspektive dieser Fachkräfte empirisch beleuchtet, leistet sie einen doppelten Beitrag: Erstens vertieft sie die theoretische Debatte um Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung durch die Analyse kommunaler Aus Handlungsprozesse; zweitens liefert sie praxisnahe Impulse für die Weiterentwicklung kommunaler Fachstrukturen und übergeordneter Förderarchitekturen.

Auf Grundlage der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojekts „Kommunale Fachberatung: Prävention und gesellschaftlicher Zusammenhalt“ der Vereinigung Pestalozzi gGmbH analysiert dieser Artikel, wie Fachkräfte in kommunalen Verwaltungen dieses Spannungsfeld in ihrer alltäglichen Praxis bearbeiten. Das Projekt unterstützt bundesweit Kommunen durch Beratung, Fortbildungen und kollegialen Austausch. Die qualitative Interviewstudie mit vierzehn Fachkräften rekonstruiert, wie Mandatsverständnisse ausgehandelt, Netzwerke moderiert und begrenzte Ressourcen entlang lokaler Bedarfe allokiert werden. Durch die Einbindung unterschiedlicher Verwaltungsbereiche (Jugend, Soziales, Ordnung) und die Betonung bedarfsorientierter Arbeitsweisen eröffnet das Projekt einen empirischen Zugang: Es erlaubt, die Perspektive kommunaler Akteur:innen zu erfassen und damit die Debatte um wissenschaftlich reflektierte Praxiserfahrungen anzureichern.

Der Artikel gliedert sich wie folgt: Nach einer konzeptionellen und auch strukturellen Verortung von Angeboten der Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung (Kapitel 2) und der Darstellung kommunaler Handlungsfelder (Kapitel 3) werden Forschungsdesign und Methodik der Begleitstudie erläutert. Anschließend werden die empirischen Befunde vorgestellt, um abschließend die Implikationen für Praxis, Politik und Forschung zu diskutieren. Ziel ist es, die kommunale Ebene als eigenständigen Resonanzraum demokratischer Aushandlung sichtbar zu machen – und damit einen Beitrag zur evidenzbasierten Weiterentwicklung von kommunaler Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung zu leisten.

2. Konzepte und Struktur von Prävention und Demokratieförderung

Prävention und Demokratieförderung sind in den letzten Jahren zu zentralen Bezugspunkten zahlreicher politischer, pädagogischer und sozialarbeiterischer Programme geworden. Beide Begriffe markieren normative Handlungsziele, verfolgen jedoch unterschiedliche Logiken, Zielgruppen und professionspolitische Ansätze – was in der Praxis regelmäßig zu Spannungsverhältnissen, aber auch zu Schnittmengen führt (Ostwaldt 2022). Um dieses Verhältnis angemessen zu beschreiben, bedarf es einer begrifflichen und systematischen Klärung beider Begrifflichkeiten.

Das Konzept Prävention ist vielschichtig und keineswegs eindeutig. In der Regel wird darunter das Verhindern eines als unerwünscht definierten Zustands verstanden – eine Definition,

die gerade in pluralistischen Gesellschaften problematisch ist, weil sie normative Setzungen voraussetzt (Holthusen et al. 2011). Caplan (1964) schlug eine Differenzierung präventiver Ansätze, hier im Kontext der Vorbeugung von Epidemien, nach Interventionszeitpunkt vor: primäre Prävention richtet sich an Personen ohne erkennbare Auffälligkeiten, sekundäre Prävention an solche mit ersten Problemanzeichen und tertiäre Prävention an Personen mit manifestem problematischem Verhalten und/ oder Einstellungen. Gordon (1983) schlug später eine Unterscheidung nach Zielgruppen vor: Universelle Prävention richtet sich an die Allgemeinbevölkerung, selektive an besonders gefährdete Gruppen und indizierte Prävention an Menschen mit bereits sichtbaren Problemlagen. Auch wenn diese beiden Konzepte in der Präventionspraxis allzu oft synonym verwendet werden, unterscheiden sie sich in ihrer spezifischen Konzeption grundsätzlich voneinander (Milbradt et al. 2019). Eine Person mit ersten Anzeichen rechtsextremer Gesinnung wäre nach Caplans Einordnung der sekundären, also der zweiten Stufe, nach Gordons Systematisierung jedoch der indizierten Prävention, also der dritten Stufe zuzuordnen. Das mag auf den ersten Blick nach Wortklauberei klingen, führt jedoch im sehr sensiblen Arbeitsfeld der Radikalisierungsprävention zu Unklarheiten, die mit einfachen Mitteln vermieden werden könnten (vgl. Ostwaldt 2022). Zudem wird zwischen Verhaltensprävention – der Einflussnahme auf individuelles Verhalten – und Verhältnisprävention – der Veränderung struktureller Bedingungen – unterschieden (Johansson 2012). Gerade Letztere zeigt deutliche Anknüpfungspunkte zur Demokratieförderung, etwa wenn strukturelle Ausschlussmechanismen thematisiert oder demokratische Teilhabe gestärkt werden sollen. Becker et al. (2022) konkretisieren in ihrer Arbeit das Konzept der Demokratieförderung auf drei Ebenen: Auf der individuellen Ebene werden demokratische Sozialisationsprozesse unterstützt und „demokratische(n) Abwehrkräfte(n) im Umgang mit antidemokratischen Akteur: innen und Standpunkten“ (Becker et al. 2022: 29) erlernt. Auf der zweiten, der kollektiv-kulturellen Ebene soll die demokratische Kultur gestärkt sowie „demokratie- und menschenfeindlicher Einstellungs-, Werte- und Handlungsmuster“ (Becker et al. 2022: 29) verhindert werden. Drittens wird auf der strukturellen Ebene die Förderung demokratischer Mitbestimmungsstrukturen sowie die „Überwindung von gesellschaftspolitischen Benachteiligungen sowie die strukturell-sozialräumliche Vermeidung antidemokratischer Bestrebungen und Einflussnahmen“ (Becker et al. 2022: 29) formuliert. Das darauf aufbauende theoretische Modell verortet Demokratieförderung somit auf den drei genannten Ebenen mit jeweiligem Aneignungs- und Abwehrcharakter (Becker et al. 2022: 30). Damit schlagen Becker et al. vor, auch die Verhinderung antidemokratischer Tendenzen in den Auftrag von Demokratieförderung zu integrieren. Ein solches Konzept kann das Spannungsfeld von präventiver Verhinderungslogik und Demokratieförderung auf theoretischer Ebene zwar auflösen. Es zeigt sich aber, dass es in der praktischen Umsetzung einer spezifischeren Differenzierung bedarf (dazu Figlestahler/Schau 2019; Ostwaldt 2022). Der präventiven Komponente von Demokratieförderung oder der Prävention als solche wohnt ein immenses Stigmatisierungspotenzial inne (Ostwaldt 2020b), das z. B. dazu beitragen kann, dass *unproblematisches* Verhalten als potenziell antidemokratisch benannt wird, um den präventiven Charakter des eigenen Projekts zu betonen (Figlestahler/Schau 2019). Insbesondere in der Zusammenarbeit mit marginalisierten gesellschaftlichen Gruppen, vor allem im Kontext der Islamismusprävention, zeigt sich diese Problematik: Eine Zuschreibung präventiver Funktion an eigentlich fördernde Angebote kann zu Stigmatisierung beitragen (Figlestahler/Schau 2019; Ostwaldt 2020b).

Mit Blick auf im Rahmen der Präventionsarbeit in Deutschland umgesetzten Maßnahmen, lassen sich einige der sogenannten Primärprävention zugeordneten eher als politische Bildung oder Demokratieförderung beschreiben – etwa die Vermittlung von Medienkompetenz oder Demokratiewissen. Dass diese Maßnahmen präventive Wirkung entfalten können, steht außer Frage – jedoch geschieht dies nicht aus einer Verhinderungs-, sondern aus einer Befähigungslogik heraus.

Deshalb wird in der aktuellen Diskussion zum einen vorgeschlagen, zwischen präventiver Wirkung und präventivem Handeln zu unterscheiden (Milbradt et al. 2019) und zum anderen einen sog. engen Präventionsbegriff zu wählen, unter den nur solche Maßnahmen explizit unter „Prävention“ zu fassen sind, die tatsächlich auf die Verhinderung spezifischer Risiken zielen – also vor allem sekundäre und indizierte Prävention. Die diesbezügliche Diskussion wird aktuell kontrovers geführt. Es zeigt sich, dass in der Praxis der Prävention und Demokratieförderung die Verwendung eines weiten Präventionsbegriffs favorisiert wird (Döring et al. 2020; Oulad M’Hand/Nadar, 2022), während vonseiten der Wissenschaft in Richtung eines engen Verständnisses von Prävention argumentiert wird (Ceylan/Kiefer 2013; Ostwaldt 2022).

Die voranstehenden Ausführungen zeigen, dass es in Bezug auf Ansätze der Präventionsarbeit und Demokratieförderung aufgrund der vielfältigen theoretischen und auch praktischen Zugänge kaum möglich ist, konzeptionelle Klarheit herzustellen. Für die vorliegende Studie bedeutet dies, dass die Erhebungen als solche nicht vor dem Hintergrund eines spezifischen Verständnisses von Prävention oder Demokratieförderung stattfanden, sondern, wie später noch geschildert wird, kommunale Bemühungen explorativ erheben, um die zuvor angerissene Debatte um Verständnisse von Prävention und Demokratieförderung als Analysefolie zu verwenden.

