

Konzepte für Antirassismusbearbeitung im ländlichen Raum

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Ratzeburg/Möln und der Arbeitsgruppe 'Small Cities und Rural Spaces' bei der European Coalition of Cities against Racism (ECCAR)

1. Einleitung

Im Jahr 2025 hat sich auf Initiative der Stadt Ratzeburg und des Amtes Lauenburgische Seen die europäische Arbeitsgruppe 'Small Cities and Rural Areas' bei der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) gegründet. Ihr gehören folgende Städte und Gemeinden an: Ratzeburg - Amt Lauenburgische Seen - Kreis Dören - Celle - Ingelheim - Dormagen - Hofheim am Rhein - Städteregion Aachen - Remscheid - Stralsund - Soest (Deutschland) - Växjö (Schweden) - Maó (Spanien) - Aarau (Schweiz) - Esch-sur-Alzette (Luxemburg) - Nantes (Frankreich) - Nicosia (Zypern) Leuven (Belgien) – Wörgl - Universität Graz (Österreich). Die beschäftigt sich mit Frage, wie Antirassismusbearbeitung im ländlichen Raum wirksam gestaltet werden kann. Sie wird koordiniert durch das ECCAR-Büro in Heidelberg und organisatorisch begleitet durch eine selbstorganisierte Steuerungsgruppe.



Parallel zu dieser europäischen Gruppe haben die Stadt Ratzeburg, zusammen mit der Nachbarstadt Möln und dem Amt Lauenburgische Seen eine lokale Arbeitsgruppe zur gleichen Fragestellung gegründet.

Ein zentrales Merkmal der Arbeit in den beiden Arbeitsgruppe ist die **Orientierung an einem einheitlichen Arbeitsplan**. Dieser Arbeitsplan setzt folgende Themen:

- **Erreichbarkeit im ländlichen Raum**
 - Erreichbarkeit von Betroffenen
 - Erreichbarkeit der Dominanzgesellschaft
- **Sensibilisierungsarbeit im ländlichen Raum**
 - Einbindung von Entscheidungsträger*innen
 - Einbindung der Dominanzgesellschaft
 - Zusammenwirken von Betroffenen und Dominanzgesellschaft

- **Beratungsangebote im ländlichen Raum**
 - **Partner*innen der Beratungsarbeit**
 - **regionale Netzwerke der Beratungsarbeit**
 - **Informationen zur und über die Beratungsarbeit**
 - **Dokumentation der Beratungsarbeit**
- **Empowerment von Betroffenen**
 - **Bedarfsermittlung mit und bei Betroffenen**
 - **bedarfsgerechte Angebote zum Empowerment**
 - **geschlechterspezifische Angebote**
- **Falldokumentation im ländlichen Raum**
 - **Dokumentationsroutinen**
 - **Standards der Dokumentation**
 - **Erreichbarkeit von Betroffenen**
 - **Berichtswesen**
 - **Verknüpfung zu Beratungsangeboten**

Es wurde in den Arbeitsgruppen festgelegt, pro Arbeitssitzung immer nur ein Thema zu diskutieren und so die Konzeptarbeit schrittweise mit Ruhe, Umsicht, Bedacht und Reflexion zu entwickeln.

Der Arbeitsplan strukturiert weiterhin die gemeinsame Arbeitsweise. Jede Arbeitssitzung durchläuft hier mehreren Phasen:

1. **Bestandsaufnahme** – Erfassung der Situation von Betroffenen, der vorhandenen Ressourcen und der bestehenden Strukturen im Sozialraum.
2. **Ressourcenanalyse** – Identifikation von Netzwerken, Anlaufstellen und bestehenden Initiativen, die zur Unterstützung der Betroffenen oder zur Sensibilisierung der Dominanzgesellschaft beitragen können.
3. **Ideenentwicklung und Best-Practice** – Sammlung und Diskussion möglicher Ansätze, Formate und Strategien, die sowohl lokal umsetzbar als auch auf andere ländliche Räume übertragbar sind.
4. **Evaluation und Vergleichbarkeit** – Dokumentation der Ergebnisse nach einheitlichen Kriterien, sodass Erkenntnisse zwischen den Arbeitsgruppen vergleichbar und übertragbar werden.

Durch diesen strukturierten Ansatz wird sichergestellt, dass die Arbeitsergebnisse nicht nur lokal relevant sind, sondern auch **übergreifend genutzt und miteinander verglichen werden können**.

Im ersten Arbeitsjahr tagte die ECCAR-Arbeitsgruppe insgesamt drei Mal und bearbeitete das Themenfeld '**Erreichbarkeit im ländlichen Raum**'. Die lokale Arbeitsgruppe tagte insgesamt vier Mal und bearbeitete neben dem Themenfeld '**Erreichbarkeit im ländlichen Raum**' auch das Thema '**Einbindung von Entscheidungsträger*innen**' im Themenfeld '**Sensibilisierungsarbeit im ländlichen Raum**'.