Die deutsche Präventions- und Demokratieförderungslandschaft hat sich in den letzten anderthalb Jahrzehnten zu einem vielfältigen, zusehends professionalisierten, aber zugleich fragmentierten Feld entwickelt. Getragen wird sie von einem Nebeneinander staatlicher Förderprogramme, föderal organisierter Zuständigkeiten und zivilgesellschaftlicher Trägerstrukturen, die teilweise eng, teils jedoch auch konflikthaft miteinander verbunden sind (Walkenhorst/Nordbruch 2025). Zentrale programmatische Impulse gingen in den Anfangsjahren strukturierter Förderung von Prävention und Demokratieförderung von unterschiedlichen Bundesprogrammen aus. Beginnend mit dem Programm „Entimom – gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus“ (2002–2006), wurden durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zwei weitere Förderprogramme umgesetzt: „Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ und „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“ (2007–2010). Diese beiden Programme mündeten letztlich im Bundesprogramm „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“ (2011–2014), das den Weg ebnete für das Förderprogramm „Demokratie leben!“, das sich seit seiner Einführung im Jahr 2015 nun in der dritten Förderphase (2025–2029) befindet und ebenfalls vom BMFSFJ umgesetzt wird. Mit einem jährlichen Budget von über 100 Millionen Euro ist es das mit Abstand bedeutendste Förderinstrument für Projekte gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, zur Demokratieförderung und zur Radikalisierungsprävention in Deutschland. In der ersten Förderperiode (2015–2019) wurden bundesweit über 250 Modellprojekte umgesetzt, darunter zahlreiche Vorhaben zur Prävention religiös begründeter Radikalisierung. Ab 2020 wurde das Programm restrukturiert: Weniger, dafür fokussierte Projekte sollten eine strategischere Wirkung entfalten. Zugleich wurden neue Förderfelder

wie „phänomenübergreifende Prävention“ oder „Prävention und Deradikalisierung im Strafvollzug“ geschaffen.

Ein zentraler Baustein des Programms sind die „Partnerschaften für Demokratie“ (PfD). Diese Partnerschaften werden auf Ebene von Städten, Landkreisen und Gemeinden eingerichtet und fördern die Entwicklung und Umsetzung lokaler Handlungskonzepte zur Demokratieförderung und Extremismusprävention. Über Koordinierungs- und Fachstellen vor Ort werden zivilgesellschaftliche Akteure: innen und kommunale Verwaltungsbereiche vernetzt. Zudem unterstützen Jugendforen die eigenständige Projektarbeit junger Menschen. Die PfD stehen exemplarisch für eine Regionalisierung von Demokratieförderung und sollen zur Verankerung demokratischer Kultur im Alltag beitragen (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, o.J.b). Flankiert wird „Demokratie leben!“ durch spezifische Initiativen einzelner Ministerien – etwa durch das „Nationale Präventionsprogramm gegen islamistischen Extremismus“ des Bundesministeriums des Innern, das zwischen 2017 und 2020 rund 100 Millionen Euro zur Verfügung stellte. Zudem betreibt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ein bundesweites Netzwerk, „die Beratungsstelle Radikalisierung“¹, dass Familienangehörige und Ratsuchende durch zivilgesellschaftliche Träger vor Ort unterstützt.

Trotz dieser umfangreichen Förderkulissen fehlt es bislang an einer kohärenten nationalen Gesamtstrategie, die Zuständigkeiten, Zieldefinitionen und Qualitätsstandards systematisch bündelt. In den letzten Jahren wurden hier allerdings große Fortschritte erzielt, indem auf Bundesebene zivilgesellschaftliche Kompetenznetzwerke, die sog. „Bundeszentrale Infrastruktur“ (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, o.J.a) zur Vernetzung von Projekten und zur Weiterentwicklung von fachlichen Standards etabliert wurden. Während Programme wie „Demokratie leben!“ bewusst auf zivilgesellschaftliche Umsetzung setzen, kritisieren manche Akteure das Fehlen staatlicher Steuerung und mangelnde Wirkungskontrolle (Steinke 2017). Dem entgegenen andere, dass gerade die zivilgesellschaftliche Flexibilität ein Erfolgsfaktor sei – insbesondere gegenüber international stärker zentralisierten Präventionsarchitekturen wie etwa in Frankreich, wo die staatliche Steuerung stärker im Vordergrund steht und zivilgesellschaftliche Beteiligung vergleichsweise schwächer ausgeprägt ist (Ostwaldt 2020a). Auch auf Länderebene wurden in den letzten Jahren eigenständige Programme und Strukturen zur Demokratieförderung etabliert. Ein Beispiel sind die in Hessen geschaffenen DEXT-Fachstellen („Demokratie fördern – Extremismus vorbeugen – Toleranz stärken“), die auf kommunaler Ebene angesiedelt sind. Sie beraten Einzelpersonen (in Erst- und Verweisberatung), Verwaltung, Bildungseinrichtungen und Zivilgesellschaft zu Fragen der Demokratieförderung und phänomenübergreifenden Extremismusprävention, koordinieren Fortbildungen und initiieren lokale Projekte. Damit tragen sie nicht nur zur Vernetzung bestehender Strukturen bei, sondern auch zur institutionellen Verstärkung von Demokratieförderung und Extremismusprävention auf kommunaler Ebene (Hessisches Informations- & Kompetenzzentrum gegen Extremismus, o.J.).

Ein weiteres Merkmal der Landschaft der Prävention und Demokratieförderung ist die große Heterogenität der Träger. Neben etablierten Bildungseinrichtungen und Wohlfahrtsverbänden engagieren sich zunehmend auch migrantische Selbstorganisationen und religiöse Gemeinschaften, insbesondere im Bereich der Islamismusprävention. So wurde in der ersten För-

1 https://www.beratungsstelle-radikalisierung.de/DE/Startseite/startseite_node.html

derperiode von „Demokratie leben!“ rund ein Viertel der einschlägigen Projekte von migrantischen oder islamischen Vereinen getragen (Ostwaldt, 2020a). Diese Vielfalt spiegelt gesellschaftliche Realität wider, wirft jedoch auch Fragen nach Professionalisierung, Qualitätssicherung und gesellschaftlicher Reichweite auf (Ceylan/Kiefer 2013; Ostwaldt 2020a). Allerdings ist das Feld auch von strukturellen Unsicherheiten geprägt: Förderlogiken sind oft projektbezogen und befristet, was langfristige Planungen erschwert. Zudem existieren bis heute keine bundesweit verbindlichen Berufsbilder, Ausbildungsstandards oder Evaluationseinheiten, die zur Qualitätssicherung beitragen könnten (Hafeneger/Ostwaldt 2023). Gleichzeitig ist jedoch eine deutliche Professionalisierungstendenz zu erkennen. Die wissenschaftliche Betrachtung der Programme hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen – u. a. durch den MAPEX-Forschungsverbund, der 2021 eine systematische Kartierung der Präventionslandschaft vorlegte und dabei über 1.500 Projekte identifizierte. Diese Kartierung macht nicht nur die Heterogenität der Trägerlandschaft sichtbar, sondern verweist auch auf Herausforderungen in Bezug auf Zielgruppenerreichung, methodische Kohärenz und Wirkungsnachweise (MAPEX Forschungsverbund 2021).

3. Kommunale Ansätze der Prävention und Demokratieförderung

Nach der begrifflichen Klärung von *Prävention* und *Demokratieförderung* sowie der Darstellung der überregionalen Programme, Trägerlandschaften und institutionellen Rahmenbedingungen richtet sich der Blick nun auf die kommunale Ebene. Denn hier konkretisieren sich die zuvor skizzierten Konzepte im Alltagshandeln – sei es durch die Umsetzung von Landesstrategien, durch eigene kommunale Programme oder durch die Koordination zivilgesellschaftlicher Akteure. Kommunen sind nicht nur Orte der Exekution übergeordneter Programme, sondern zunehmend selbst initiativ im Aufbau tragfähiger Präventions- und Demokratieförderungsstrukturen. Ihre zentrale Rolle ergibt sich sowohl aus ihrer institutionellen Verankerung im Sozialraum als auch aus ihrer Nähe zu den Adressat:innen, Netzwerken und gesellschaftlichen Konflikten, auf die Prävention und Demokratieförderung reagieren.

Der folgende Abschnitt widmet sich daher der Frage, wie sich kommunale Ansätze konkret ausgestalten, welche Strukturen und Praktiken sich herausgebildet haben und welche Spannungsfelder dabei sichtbar werden.

3.1 Kommunen als Handlungsebene

Die kommunale Ebene hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem wichtigen Handlungsfeld für Präventionsarbeit und Demokratieförderung entwickelt. In ihrer Funktion als unmittelbare Verwaltungsebene mit Zugang zu lokalen Netzwerken, zivilgesellschaftlichen Akteur:innen und Verwaltungseinheiten bündeln Kommunen unterschiedliche Perspektiven und ermöglichen flexible Reaktionen auf gesellschaftliche Herausforderungen. Programme wie die kommunale Kriminalprävention (KKP) entstanden bereits in den 1990er Jahren und verankerten die Idee einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit vor Ort (Schreiber 2016; Berndt/Lustig 2014). Dabei stehen sie im Spannungsfeld zwischen administrativen Vorgaben,

begrenzten Ressourcen und der Erwartung, wirksame Maßnahmen gegen Radikalisierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und gesellschaftliche Polarisierung zu ergreifen.

Kommunen verfügen über eine besondere Nähe zu gesellschaftlichen Problemlagen – und damit über eine Frühwarnfunktion, die Landes- oder Bundesebene nur begrenzt erfüllen können. Gerade im Bereich der Radikalisierungsprävention werden sie mit Herausforderungen konfrontiert, die nicht nur auf sicherheitsrelevante Phänomene begrenzt sind, sondern soziale, kulturelle und politische Spannungen vor Ort betreffen: von der Anfeindung demokratischer Mandatsträger: innen über öffentlichkeitswirksame Mobilisierungen bis hin zur schleichenden Normalisierung menschenfeindlicher Positionen im lokalen Alltag (Müller/Linßer/Kurtenbach 2024; Molthagen/Korgel 2009). Diese Nähe zum sozialen Raum erlaubt Kommunen, Entwicklungen kontextsensitiv wahrzunehmen – gleichzeitig zwingt sie sie dazu, sich mit komplexen Gemengelagen auseinanderzusetzen, die nicht mit standardisierten Maßnahmen beantwortet werden können.

Dabei zeigt sich, dass kommunale Handlungsspielräume in der Regel nicht auf spezifische Aufgabenbereiche begrenzt sind, sondern eine flexible Bündelung verschiedener Akteurslogiken und institutioneller Zuständigkeiten erfordern. Modelle wie die kommunale Konfliktberatung belegen, dass gerade auf lokaler Ebene mit Beteiligung, Aushandlung und Prozessgestaltung gearbeitet werden muss, um der Komplexität gesellschaftlicher Spannungen gerecht zu werden (Berndt/Lustig 2014).

Zudem ergibt sich aus dem föderalen Aufbau der Bundesrepublik eine erhebliche Varianz in Bezug auf Ressourcen, Strukturen und strategische Ausrichtung kommunaler Präventionsarbeit. Während einige Kommunen über stabile, institutionalisierte Präventionsgremien verfügen, ist die Arbeit in anderen weitgehend projektbezogen und abhängig vom Engagement Einzelner (Schreiber 2016). Dieser Befund unterstreicht, dass kommunale Prävention kein einheitliches Modell kennt – sondern stets Ergebnis lokaler Gegebenheiten, personeller Konstellationen und politischer Rückendeckung ist.

3.2 Strukturen, Akteure und Spannungsfelder

Die praktische Umsetzung kommunaler Präventions- und Demokratieförderung ist von einer Vielzahl beteiligter Akteur: innen geprägt – und von den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen. In den vorliegenden Studien wird deutlich, dass Fachkräfte in den Verwaltungen oftmals eine zentrale Rolle einnehmen: Sie agieren an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Ressorts, koordinieren Netzwerke und entwickeln kontextbezogene Maßnahmen (Schreiber 2016; Müller/Linßer/Kurtenbach 2024). Zugleich sehen sich diese Akteur: innen mit divergierenden Anforderungen konfrontiert. Auf der einen Seite stehen sicherheitsbezogene Logiken, etwa wenn es um die Einschätzung möglicher Gefährdungen oder den Umgang mit extremistischen Akteuren geht. Auf der anderen Seite finden sich demokratiefördernde Ansätze, die stärker auf Teilhabe, Dialog und die Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen setzen (Molthagen/Korgel 2009; Berndt/Lustig 2014). Dieses Spannungsverhältnis zwischen Verhinderungs- und Ermöglichungslogik prägt die alltägliche Arbeit in vielen Kommunen – und macht deutlich, dass Prävention nicht nur eine technische, sondern auch eine politisch-normative Aufgabe ist.

Die damit verbundenen Herausforderungen betreffen sowohl die inhaltliche Ausrichtung als auch die strukturelle Verankerung kommunaler Maßnahmen. Häufig gibt es deutlich

unterschiedliche institutionelle Zuständigkeiten und es mangelt oft an personellen sowie finanziellen Ressourcen oder an langfristiger strategischer Planung (vgl. Schreiber 2016). Nicht selten hängt die Qualität der Arbeit von Einzelpersonen ab, die das Thema mit persönlichem Engagement tragen – eine Konstellation, die nicht nur Chancen, sondern auch Risiken birgt. Genau hier setzt die empirische Untersuchung dieses Beitrags an.

3.3 Kommunale Fachkräfte als tragende Akteure

Kommunen stehen seit Jahren unter erheblichem finanziellen und personellen Druck – vielerorts wird die kommunale Ebene als strukturell unterausgestattet beschrieben, etwa infolge langjähriger Haushaltskonsolidierungen, gestiegener Aufgabenlasten oder eines allgemeinen Fachkräftemangels. Zugleich ist in den vergangenen Jahren ein wachsendes Engagement in der kommunalen Präventionsarbeit zu beobachten: In vielen Städten und Landkreisen wurden Präventionsgremien etabliert, Strukturen zur interdisziplinären Zusammenarbeit aufgebaut und Maßnahmen gegen demokratiegefährdende Entwicklungen entwickelt (vgl. Schreiber 2016; Biene 2019).

Die Erfahrungen aus diesen Studien und die Praxisbeobachtungen im Rahmen des Projekts deuten deshalb darauf hin, dass die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung präventiver und demokratiefördernder Maßnahmen oft stark von einzelnen Fachkräften innerhalb der Verwaltung getragen wird. Diese übernehmen nicht nur koordinierende oder moderierende Funktionen, sondern reagieren auch auf akute gesellschaftliche Herausforderungen – häufig ohne ein klar abgegrenztes Mandat, mit befristeten Ressourcen oder ohne dauerhaft verfügbare Unterstützungsangebote. Gerade in kleineren Städten und Landkreisen ist diese Verantwortung oft an Einzelpersonen geknüpft – unabhängig davon, ob ihnen formell eine solche Rolle zugewiesen wurde.

Vor diesem Hintergrund richtet sich der Fokus der vorliegenden Untersuchung auf genau diese Zielgruppe. Untersucht wird, wie Fachkräfte kommunaler Verwaltungen ihre Arbeit im Spannungsfeld von Prävention und Demokratieförderung beschreiben, welche Rahmenbedingungen sie dabei erleben und wie sie den Begriff der Prävention im Kontext ihrer kommunalen Praxis verstehen. Der empirische Teil greift diese Perspektiven auf und macht deutlich, welche institutionellen, fachlichen und strategischen Fragen sich aus Sicht der Praktiker: innen stellen.

4. Vorgehen und Methodik

Die in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Spannungsfelder und strukturellen Herausforderungen der kommunalen Präventionspraxis bilden den Ausgangspunkt für die empirische Untersuchung dieses Beitrags. Im Mittelpunkt steht dabei die Perspektive jener Fachkräfte, die innerhalb kommunaler Verwaltungen maßgeblich zur Gestaltung und Koordination von Maßnahmen im Bereich der Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung beitragen.

Die Datengrundlage wurde im Rahmen des Modellprojekts „*Kommunale Fachberatung: Prävention und gesellschaftlicher Zusammenhalt*“ erhoben, das von der Vereinigung Pesta-

lozzi gGmbH im Projektverbund Legato umgesetzt und durch die Beratungsstelle „Radikalisierung“ im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert wird. Ziel des Projekts ist es, kommunale Verwaltungen bundesweit durch phänomenübergreifende Fachberatung, Fortbildungen und kollegialen Austausch dabei zu unterstützen, tragfähige Strukturen der Prävention und des gesellschaftlichen Zusammenhalts nachhaltig zu entwickeln².

Die Auswahl der Interviewpartner: innen sowie die Entwicklung des Erhebungsinstruments basieren auf einer systematischen Reflexion der Projekterfahrungen aus den ersten beiden Förderjahren. Dabei wurden sowohl wiederkehrende Fragestellungen, thematische Schwerpunkte sowie Herausforderungen aus der Fachberatung identifiziert als auch Rückmeldungen aus den Fortbildungsböcken berücksichtigt³. Auf dieser Grundlage wurde ein leitfadengestütztes Interviewinstrument entwickelt, das qualitative Einsichten in die kommunale Praxis und die Herausforderungen der beteiligten Fachkräfte ermöglichen sollte. Der Leitfaden wurde auf Basis methodischer Standards der qualitativen Interviewforschung konzipiert (vgl. Helfferich 2021) und in mehreren Rückkopplungsschleifen im Projektteam abgestimmt.

Das zugrunde liegende Forschungsinteresse richtete sich auf die Handlungsstrategien kommunaler Fachkräfte im Spannungsfeld komplexer oder unklarer Mandate – insbesondere im Kontext der Netzwerkarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur: innen. Der Leitfaden umfasste drei thematische Blöcke:

1. **Alltags- und Rollenverständnis:** Die Fachkräfte wurden gebeten, einen typischen Arbeitstag zu beschreiben und zu erläutern, wie sie in ihre jetzige Rolle gekommen sind. Zudem wurde nach einer hypothetischen Stellenausschreibung gefragt, um Selbstbeschreibungen und implizite Rollenerwartungen sichtbar zu machen.
2. **Netzwerkarbeit mit Zivilgesellschaft:** Es folgte ein Fragenkomplex zur konkreten Zusammenarbeit in Netzwerken – unter anderem mit der Bitte, eine typische oder erinnerungswürdige Sitzung zu schildern. Zentral waren hier auch Fragen nach der eigenen Haltung, Rolle und Einschätzung von Kooperationsverläufen.
3. **Mandats- und Auftragsverständnis:** Der dritte Block adressierte Fragen nach dem eigenen Auftrag in der Arbeit mit der Zivilgesellschaft. Die Interviewten wurden gebeten, ihren Auftrag zu beschreiben, zu benennen, worauf dieser sich stützt (z. B. Dienstweisung, persönliche Interpretation) und ob dieser mit anderen Aufträgen (z. B. aus der Zivilgesellschaft) kollidiert.

Die Interviews wurden im September und Oktober 2024 mit insgesamt vierzehn Fachkräften aus verschiedenen Kommunen geführt und fanden vollständig digital per Videokonferenz statt. Die Dauer der Gespräche betrug im Durchschnitt etwa 60 Minuten. Die Auswahl der Interviewten erfolgte gezielt entlang projektbezogener Kontakte sowie unter Berücksichtigung verschiedener Fachbereiche, dem Hintergrund der Fachkräfte und regionaler Kontexte. Da das Projekt seinen Schwerpunkt auf kleinere Städte und ländlich geprägte Landkreise legte, stammen die befragten Fachkräfte überwiegend aus entsprechenden kommunalen Kontexten. Eine systematische Differenzierung nach beispielsweise Ost/West, Stadt/Kreis oder zentral/peripher war im Projektkontext nicht vorgesehen und floss daher nicht in die Fallauswahl ein. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert.