Darüber hinaus wurde das Thema '**Erreichbarkeit der Dominanzgesellschaft**' auch im Rahmen der 16. Regionalkonferenz Rechtsextremismus & Demokratiestärkung in Grevesmühlen mit ländlichen Gemeinden aus Mecklenburg-Vorpommern diskutiert.

Eingebunden in die Arbeit wurde zu dem ein Studienteam vom 'Centre for Hate Studies' der University of Leicester unter Leitung von Professor Neil Chakraborti, das 2025 eine Studie unter dem Titel „**The Rural Racism Project**“ (<https://le.ac.uk/hate-studies/research/the-rural-racism-project>) veröffentlicht hat.

2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen in 2025 (Zusammenfassung)

2.1 Themenfeld: Erreichbarkeit im ländlichen Raum

2.1.1 Thema: Erreichbarkeit von Betroffenen im ländlichen Raum

2.1.1.1 Situationsanalyse

Die Analyse der lokalen Situation zeigt:

- Betroffene bleiben überwiegend **unsichtbar** („Es gibt keine Datenlage...“)
- Sie leben oft **vereinzelt**, in kleinen Familien- oder Gruppenbezügen, selten in größeren Communities
- **Geschützte Räume** für Empathie, Zuhören und Unterstützung fehlen
- Organisationen der **migrantischen Selbstverwaltung** existieren kaum oder diskutieren selten Rassismuserfahrungen
- Beratungs- und Anlaufstellen sind kaum vorhanden
- Betroffene sind sich **rassistischer Strukturen** und Anfeindungen nicht immer bewusst
- **Rassismuserfahrungen werden häufig bewußt ignoriert**, aus Angst vor Stigmatisierung oder Repressalien, aus Hilflosigkeit, nichts dagegen tun zu können und keine Unterstützung zu haben: **Rassismus gehört einfach zum Alltag!**
- Anzeige von Rassismus erfolgt selten, u. a. wegen fehlender Information, Vertrauensverlust in Behörden oder fehlender Unterstützung durch Allies und auch aus der Erfahrung, dass rassistische Vorfälle ganz überwiegend ohne Konsequenzen für die Täter*innen bleiben

Die Situation wird durch **soziale Prekarität** und Isolation verschärft, gleichzeitig fehlt häufig **Empowerment**.

2.1.1.2 Ressourcenanalyse

Vorhandene Angebote am Beispiel des Sozialraums Ratzeburg-Mölln-Amt Lauenburgische Seen:

- Selbstorganisationen wie Moscheeverein Mölln oder Türkischer Kulturverein sind kaum auf Rassismuserfahrung ausgerichtet
- Austauschformate (z. B. Migrationsberatung, „Willkommenskultur“, interkulturelle Begegnungen) ermöglichen gelegentlich Empowerment, fokussieren aber überwiegend Alltagsfragen
- Schulen im Rahmen von „Schule ohne Rassismus“ bieten kaum Schutzräume oder konkrete Handlungsstrategien

2.1.1.3 Best-Practice-Beispiele

Växjö (Schweden):

- Wiederkehrende Umfragen zu Rassismuserfahrungen
- Zuhörende Dialogformate mit Verantwortungsträgern
- 'Equality Policy' der Gemeinde Tyresö gegen alle Formen von Diskriminierung
- 'Equality and Safety Committee' in Grundschulen (Gemeinde Tyresö)
- Festtage und interreligiöse Begegnungen, die Betroffene und Mehrheitsgesellschaft zusammenbringen

Kreis Düren (Deutschland):

- Dachverband für Migrantenselbstorganisationen (MSO) (https://www.kreis-dueren.de/kreishaus/amt/amt46/ki/integrationskonzept/11-1_Dachverband-Migrantenselbstorganisation-Dueren-e-V.php)
- Programm 'Brückenbauer*in' an Schulen (<https://www.kreis-dueren.de/brueckenbauer-themenliste>)
- GLOKAL – Fest für Demokratie und Empowerment von der MSO 'Deutsch-Afrika Kompass e.V.' (<https://dueren-demokratisch-vernetzt.de/ueber-uns/wir/deutsch-afrika-kompass/index.html>)

Hofheim am Rhein (Deutschland)

- Projekt 'Match' für Frauen aus migrantischen Communities
- Spachcafé (organisiert von freiwillig Engagierten)

Wörgl (Österreich):

- Eltern-Kind-Treffen für schwarze Kinder und ihre Familien
- Internationales Frauen-Café
- Arbeit mit Eltern aus migrantischen Communities in Kindergarten und Schulen
- 'Fest der Nationen'

Weitere Beispiele:

- Dialogrunden mit Betroffenen und Verantwortungsträger*innen
- Aufbau eines Betroffenen-Netzwerks (über den ländlichen Raum hinaus)
- Empowerment-Angebote für Betroffene (wichtig: Vermittlung von Rechten)

- Ausbildung und Training von Multiplikator*innen und Verbündete
- Aufbau von Unterstützung- und Beratungsstrukturen
- Informationsaustausch über Beratungsprozesse
- Aufbau von 'Safe Spaces' in Verwaltungen für Mitarbeitende aus Migrationsgeschichte
- Anti-Bias-Training für Verwaltungsmitarbeitende
- Beteiligungsprozesse rassismuskritisch ausrichten

2.1.1.4 Ideenentwicklung

- Aufbau von **sicheren Räumen** für Betroffene und Allies
- Netzwerke von festen Ansprechpartner*innen, idealerweise Betroffene selbst
- Mobilität ermöglichen, um Erreichbarkeit zu verbessern
- Vernetzung der Arbeitsgruppen vor Ort, um Wissen und Erfahrung zu teilen

2.1.2 Thema: Erreichbarkeit der Dominanzgesellschaft

2.1.2.1 Situationsanalyse

Befunde der Studie 'The Rural Racism Project' zeigen:

- Ländliche Räume sind oft „weiße Räume“ mit starker Abgrenzung von Zugehörigkeit
- das Narrativ '**Wir und die Anderen**' ist sehr präsent und wirksam
- **Stereotype** sind stark verbreitet und werden klar zugeordnet:
Positiv: 'UNSERE idyllische Dorfgemeinschaft' - 'WIR kennen alle einander'
Negativ: 'DIE wissen nichts von uns' – 'DIE sind einfach anders und passen nicht zu uns'
- Minderheiten werden **konstant beobachtet und bewertet**
- Vorherrschende Einstellungen:
 - Minderheiten haben „kein Interesse“ oder „Respekt“ für unsere Lebensweise
 - Toleranz, aber keine echte Akzeptanz („Nie ganz dazugehören“)
- Abwehrhaltungen: Leugnung von Rassismus, Schuldzuweisungen an Betroffene, pauschale Vorwürfe gegen die Anti-Rassismuserarbeit

Ergänzend zur Leicester-Studie bestätigte die Diskussion in Arbeitsgruppen:

- Zugänge zur Dorfgemeinschaft werden oft durch **Schlüsselpersonen** ermöglicht
- **Anpassungsstrategien** wie „Der gute Andere sein“ oder „Vorbild sein“ beschreiben Betroffene als **sehr auszeichnend**
- Leitungspositionen sind überwiegend von weißen Menschen besetzt
- institutionelle und strukturelle Interkulturalität wird kaum umgesetzt
- Minderheiten werden teilweise auch argwöhnisch betrachtet und sogar als Bedrohung wahrgenommen (**Angst-Narrative**)

- teilweise berichten Menschen, die Betroffenen als Verbündete ('Allyship') helfen, selbst angefeindet und isoliert zu werden, insbesondere dort, wo rechtsextreme Meinungen oder rassistische Vorherrschaften bestehen

2.1.2.2 Ressourcenanalyse

- niederschwellige Formate für Austausch, Dialog und Begegnung sind wichtig, aber in ihrer Reichweite begrenzt
- Einfluss auf Einstellungen der Dominanzgesellschaft ist oft strukturell verankert, z. B. durch **gesetzgeberisches Handeln** und **Machtverteilungen**

2.1.2.3 Best-Practice-Beispiele & Ideenentwicklung

- Identifizierung von '**Allies**' und Schlüsselpersonen in Positionen mit Einfluss
- Gewinnung von Verantwortungsträger*innen als Vorbilder
- Öffentlichkeitsarbeit, die **faktenbasiert über Rassismus aufklärt**, Empathie vermittelt und Erfolge der Antirassismuserbeit sichtbar macht
- **Grundsatzdiskurse über Zusammenleben**, Integration und Chancenverteilung
- Dialoge führen über das Narrativ '**Wir und die Anderen**'
- Begegnungen in Räumen, bei Festen oder kulturellen Veranstaltungen
- Nicht nur auf Überzeugung einzelner Personen setzen, sondern auch **strukturelle Machtverhältnisse in den ländlichen Räumen diskutieren**
- **Unterstützung von 'Allies'** durch öffentliches Anerkennen ihres Engagements, politische Rückendeckung, Empowerment und Vernetzung