2 Vgl. auch Projekthomepage: www.kommunale-fachberatung.de/

3 Fachberatung und Fortbildung bildeten zwei zentrale Säulen des Projekts, für mehr Informationen siehe Projekthomepage.

Für die Auswertung der Interviews wurde ein methodischer Zugang auf Basis der Grounded Theory gewählt (vgl. Glaser & Strauss, 1967). Diese Herangehensweise erschien insbesondere deshalb geeignet, weil sie eine systematische und zugleich offene Annäherung an bislang wenig strukturierte Perspektiven kommunaler Fachkräfte ermöglicht. Alternativen wie die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2015) oder die thematische Analyse (Braun & Clarke, 2006) wurden abgewogen, schienen jedoch aufgrund ihrer stärkeren Strukturierungsleistung weniger geeignet für das explorative Erkenntnisinteresse.

Im Auswertungsprozess wurde das Verfahren des offenen Codierens angewendet. Dabei wurden relevante Textpassagen aus den Interviewtranskripten identifiziert und inhaltsnah codiert. Die entstehenden Kategorien dienten der Strukturierung des Materials und der Sichtbarmachung wiederkehrender Themen und Spannungsfelder. Auf eine weiterführende Verdichtung im Sinne axialen oder selektiven Codierens wurde verzichtet, da die Auswertung vorrangig deskriptiv-analytisch angelegt war und keine theoriebildende Zielsetzung verfolgt wurde. Die Codierung erfolgte softwaregestützt mit MAXQDA.

Das gewählte Vorgehen trägt dem explorativen Charakter der Untersuchung Rechnung. Es erlaubt einerseits eine systematische Rekonstruktion kommunaler Praxis aus Sicht der unmittelbar Handelnden. Andererseits ermöglicht es, die in Kapitel 3 theoretisch beschriebenen Herausforderungen – etwa das Spannungsverhältnis zwischen unterschiedlichen Auftragslogiken, die Rolle individueller Verantwortung oder strukturelle Rahmungsbedingungen – empirisch zu überprüfen und zu vertiefen.

5. Alltags- und Rollenverständnis in der kommunalen Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung

Die Interviews verdeutlichen, dass die kommunalen Fachkräfte im Themenfeld der Prävention und Demokratieförderung in ihrem Arbeitsalltag mit einer Vielzahl sich überlagernder Aufgaben konfrontiert sind. Ihre Tätigkeiten erstrecken sich über ganz unterschiedliche inhaltliche und organisatorische Felder, die selten klar voneinander getrennt sind. Charakteristisch ist dabei, dass feste Tagesabläufe und Routinen kaum existieren. Vielmehr wechseln die Anforderungen häufig kurzfristig, sind eng mit lokalen Gegebenheiten verwoben und erfordern eine ständige Priorisierung. Die Interviewten beschreiben ihre Arbeit daher als von hoher Flexibilität geprägt, oft improvisierend und stark von Kontexten abhängig.

Ein Beispiel für die große Bandbreite an Tätigkeiten liefert folgende Interviewaussage:

„Also es ist nicht jeden Tag gleich, weil ich in vier Bereichen tätig bin in meiner Kommune. Ich kümmere mich einmal um die Arbeit Demokratische Strukturen zu stärken. Ich kümmere mich um das Thema Ehrenamt, um Projektförderung in den Kommunen. Und um Migrantenselbstorganisationen. [...] Und deswegen ist das sehr unterschiedlich. Es gibt mal Außendienst und Termine, es gibt mal auch mal zwischendurch mal einen Bürotag. [...] Es gibt mal eine Sitzung, die ich intern organisiert habe und bei mir vor Ort durchführe. Oder ich bin irgendwo eingeladen. Es ist wirklich unterschiedlich bei mir.“

(Interview 3)

Die Interviews zeigen, dass viele Fachkräfte eine Schnittstellenfunktion zwischen unterschiedlichen kommunalen Fachbereichen, aber auch zwischen Verwaltung und Zivilgesellschaft übernehmen. Ihre Aufgaben beinhalten dabei nicht nur klassische Verwaltungsarbeit, sondern auch Moderation, Netzwerkpflege, politische Bildungsarbeit und Koordination von

Ehrenamtsstrukturen. Die Aufzählung vielfältiger Aufgabenbereiche legt ein strukturelles Problem offen: Viele Fachkräfte im Bereich Demokratieförderung agieren in einem unscharf definierten Mandatsrahmen. Es existieren auf kommunaler Ebene häufig keine klaren Aufgabenprofile für Demokratieförderung, sondern eher thematische Zuständigkeiten, die inhaltlich divergieren. Diese fehlende institutionelle Rahmung erschwert nicht nur die strategische Steuerung, sondern auch die Wahrnehmung und Anerkennung der Stellen innerhalb der Verwaltung. Die Rollen sind dabei oft nicht institutionell klar verankert, sondern müssen durch persönliche Initiative, Erfahrung und Vernetzung immer wieder neu ausgefüllt werden. Auch dies spiegelt sich in der Beschreibung des Arbeitsalltags:

„Ich glaube, dass das Typische an meinen Arbeitstagen ist, dass keiner typisch ist. (...) Das ist erstmal im weitesten Sinne ein Bürojob ist. [...] Das heißt ich komme hier ins Büro bzw. ins Home Office und beginne dann doch häufig meinen Arbeitstag damit, dass ich einerseits meine Emails sichte, also schaue, was reingekommen ist über Kooperationspartner, Netzwerkpartner usw. aber eben auch hier intern in der Kreisverwaltung, in den unterschiedlichsten Bereichen, in denen ich arbeite ein bisschen gucke und schaue „Was hat sich seit dem letzten Tag oder in der letzten Zeit[...] entwickelt in den Themenfeldern, die ich im Rahmen meiner Stelle eben im Blick habe“.“

(Interview 9)

Ein wiederkehrendes Element in der Beschreibung des Alltags war zudem die Aufgabe des Monitorings. Viele Fachkräfte beobachten regelmäßig lokale Presseberichte, Social-Media-Kanäle, Polizeimeldungen und andere Informationsquellen, um sowohl demokratiefeindliche Vorfälle als auch zivilgesellschaftliche Aktivitäten im Blick zu behalten. Dieses Monitoring dient zum einen der internen Lageeinschätzung, zum anderen aber auch der strategischen Vorbereitung auf mögliche Interventionen oder Veranstaltungen. Es wird oft nicht als offiziell zugewiesene Aufgabe verstanden, sondern als selbstverständlicher Teil einer verantwortungsvollen Rolle:

„Was tatsächlich immer so am Tagesbeginn steht, wenn ich wirklich im Büro bin, ist so ein bisschen das Monitoring. Also zu schauen, was so in Zeitungen, auf Social Media usw. etwas passiert ist [...], um einen Überblick zu verschaffen und auch mittelfristig quasi Bedarfe in meinem Landkreis zu ermitteln, um dann auch damit Fortbildungen und Veranstaltungen zu den Thematiken zu arbeiten. Also das ist eigentlich so der Bestandteil, der eigentlich so gut wie immer gleich ist in einem Arbeitsalltag.“

(Interview 2)

„Und das, was ich quasi selber sammle, sind dann Zeitungsberichte oder Berichte über Veranstaltungen oder Vorfälle. Polizeimeldungen. [...] Dass ich dazu auch monitore und schaue so „Wer ist wo aktiv?“ und dadurch auch anderen Initiativen [identifiziere] [...]. Also so die negative Seite mit demokratiefeindlichen, menschenfeindlichen Vorfällen, aber auch so die positive Seite mit irgendwelchen Festen und Gedenkveranstaltungen usw. [schaue ich mir an]“

(Interview 2)

Viele der befragten Fachkräfte sind innerhalb kommunaler Verwaltungen verortet – teils in Stabsstellen, teils in Fachbereichen wie Jugend, Integration oder Soziales. Diese institutionelle Anbindung prägt ihre Rolle deutlich: Einerseits vertreten sie sichtbar eine öffentliche, demokratische Struktur nach außen, andererseits sind sie Teil der Verwaltung mit ihren begrenzten Spielräumen und Vorgaben. In dieser Funktion kommen sie regelmäßig mit Menschen in Kontakt, die sich von Politik und Demokratie entfremdet haben oder den öffentlichen Institutionen kritisch gegenüberstehen. Die Fachkräfte beschreiben, dass ihre Position ihnen in solchen Situationen dennoch Möglichkeiten eröffnet, Anschluss zu schaffen. Ihre Sichtbarkeit, ihre Gesprächsbereitschaft und ihr Engagement werden – so die Hoffnung – als Zeichen von Anerkennung und Zugewandtheit wahrgenommen. Die eigene Haltung wird

dabei nicht als neutral verstanden, sondern als bewusste Entscheidung für demokratische Werte, die sich auch im Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen widerspiegelt:

„Also, und das ist manchmal auch schwer aushaltbar, aber ich habe so das Gefühl, gerade weil unsere Stelle in der Verwaltung angesiedelt ist und dann zusätzlich auch noch so eine integrierende Funktion hat, ist auf jeden Fall so [eine Herausforderung] irgendwie eine klare Haltung zu haben gegen antidemokratische und menschenverachtende Tendenzen und das auch klar zu benennen und gleichzeitig irgendwie ein offenes Ohr [zu haben]. So, ich würde auch sagen, man muss klare Grenzen ziehen und bei bestimmten Äußerungen ist quasi auch Schluss und auch zu schauen, so denen keine Bühne zu bieten. Aber so im direkten Austausch und Gespräch zu schauen, wo kommen die Einstellungen her? Bei einzelnen Leuten, dafür muss man, glaube ich einfach offen sein, weil sonst verliert man die quasi komplett. Und das ist, glaube ich auch so eine Herausforderung für die nächsten Jahre, wenn nicht Jahrzehnte. So wie erreicht man irgendwie so Demokratie entfernte Menschen oder Leute, die sich irgendwie abgewendet haben, die irgendwie auch nicht mehr an Demokratie glauben, aber jetzt auch nicht irgendwie in extremistischen Strukturen drin sind, sondern einfach sehr desillusioniert sind. Und ja, ich glaube für die auch wieder offen zu sein und denen auch zuzuhören ist wichtig.“
(Interview 2)

Gerade im Kontakt mit zivilgesellschaftlichen Akteur: innen oder ehrenamtlich Engagierten spielt auch die Frage nach Anerkennung und Repräsentation eine Rolle. Verwaltungshandeln wird dabei nicht nur als sachbezogen, sondern auch als symbolisch wirksam verstanden:

„Also gerade finde ich für das Demokratie und Politikverständnis und diese [...] Ablehnungswelle an Politik, die momentan auch so hoch schlägt, dass es wichtig ist dann, auch wenn ich kein politisches Mandat trage, vertrete ich sozusagen ja dann trotzdem den Landkreis, wenn ich dann da bin. Und dann ist es einfach wichtig, auch um vielleicht auch Vertrauen ein Stück weit wieder in was in politisches Geschehen zu bekommen. Wenn man sieht, da ist jemand von einer Behörde, der sich engagiert und das gerade unterstützt und gut findet und das sieht, dass wir Ehrenamtliche uns für das Engagieren und dass das auch gewertschätzt wird. Ich glaube, das ist halt auch ein ganz wichtiger Punkt, diese Wertschätzung für das Ehrenamt.“
(Interview 5)

Insgesamt zeigen die Interviews, dass Fachkräfte auf kommunaler Ebene in einem Spannungsfeld zwischen Strukturvorgaben, informellen Erwartungshaltungen und persönlichen Überzeugungen agieren. Ihre Aufgabenvielfalt, die flexible Rollengestaltung und die politische Verantwortung im lokalen Raum machen ihre Arbeit hoch anspruchsvoll – und zugleich zentral für die Umsetzung von Prävention und Demokratieförderung vor Ort.

6. Netzwerkarbeit als zentraler Tätigkeitsbereich

Die im vorangegangenen Abschnitt beschriebene vielfältige Rollenpraxis der Fachkräfte in der kommunalen Präventions- und Demokratieförderung spiegelt sich auch in ihrer Funktion als Schnittstelle zu lokalen und überregionalen Akteur: innen wider. Netzwerkarbeit ist in diesem Kontext nicht nur ein ergänzender Aspekt, sondern ein strukturelles Kernelement des Arbeitsalltags – sowohl strategisch als auch operativ. Dabei werden die Herstellung, Pflege und Koordination von Netzwerken als kontinuierlicher und aktiver Prozess beschrieben, der über klassische Verwaltungsaufgaben hinausgeht und eine erhebliche soziale wie kommunikative Kompetenz voraussetzt.

Es zeigt sich, dass Netzwerkarbeit häufig aus dem praktischen Erfordernis heraus geschieht, Angebote zu bündeln, Sichtbarkeit für das Themenfeld herzustellen und Synergien zwischen unterschiedlichen Trägern und Einrichtungen zu erzeugen. Fachkräfte übernehmen

dabei koordinierende Rollen, etwa bei der Organisation gemeinsamer Veranstaltungen, in der Gremienarbeit oder durch den Aufbau themenspezifischer Arbeitsgruppen. Die institutionelle Anbindung innerhalb der Verwaltung verschafft ihnen dabei Zugang zu zentralen Strukturen, verlangt aber zugleich, zwischen behördlicher Perspektive und zivilgesellschaftlichen Erwartungen vermitteln zu können.

Dabei wird ein zentrales Ziel immer wieder betont: Netzwerke sollten über die bloße Vernetzung hinaus einen inhaltlichen Mehrwert haben. Eine Fachkraft formuliert dies so:

„Wenn Netzwerkarbeit, dann braucht man auch ein gemeinsames Ziel und muss irgendwie gemeinsam an Sachen arbeiten wollen. Und es bringt irgendwie nicht so viel, wenn man einfach nur zusammensitzt, Kaffee trinkt und sich austauscht.“ (*Interview 11*)

Die Bedeutung gemeinsamer Zielsetzungen in der Netzwerkarbeit zeigt sich deutlich in den Aussagen der Fachkräfte. Erfolgreiche Kooperation setzt nicht nur regelmäßige Treffen, sondern vor allem ein geteiltes Verständnis über Zielrichtung und Arbeitsweise voraus. Ohne ein solches gemeinsames Fundament drohen Netzwerke zu reinen Austauschrunden zu werden, die wenig strategischen Mehrwert erzeugen. Diese Erfahrungen spiegeln sich auch in der Fachliteratur wider: Korgel (2009: 261–262) betont, dass Netzwerke nur dann langfristig wirksam arbeiten, wenn klare Zielvereinbarungen getroffen und von allen Beteiligten getragen werden. Koordinierende Fachkräfte nehmen in diesem Kontext eine zentrale Rolle ein, indem sie Moderationsprozesse begleiten, Zielklarheit herstellen und für die nötige Verbindlichkeit innerhalb der Gruppe sorgen. Die Fähigkeit, Netzwerke konstruktiv zu moderieren, wird als wesentlicher Bestandteil der eigenen Aufgabe verstanden. Dies schließt auch ein, auf Freiwilligkeit zu setzen und den Ausstieg aus Kooperationen als legitimen Schritt anzuerkennen:

„Aber dann eben auch ganz klar die Option [...] offen zu halten, dass natürlich sich auch niemand verpflichtet fühlen muss, in so einem Netzwerk mitzuarbeiten. Und das ist auch absolut okay ist, wenn man sagt ‚Ne, für mich ist hier oder für uns als Institution ist jetzt ein Punkt erreicht. Das können wir nicht mehr mittragen, das wollen wir nicht mehr mittragen. Für, für, für uns ist die Zielrichtung eine andere.‘ Das ist sozusagen in der Art und Weise, wie ich versuche, Netzwerke zu moderieren, immer eine ganz valide Option [...]. Also ich finde nichts schlimmer als Netzwerke, wo eigentlich keiner mehr Lust hat, mitzuarbeiten, aber alle sich irgendwie verpflichtet fühlen, weil man macht das doch schon so lange zusammen.“

(*Interview 9*)

Eine wichtige Rolle spielt die Gestaltung von Teilhabe und Entscheidungsfindung innerhalb der Netzwerke. Gerade vor dem Hintergrund der unterschiedlichen institutionellen Herkunft und Erwartungen der Beteiligten wird Wert auf Gleichberechtigung und Anerkennung gelegt:

„Es ist ja oft in so einer Gruppe so, dass unterschiedliche Menschen aus unterschiedlichen Positionen auch zusammenkommen [...], auch unterschiedliche Rollen haben und auch Haltungen, was sie von so einer Gruppe erwarten. Mir war es ganz wichtig zu gucken, dass man so ein Gleichgewicht auch hat. So also, dass jeder, der da ist, dann auch eine Wichtigkeit hat und gleichberechtigt mitentscheiden darf.“

(*Interview 3*)

Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass Netzwerkarbeit nicht konfliktfrei verläuft. Unterschiedliche fachliche Zugänge – etwa zwischen sicherheitsorientierten und pädagogischen Ansätzen – können Spannungen hervorrufen. Diese müssen im besten Fall moderiert und ausgehalten werden. Eine Fachkraft schildert:

„In anderen Runden sah es teilweise etwas anders aus, besonders wenn es um die Perspektiven von Sicherheit, Verboten und Ordnungsrecht im Gegensatz zu Pädagogik und Prävention ging. Da konnte es durchaus zu Spannungen kommen. Es hängt auch immer davon ab, ob sich jede:r traut, an dieser Stelle offen seine Meinung

zu äußern.“

(Interview 13)

Korgel (2009: 261–262) hebt hervor, dass gerade dort, wo Netzwerke eine konstruktive Konfliktkultur etablieren, und auch kontroverse Themen zulassen, ein echter Mehrwert für die Praxis entstehen kann. Dabei kommt den koordinierenden Fachkräften eine Schlüsselrolle zu: Sie sollen nicht nur moderieren, sondern auch vermitteln – zwischen Haltungen, Interessen und institutionellen Logiken. Dies verlangt nicht nur kommunikative Kompetenz, sondern auch eine gewisse Unabhängigkeit und Anerkennung durch alle beteiligten Akteure.

Herausfordernd gestalten sich insbesondere große Runden, in denen eine Vielzahl unterschiedlicher Institutionen, Weltanschauungen und ideologischer Prägungen aufeinander-treffen. Der Anspruch, dabei konstruktiv und zielorientiert zu bleiben, wird unter anderem so beschrieben:

„Schwieriger finde ich es eher in solchen größeren Plattformen, wo eben auch unterschiedliche Interessensvertretungen an einem Tisch sind. [...] Da sind sowohl die Verbände verschiedener religiöser Organisationen, der evangelischen katholischen Kirche, aber natürlich auch muslimische Gemeinden. Es sitzen natürlich auch Sicherheitsbehörden am Tisch, aber auch Partnerschaft für Demokratie und für mich eher links gelesene Organisationen. So, und dann kommen natürlich auf fachlicher Ebene solche, wie ich sie finde, unnötigen Diskussionen auf, ob man eine Polizei abschaffen sollte. [...] Ich glaube, wir können nur an diesen Themen zusammenarbeiten, wenn wir uns nicht gegenseitig angreifen. Und das finde ich halt sehr schwierig, wenn einfach so viele unterschiedliche Ideologien aufeinandertreffen und diese Ideologien einfach schon sehr manifestiert sind von manchen Teilnehmenden.“

(Interview 1)

Insgesamt wird Netzwerkarbeit als zentraler, aber anspruchsvoller Bestandteil kommunaler Präventions- und Demokratieförderung beschrieben. Sie erfordert nicht nur Koordination und Fachkenntnis, sondern auch Haltung, Kommunikationsfähigkeit und die Bereitschaft, mit Ambivalenzen umzugehen. Die Erfahrungen der befragten Fachkräfte zeigen, dass tragfähige Netzwerke nicht selbstverständlich entstehen, sondern auf einer aktiven und reflektierten Gestaltung beruhen müssen.