2.2 Themenfeld: Sensibilisierungsarbeit im ländlichen Raum

2.2.1 Einbindung von Entscheidungsträger*innen und Stakeholdern

Die Arbeitsgruppe Ratzeburg/Mölln/Amt Lauenburgische Seen hat diskutiert, wie **Entscheidungsträger*innen für eine aktive Beteiligung an Antirassismuserbeit zu gewinnen**. Dabei ging es sowohl um die **Strukturebene** – etwa Verwaltungs- oder Schulentscheidungen – als auch um die **sichtbare Verantwortung** innerhalb ihres Wirkungsbereichs. Die Diskussion wurde unter folgenden Prämissen geführt:

- Einbindung von **Entscheidungsträger*innen** auf allen Ebenen ist zentral
- Ziel: **Verantwortungsübernahme für Antirassismuserbeit, Vermittlung von Kenntnissen über strukturelle Ungleichheit**

2.2.1.1 Situationsanalyse

Als wichtige potenzielle Unterstützer*innen wurden folgende Gruppen identifiziert:

- Stadt- und Gemeindevertreter*innen
- Führungskräfte in der Verwaltung
- Schulleitungen (auch Erwachsenenbildung)
- Kitaleitungen

- Vorstände von Vereinen
- Vorstände von Organisationen der „Blaulicht-Familie“
- Verantwortliche in Kirchen
- Verantwortliche in Jugendeinrichtungen
- Verantwortliche im zuständigen Polizeirevier
- Verantwortliche in Wohnungsbauunternehmen
- Arbeitgeber*innen mit internationaler Belegschaft
- Landtags- und Bundestagsabgeordnete

2.2.1.2 Ressourcenanalyse

Die bisherige Kontaktaufnahme und Einbindung zeigt unterschiedliche Fortschritte:

Zielgruppe	Sachstand / Maßnahmen
Stadt- und Gemeindevertretungen	Beschlussfassung zum 10-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus und zur ECCAR-Mitgliedschaft
Führungskräfte in Verwaltung	Teilnahme am ECCAR-Programm „ Kommune für alle? “ zur Etablierung eines diskriminierungsfreien Rathauses
Schulleitungen	Vorstellung eines kostenfreien Antirassismus-Programms an der Gemeinschaftsschule Lauenburgische Seen
Kitaleitungen	kein Sachstand
Vorstände in Vereinen	Gespräche mit dem Kreisjugendring über ein Ausbildungsmodul „Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Vereinen“
Vorstände „Blaulicht-Familie“	Workshop für Nachwuchskräfte der DLRG Ratzeburg , Interesse an Fortbildung der Führungskräfte
Verantwortliche in Kirchen	kein Sachstand
Verantwortliche Jugendarbeit	direkte Einbindung in die Arbeitsgruppe
Verantwortliche Polizeirevier	Hinweis auf bestehendes Beratungsangebot für Betroffene
Verantwortliche Wohnungsbauunternehmen	kein Sachstand
Arbeitgeber*innen mit internationaler Belegschaft	kein Sachstand
Landtags- und Bundestagsabgeordnete	kein Sachstand

2.2.1.3 Best-Practice & Ideenentwicklung

- Die Einbindung von Entscheidungsträger*innen muss strukturiert und zielgerichtet erfolgen. Gesucht werden Formate, um **Struktur-, Sichtbarkeits- und Verantwortungsaspekte** der Antirassismusbearbeitung in der ländlichen Kommune zu verknüpfen.
- **Runde Tische als Instrument:** Inspiriert durch Erfahrungen der TH Lübeck, können runde Tische als praxisnahe Plattform dienen, um beidseitig **gemeinsame Interessen** zu identifizieren, z. B. Optimierung von Abläufen oder Mehrwert für alle Seiten.
- **Zielgruppenorientierte Ansprache:** Bürgermeister und Amtsvorsteher*innen laden gezielt einzelne Gruppen (Schulleitungen, Vereinsvorstände, Arbeitgeberinnen etc.) zu Gesprächen ein, um deren Engagementpotenzial zu prüfen.
- **Fokus auf Interesse und Nachhaltigkeit:** Es wird geprüft, welche Akteur*innen tatsächlich Interesse zeigen, um daraus ggf. einen festen **Runden Tisch** zu etablieren.

3. Zwischenfazit

Die Arbeit im ländlichen Raum zeigt, dass:

- **Betroffene** in aller Regel isoliert und ohne ausreichende Ressourcen sind;
- **Dominanzgesellschaft** in ihrer Mehrheit strukturell und individuell schwer zugänglich ist;
- Narrative wie **'Wir und die Anderen'** identitätsstiftend und sehr wirkungsmächtig sind;
- Zuordnungen durch **Stereotypen** sehr ausgeprägt sind;
- **'Allies'** eine zentrale Rolle spielen, aber selbst Unterstützung benötigen
- die **Einbindung von lokalen Entscheidungsträger*innen** von herausragender Bedeutung ist;
- **strukturelle Fragen von Macht und Chancen** genauso wichtig sind, wie die Arbeit an individuellen Einstellungen