7. Zum Mandats- und Auftragsverständnis

Die Arbeit kommunaler Fachkräfte in der Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung changiert, wie die Interviews zeigen, zwischen zwei Leitideen: Auf der einen Seite steht die Idee der Gefahrenabwehr im Kontext einer kommunalen Ordnungslogik. Eine in einer Ordnungsbehörde tätige Fachkraft beschreibt den Kern ihrer Arbeit so, dass sie „jedwede Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung abwehrt“ (Interview 5). Auf der anderen Seite skizzieren pädagogisch arbeitende Kolleg: innen ihr Angebot als dialogisch-aktivierende Hilfe; sie betonen, dass „die Menschen sich proaktiv bei mir melden müssen, damit ich sozusagen was mit ihnen mache“ (Interview 13) und dass daraus Workshops zu Wahlen oder Kinderrechten entstehen. Beide Aussagen zeigen, dass sich in den Mandaten kommunaler Präventions- und demokratiefördernder Angebote sowohl Logiken der Gefahrenabwehr als auch befähigungsorientierte Zielsetzungen überschneiden: Abhängig von der Kommune und der jeweiligen strukturellen Anbindung werden ordnungsrechtlichen Maßstäbe und die Reaktion auf akute Gefährdungslagen oder die Eröffnung von Beteiligungs-

möglichkeiten priorisiert. Hier zeigt sich das zuvor dargestellte Spannungsfeld von Verhinderungslogik auf der einen und Befähigungslogik auf der anderen Seite. Es wird jedoch auch deutlich, dass dieser Befund mit dem von Becker et al. (2022) beschriebenen Aneignungs- und Abwehrcharakter von Demokratieförderung trefflich beschrieben werden kann; dass demokratiefördernden Angeboten auf der kommunalen Ebene somit immer auch eine Verhinderungslogik innewohnt. Mit Blick auf die heterogenen organisatorischen Anbindungen derjenigen Strukturen, in denen die Fachkräfte arbeiten, zeigt sich, während einige ihre Angebote im Rahmen von Stabsstellen umsetzen, die direkt der Rathauspitze zugeordnet sind, berichten andere Verankerungen innerhalb von Jugend-, Sozial- oder Integrationsdezernaten oder auch dem Ordnungsamt. Die hier sichtbar werdende Heterogenität, die sich in der jeweiligen strukturellen Anbindung widerspiegelt, zeigt sich in zwei Aspekten: Auf der einen Seite im Rahmen ordnungsrechtlicher Gefahrenabwehr und dialogisch-pädagogischer Befähigungslogik auf der anderen Seite. Diese beiden Konzepte lassen sich mit den in Kapitel 2 rekonstruierten Präventionslogiken präzisieren. Erstens markieren Caplan und Gordon unterschiedliche Bezugslogiken (Interventionszeitpunkt vs. Zielgruppen), die in kommunalen Settings zugleich relevant werden. So zeigt sich, dass in der Logik der Demokratieförderung Ansätze der universellen Prävention unter der Annahme eines erhöhten grundlegenden Risikopotenzials innerhalb der Zielgruppe (z. B. Jugendliche) in der Gordonschen Logik zu verorten sind, während fallspezifisches Arbeiten i. S. sekundärpräventiver Begründungszusammenhänge verortet wird. Zweitens überlagern sich Verhaltens- und Verhältnisprävention: Während ordnungslogisch gerahmte Interventionen tendenziell am Verhalten ansetzen, zielen beteiligungsorientierte Angebote auf strukturelle Teilhabe- und Anerkennungsbedingungen (Verhältnisprävention). Die im Folgenden analysierten Passagen zu Mandat und Auftrag sind daher als situatives Austarieren dieser Logiken zu lesen. Jene Akteur: innen, die strukturell den Ordnungsämtern zugeordnet sind, berichten, dass sie anfängliche Skepsis gegenüber ordnungsrechtlich geprägten Strukturen abbauen mussten, um Netzwerkpartner: innen aus pädagogischen Handlungsfeldern zu verdeutlichen, dass sie „für die Verortung relativ wenig [...], aber den Auftrag doch frei gestalten [können, d. Verf.]“ (Interview 14). Dieser Befund zeigt, dass der Handlungsspielraum der interviewten kommunalen Fachkräfte teils sehr groß ist:

„Ich bin da relativ frei und kann auch wirklich bedarfsorientiert arbeiten. Aber ich kenne auch Kolleginnen, die sehr, sehr stark da geprägt sind von dem, was der Bürgermeister oder Bürgermeisterin oder Landrat / Landrätin machen will“ (Interview 4).

Die Möglichkeit der freien und bedarfsorientierten Schwerpunktsetzung kommunaler Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung entsteht also nicht bloß aus einem formal klar abgegrenzten Mandat, sondern aus der alltäglichen Beziehung zu Entscheidungsträger: innen; sie bleibt prekär, insbesondere dann, wenn politische Prioritäten wechseln. Vor diesem Hintergrund wird Professionalisierung und Professionalität in präventiv begründeten Handlungsfeldern nicht allein als umfangreiches Fachwissen, sondern in Form reflexiver Professionspraxis sichtbar (Hafeneger/Ostwaldt 2023): Fachkräfte übersetzen ein formal zugewiesenes Mandat in einen kontextsensiblen Arbeitsauftrag, der zwischen den verschiedenen Logiken kommunaler Verwaltung vermittelt. Professionelles Handeln zeigt sich hier in der Notwendigkeit, das eigene Tun immer wieder neu in den unterschiedlichen Handlungslogiken kommunaler Arbeit zu begründen. Im Sinne „reflexiver Professionalität“ (Dewe/Otto 2011) zeigt kommunale Präventionsarbeit die Notwendigkeit auf, Berufserfahrungen situativ zu

reflektieren und eine breite Wissensbasis in der Kommunikation mit Adressat: innen, Partner: innen und dem Netzwerk zu nutzen. Jene „reflexive Professionalität“ (Dewe/Otto 2011), als konzeptionelle Überwindung der Theorie-Praxis-Dichotomie konzipiert, gewinnt somit in der kommunalen Praxis der Prävention und Demokratieförderung insbesondere vor dem Hintergrund teils unkonventioneller struktureller Verankerungen der jeweiligen Projekte an Bedeutung, denn sie kann verstanden werden als „Reflexionskompetenz die sich in der Lage sieht, die eigentliche Handlungsvollzüge – wenn man so will – vom eigenen Nichtwissen her zu reflektieren“ (Dewe 2009: 99).

Weil Zuständigkeiten, insbesondere vor dem Hintergrund heterogener und nicht immer klar zuzuordnender struktureller Anbindungen, erklärungsbedürftig sind, entwickelt ein Großteil der Befragten eine Kommunikationsstrategie, die wir als Mandatsperformanz bezeichnen möchten: „Wir sagen, woher das Geld kommt, in welchem Referat und wie die strukturelle Anbindung ist“ (Interview 13), heißt es z. B. von einer Fachkraft eines Ordnungsamts, die damit Missverständnisse über einen vermeintlich reinen Kontrollauftrag adressiert. Diese Offenlegung grenzt zugleich ab, dass ordnungsrechtliche Fälle zumeist an die Polizei oder teils auch die Ausländerbehörde weitergegeben werden, während demokratiefördernde Maßnahmen im pädagogischen Netzwerk verankert bleiben. Transparenz fungiert damit als Vertrauenswährung und teils auch als Schutz gegenüber (sicherheitlicher) Vereinnahmung. Die skizzierte Mandatsperformanz zeigt sich als Bündel eingeübter Routinen: z. B. dann, wenn im kommunalen Kontext unterschiedliche Kommunikationsweisen innerhalb und auch zwischen den Strukturen angewandt werden müssen oder auch, wenn das Wissen über spezifische Perspektiven auf Prävention und Demokratieförderung der im Netzwerk vertretenen Akteure mit derjenigen der eigenen Amtsleitung und dem jeweils eigenen Verständnis im Austausch mit unterschiedlichen Akteur: innen ausgehandelt werden muss. Aus praxeologischer Sicht wird ein Mandat nicht einfach besessen, sondern im situativen Handeln hergestellt (Reckwitz 2003). Ob, wann und wie Transparenz über das jeweilige Mandat hergestellt wird, entscheidet mit darüber, welche Logiken kommunaler Zusammenarbeit (z. B. ordnungspolitisch oder pädagogisch) jeweils dominieren.

Die Fachkräfte ringen jedoch nicht nur um klare Zuständigkeiten und Mandate, sondern auch um eine ihrer Arbeit zugrundeliegende Haltung, die sich mit strukturellen und verwaltungsrechtlichen Verankerungen vereinbaren lässt. Eine Extremismus-Beauftragte einer Kommune betont die Frage nach demokratischer Positionierung: „Wo sind die roten Linien gerade was die Wählerinnen und Wähler angeht?“ (Interview 3). Diese Aussage verdeutlicht, dass Verwaltung zwar politische Neutralität beansprucht und doch demokratiefeindliche Ideologien nicht normalisieren darf. In der Praxis führt das zu einem dialogischen Dreischritt: Beobachten, Gesprächsangebote machen, Grenzen markieren. Die Spannung zwischen offener Ansprache und notwendiger Abgrenzung ist insofern konstitutiv für die untersuchten kommunalen Angebote, weil sich demokratie- und menschenfeindliche Haltungen nicht allein in Formen des politischen und/oder religiösen Extremismus zeigt, sondern in der Mitte der Gesellschaft verortet werden muss (Zick et al., 2023; Brettfeld 2025) und damit in hybriden Protestformen, sozialen Medien sowie Alltagsinteraktionen aufscheint. So berichtet eine Fachkraft beispielsweise von einem erhöhten Aggressionspotenzial an öffentlichen Info-Ständen und merkt an, dass verbale Aggressivität jegliche Form demokratischer Debatte unterminiert.

Neben den beschriebenen normativen und verwaltungsstrukturellen Rahmenbedingungen wirkt ein teils prekäres Ressourcen- und Zeitregime auf die Arbeit der kommunalen

Fachkräfte ein. Mehrere Interviewte verweisen darauf, dass es Kommunen gibt, „wo das Geld quasi nur für die Personalkosten reicht“ (Interview 12); was z. B. die Einladung externer Referent:innen für Workshops und Vorträge erschwert. Kurzzyklische Projektlogiken führen zudem dazu, dass eingearbeitete Fachkräfte anderswo unbefristete Stellen suchen, was wir hier, zugegebenermaßen etwas feuilletonistisch, als brain drain der kommunalen Prävention und Demokratieförderung bezeichnen möchten; eine Herausforderung vor der eine Vielzahl, auch bundesweit geförderter Projekte des Handlungsfeldes stehen (Hafeneger/Ostwaldt 2023): Im Rahmen eines landesweiten Treffens stellte eine befragte Fachkraft fest, dass „ich plötzlich die Hälfte der Leute nicht mehr kannte“ (Interview 3).

Gleichzeitig entstehen in vielen Kommunen hybride Netzwerke, in denen Verwaltung, Polizei und Zivilgesellschaft gemeinsame Strategien erarbeiten. Die aufwendige Koordination dieser Runden kostet Ressourcen, öffnet aber Handlungsspielräume: Wer Zuschussentscheidungen, Krisenfallbesprechungen und öffentliche Kampagnen an einem Tisch verhandelt, kann Themen, Ressourcen und Legitimationsquellen miteinander verknüpfen. Doch jeder Zugewinn an Flexibilität steigert auch die Gefahr politischer Übersteuerung, sobald Bürgermeister:innen oder Ressortleitungen neue Prioritäten ausrufen.

8. Fazit: Kommunale Demokratieförderung und Prävention im Spannungsfeld von Mandat, Haltung und Vernetzung

Die Interviewstudie zeigt auf, welche zentrale Rolle kommunale Fachkräfte in der Bearbeitung gesellschaftlicher Spannungen, der Stärkung demokratischer Kultur und der Prävention menschenfeindlicher Tendenzen einnehmen. Ihre Tätigkeiten reichen von der Netzwerkarbeit über Monitoring und Bildungsarbeit bis hin zur Unterstützung zivilgesellschaftlichen Engagements – häufig ressort- und phänomenübergreifend und an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Gesellschaft. Diese Aufgabenfülle wird vor dem Hintergrund unterschiedlichster organisatorischer Verankerungen bewältigt: Die Fachkräfte sind in Jugendämtern, Ordnungsämtern, Sozialdezernaten oder eigens geschaffenen Koordinierungsstellen angesiedelt – mit entsprechend verschiedenen Handlungsspielräumen, Erwartungen und Ressourcen. Zugleich verfügen sie häufig über kein klar definiertes Mandat, sondern gestalten ihre Rolle situativ und entlang ihrer bzw. verwaltungsspezifischer Haltungen zur Demokratie, zu Verwaltungshandeln und zu gesellschaftlichen Konflikten.

Gerade diese situative Offenheit prägt eine Praxis, die kaum von festen Routinen getragen wird, sondern von einer permanenten Priorisierung zwischen ordnungspolitischer Gefahrenabwehr und dialogisch-pädagogischer Befähigung. Die Fachkräfte agieren damit als intermediäre Akteur:innen in einem fluiden Gefüge lokaler Politikgestaltung: Ihr Handlungsspielraum entsteht weniger aus formalen Zuständigkeitsbeschreibungen als aus der Fähigkeit, Bedarfe zu erkennen, Verantwortung zu übernehmen und unterschiedliche Logiken – rechtsstaatliche, pädagogische, zivilgesellschaftliche – miteinander zu verknüpfen. Mandatsperformanz wird hier zur Schlüsselressource. Indem Fachkräfte ihr Mandat sichtbar machen, institutionelle Einbindungen transparent erläutern und offenlegen, wo Grenzen ihrer Zuständigkeit liegen, schaffen sie die Vertrauensbasis, die für kommunale und kooperativ ausgerichtete Präventionsarbeit unabdingbar ist. Gleichzeitig schützt diese performative

Selbstvergewisserung vor sicherheitspolitischer Vereinnahmung und ermöglicht, demokratiefeindlichen Einstellungen aktiv entgegenzutreten. Hier zeigt sich deutlich das Spannungsfeld zwischen der Praxis auf einer präventiven Verhinderungslogik und der einer ermöglichenden Demokratieförderung. Beides konzeptionell miteinander zu vereinen, wie es Becker et al. (2022) in ihrem Konzept zu kommunaler Demokratieförderung vorschlagen, scheint mit Blick auf die hier erhobene kommunale Projekt- und Verwaltungspraxis zielführend zu sein.

Die Interviews verdeutlichen, dass viele Fachkräfte die genannte Offenheit als Chance begreifen: Sie ermöglichen niedrigschwellige Ansprechbarkeit, bauen Vertrauen auf und setzen eigene Akzente – insbesondere dort, wo Strukturen noch nicht etabliert sind oder politische Rückendeckung fehlt. Netzwerkarbeit bildet in dieser Gemengelage einen zentralen Hebel zur Wirksamkeit: Sie eröffnet die Möglichkeit, lokale Akteure unterschiedlicher kommunaler Handlungsfelder zusammenzuführen, Synergien zu schaffen und zivilgesellschaftliches Engagement zu unterstützen. Doch Netzwerkarbeit verlangt mehr als organisatorische Geschicklichkeit; sie setzt eine Haltung voraus, die dialogorientiert bleibt, ohne demokratiefeindliche Positionen zu normalisieren, und die Spannungen zwischen Sicherheitslogiken, pädagogischen Ansätzen und politischer Uneinigkeit konstruktiv auszubalancieren.

Diese anspruchsvolle Schnittstellenarbeit findet unter Bedingungen statt, die von prekären Ressourcenregimen geprägt sind. Kurzzyklische Projektförderungen, befristete Verträge und wechselnde politische Prioritäten haben einen *brain-drain* zur Folge: Eingearbeitete Fachkräfte verlassen ihre Stellen und damit auch Erfahrungswissen, das notwendig ist, um innerhalb kommunaler Verwaltungslogik navigieren zu können. Als Folge können Netzwerke erodieren und müssen oftmals neu geknüpft werden. Diese fehlende personelle Konstanz entfaltet auf zwei Ebene Wirkung: Sie verschärft auf der einen Seite Unsicherheiten in der Mandatsperformanz und mindert zugleich die Fähigkeit, langfristige kommunale Präventionsstrategien zu etablieren.

9. Ausblick: Perspektiven für Praxis, Forschung und Politik

Die Befunde der vorliegenden Studie machen deutlich, dass kommunale Fachkräfte eine zentrale Funktion im Spannungsfeld von Prävention und Demokratieförderung einnehmen – sowohl als strategische Koordinator: innen als auch als symbolische Vertreter: innen demokratischer Haltungen vor Ort. Ihre Arbeit schafft Brücken zwischen Verwaltung und Zivilgesellschaft, zwischen politischem Anspruch und sozialräumlicher Realität.

Für die Praxis stellt sich daher die Frage, wie diese Funktion dauerhaft gestärkt und wirksam unterstützt werden kann. Die Ergebnisse sprechen dafür, die kommunale Ebene nicht lediglich als Durchführungsinstanz übergeordneter Programme zu begreifen, sondern als eigenständigen Ort politischer Gestaltung und gesellschaftlicher Aushandlung. Daraus ergibt sich ein Bedarf nach struktureller Anerkennung, etwa durch die gezielte Förderung phänomenübergreifend arbeitender Fachstellen, durch kommunal angepasste Qualifizierungsangebote und durch Austauschformate, die die Reflexion der eigenen Rolle und Haltung ermöglichen.

Auch aus wissenschaftlicher Perspektive eröffnen sich Anschlussfragen: Die Ergebnisse der Studie zeigen die Bedeutung individueller Handlungsspielräume, organisationaler Verankerungen und professioneller Selbstverständnisse – Aspekte, die weiterführend vergleichend untersucht werden können, z. B. unterschiedlicher Kommunen oder Verwaltungsstrukturen. Zudem könnte die Frage vertieft werden, wie Fachkräfte in konfliktbeladenen Kontexten demokratische Kommunikationsräume öffnen und erhalten können – etwa unter dem Einfluss von Polarisierung und Bedrohung.

Die Ergebnisse bekräftigen, dass kommunale Präventionspraxis als reflexive Professionspraxis zu verstehen ist, in der Fachkräfte Präventionslogiken (Caplan/Gordon) praktisch kombinieren und über Mandatsperformanz handlungsfähig halten. Eine praxeologische Perspektive verdeutlicht, dass gerade Routinen, implizites Wissen und situative Aushandlungen die Wirksamkeit zwischen Gefahrenabwehr- und Befähigungslogik tragen – und damit Ansatzpunkte für Qualifizierung, Organisation und Politik bieten.

Nicht zuletzt richten sich auch an die politische Steuerung auf Bundes- und Landesebene wichtige Impulse: Wenn Demokratieförderung und Prävention auf kommunaler Ebene gelingen sollen, bedarf es mehr als projektbezogener Förderung. Es braucht langfristige Strategien, verlässliche institutionelle Rückendeckung und eine Anerkennung des Wissens, das in der kommunalen Praxis entsteht. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass kommunale Fachkräfte nicht nur Umsetzende sind, sondern Mitgestaltende demokratischer Kultur. Demokratieförderung und Radikalisierungsprävention braucht deshalb verlässliche Finanzierungsstrukturen, um nachhaltig zu wirken, Fach- und Erfahrungswissen zu erhalten und Lernprozesse zu ermöglichen. Diese Erkenntnis ist wahrlich nicht neu und wurde auch in der theoretischen Hinführung dieses Artikels bereits dargestellt. Die Befunde unterstreichen vielmehr die Dringlichkeit, diesen Aspekt, vornehmlich auf bundes- und auch landespolitischer Entscheidungsebene, anzugehen. Mit der erweiterten Laufzeit des Bundesprogramms Demokratie leben! wurde hier ein erster Schritt gemacht.

10. Limitationen

Die Praxis kommunaler Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung ist vielfältig; kommunale Verwaltungspraxis im Allgemeinen umso mehr. Die hier dargestellten Ergebnisse unterliegen deshalb einer eingeschränkten Übertragbarkeit. Sie stellen vielmehr Fallstudien dar, die exemplarisch kommunale Ansätze von Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung darstellen. In Folgestudien müssten auf dieser Grundlage Analyseraster für kommunale Strukturen angelegt werden, um bestmögliche Vergleichbarkeit herzustellen.

Literatur

- Becker, Carlos; Bohn, Irina; Saßmannhausen, Jan. & Schwall, Talisa (2022). *Kommunale Demokratieförderung: Begriff, Modell und Praxis*. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. /ISS. https://www.iss-ffm.de/fileadmin/user_upload/Ges_2021_Schwerpunktbericht_-_Kommunale_Demokratieforderung.pdf
- Berndt, Hagen & Lustig, Sylvia (2014). *Kommunale Konfliktberatung: Konzeption zur Beratung von Kommunen im Wandel*. Köln: Forum Ziviler Friedensdienst.
- Biene, Janusz (2019). Erfahrungen kommunaler Präventionsarbeit gegen Radikalisierung in religiös begründeten Extremismus am Beispiel von PRO Prävention. In: Dierk Borstel und Kemal Bozay (Hrsg.): *Kultur der Anerkennung statt Menschenfeindlichkeit. Antworten für die pädagogische und politische Praxis /S. 157–170*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Braun, Virginia & Clarke, Victoria (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Caplan, Gerald (1964). *Principles of Preventive Psychiatry*. Basic Books.
- Ceylan, Rauf & Kiefer, Michael (2013). *Salafismus: Fundamentalistische Strömungen und Radikalisierungsprävention*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-00091-2>
- Dewe, Bernd (2009). Reflexive Sozialarbeit im Spannungsfeld von evidenzbasierter Praxis und demokratischer Rationalität – Plädoyer für die handlungslogische Entfaltung reflexiver Professionalität. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert & S. Müller (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven* (S. 89–109). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dewe, Bernd. & Otto, Hans-Uwe (2011). Profession. In: Hans-Uwe Otto und Hans Thiersch, Hrsg., *Handbuch Soziale Arbeit: Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt, S. 1131–1142
- Döring, Maurice; Röing, Tim & Boemcken, Marc von (2020). „Prävention ist keine Eintagsfliege“: Herausforderungen und Bedarfe der Prävention islamistischer Radikalisierung aus lokaler Perspektive in Nordrhein-Westfalen (BICC Working Paper). Bonn International Center for Conversion (BICC).
- Figlesthahler, Carmen & Schau, Katja. (2019). „Das ist ja noch keine Gefährdungslage, aber dennoch“ – Pädagogische Islamismusprävention im Spannungsfeld von Dramatisierung und Relativierung. In D. Negnal (Hrsg.), *Die Problematisierung sozialer Gruppen in Staat und Gesellschaft* (S. 127–143). Springer VS.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Publishing Company. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>.
- Gordon, Robert (1983). An Operational Classification of Disease Prevention. *Public Health Report*, 98, 107–109.
- Groeger-Roth, Frederic (2010). *Wie kann eine effektive Präventionsstrategie auf kommunaler Ebene befördert werden? Der Ansatz von „Communities That Care – CTC“ und ein Modellversuch in Niedersachsen*. In: Forum Kriminalprävention 4/2010.
- Hafeneger, Benno & Ostwaldt, Jens (2023). Professionalisierung (in) der Präventionsarbeit. In K. Bozay, J. Ostwaldt, V. Zimmer, B. Copur, E. Arslan & M. Kart (Hrsg.). Beltz Juventa.
- Helfferrich, Cornelia (2021). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 5. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Holthusen, Bernd, Hoops, Sabrina, Lüders, Christian & Ziegleder, Diana (2011). Über die Notwendigkeit einer fachgerechten und reflektierten Prävention: Kritische Anmerkungen zum Diskurs. *DJI-Impulse* (2), 22–25.
- Johansson, Susanne (2012). *Rechtsextremismus und Demokratieförderung in den Feldern der Pädagogik der Beratung und Vernetzung: eine kurze Begriffseinordnung und Abgrenzung*. https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/content/PDF-DOC-XLS/Wissen/Aufsatz_S._Johansson_REpraevention_final.pdf

- Kahl, Wolfgang. & Kober, Kober (2019). *Kommunale Kriminalprävention als Kooperationskonzept Programmatischer Diskurs, empirische Erkenntnisse, Unterstützungsbedarfe*. In Forum Kriminalprävention 3/2020, S. 12–17.
- MAPEX Forschungsverbund (Hrsg.). (2021). *Radikalisierungsprävention in Deutschland: Mapping und Analyse von Präventions- und Distanzierungsprojekten im Umgang mit islamistischer Radikalisierung*.
- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz.
- Milbradt, Björn, Schau, Katja & Greuel, Frank (2019). *(Sozial-)pädagogische Praxis im Handlungsfeld Radikalisierungsprävention: Handlungslogik, Präventionsstufen und Ansätze*. Gutachterliche Stellungnahme für den 24. Deutschen Präventionstag am 20. und 21. Mai 2019 in Berlin. http://www.praeventionstag.de/dokumentation/download.cms?id=2790&datei=DPT24_Stellungnahme_Milbradt_Schau_Greuel_web-2790.pdf
- Molthagen, Dietmar. & Korgel, Lorenz (2009). *Handbuch für die kommunale Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Müller, Elodie, Linßer, Janine & Kurtenbach, Sebastian (2024). *Leitfaden zur Entwicklung eines kommunalen Handlungskonzepts der Radikalisierungsprävention*. FH Münster.
- Ostwaldt, Jens (2020a). *Islamische und migrantische Vereine in der Extremismusprävention: Erfahrungen, Herausforderungen und Perspektiven* (1. Auflage). *Non-formale politische Bildung* [Online-Ressource, 384 Seiten]. Wochenschau Verlag.
- Ostwaldt, Jens (2020b). Stigmatisierung durch Prävention.: Herausforderung für die islamische und migrantische Zivilgesellschaft. *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit* (4), 288–295.
- Ostwaldt, Jens (2022). Soziale Arbeit und Radikalisierungsprävention: Kritische Überlegungen zur Methodenintegration. *ZepRa – Zeitschrift für praxisorientierte Deradikalisierungsforschung*, 1(1), 7–34.
- Oulad M'Hand, Saloua Mohammed & Nadar, Maïke (2022). *Menschenrechtsbasierte Radikalisierungsprävention – ein Entwurf aus der Sozialen Arbeit*. *KN IX Impuls*. <https://kn-ix.de/download/5306/>
- Reckwitz, Andreas (2003). Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. *Zeitschrift für Soziologie*, 32(4), 282–301.
- Schreiber, Verena (2007). *Lokale Präventionsgremien in Deutschland*. Frankfurt am Main: Institut für Humangeographie.
- Steinke, Ronen (16. Oktober 2017). Aussteigerprogramme für Extremisten: Hauptsache, sie legen keine Bombe. *Süddeutsche Zeitung*. <http://www.sueddeutsche.de/politik/extremismus-in-die-sonnemit-abu-adam-1.3709409>
- Walkenhorst, Dennis & Nordbruch, Götz (2025). Universelle Prävention und Distanzierungsarbeit: Entwicklungen im zivilgesellschaftlichen Umgang mit Islamismus. *Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s42597-025-00141-w>
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (o. J.a). *Bundeszentrale Infrastruktur*. <https://www.demokratie-leben.de/dl/programm/programmbereiche/bundeszentrale-infrastruktur>
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (o. J.b). *Partnerschaften für Demokratie*. <https://www.demokratie-leben.de/dl/programm/programmbereiche/partnerschaften-fuer-demokratie>
- Hessisches Informations- & Kompetenzzentrum gegen Extremismus. (o. J.). *Fachstellen für Demokratieförderung und phänomenübergreifende Extremismusprävention (DEXT)*. <https://hke.hessen.de/foerderprojekte/saeule-a/dext>

Autoren

Moritz Lorenz, Bildungsreferent/Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Vereinigung Pestalozzi gem. GmbH, Legato Projektverbund, Arbeitsschwerpunkte: Kommune, Extremismusprävention, Monitoring, Evaluation, Multiprofessionelle Zusammenarbeit, E-Mail: moritz.lorenz@vereinigung-pestalozzi.de

Jens Ostwaldt, Dr., Professor für Soziale Arbeit, ZRP – Zentrum für Radikalisierungsforschung und Prävention, IU Internationale Hochschule Berlin, Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Methoden, Akteure und Strukturen der Radikalisierungsprävention und Deradikalisierung, Evaluations- und Praxisforschung, E-Mail: jens.ostwaldt@iu.org