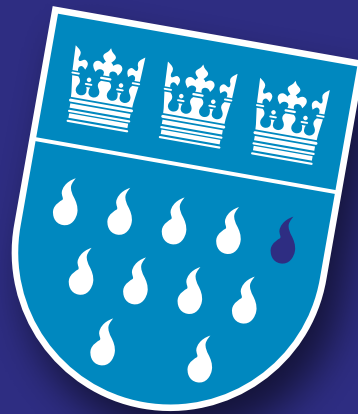


„Für viele Kölner_innen ist Diskriminierung Alltag“



Jahresbericht 2011 (inkl. Fallstatistik 2010)

Inhalt

Einleitung	3
Statistik	5
Statistische Auswertung für das Jahr 2010	6
Statistische Auswertung für das Jahr 2011	9
Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit 2011	12
a. Veranstaltungen	12
b. Fachtagungen	13
c. Vorträge	16
d. Workshops	17
e. Publikationen	17
Vernetzung	19
Finanzen	22
Impressum	23

Einleitung

Liebe Freund_innen und Unterstützer_innen des ADB Köln,

Zwei ereignisreiche Jahre liegen nun hinter uns. Dank des unermüdlichen Einsatzes des ehemaligen Vorstandes Michaela Schmitt, Irina Klein und Jamila Taib konnte die in 2010 drohende Auflösung des Vereins verhindert werden. Mittlerweile hat sich die Situation trotz der weiterhin prekären Haushaltslage stabilisiert. Mit der Neueinstellung von Sanata Nacro im September 2010 konnte die engagierte Arbeit von Banu Bambal lückenlos weitergeführt werden. Am 15. Juni 2011 wurde der alte Vorstand verabschiedet und mit Birgit Garbe-Emden, Lina Sinzinger und Daniela Halfmann neue Vorstandsmitglieder gewählt. Bis auf John Mukiibi, der bereits seit 2,5 Jahren mit großem Engagement die Beratung und Trainings des ADB Kölns durchführt, blieb also nichts wie es war.

Trotz dieser internen Herausforderungen ist es uns gelungen die Arbeit des ADB Köln kompetent weiterzuführen. Das Beratungsangebot für Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, konnte durchgehend aufrechterhalten werden. Darüber hinaus haben wir uns neben den bestehenden inhaltlichen Schwerpunkten

in 2011 intensiv mit dem Phänomen des antimuslimischen Rassismus auseinandergesetzt. Zum einen wegen der sich häufenden Anfragen meist muslimischer Frauen. Zum anderen ist es uns ein Anliegen, uns deutlich gegen antimuslimisch-rassistische Diskurse zu positionieren, die nicht nur in rechtspopulistischen Kreisen, sondern auch in öffentlichen und medialen Diskursen der Mitte derzeit wieder Hochkonjunktur haben. Des Weiteren ist die verstärkte Beschäftigung mit den Auswirkungen alltäglicher (rassistischer) Diskriminierung auf die seelische Gesundheit ein Themenkomplex, der uns auch in Zukunft weiter beschäftigen wird.

Auf der gesellschaftspolitischen Ebene bleibt die Beobachtung: Rassismus ist in Deutschland nach wie vor ein Tabuthema und alleine die Thematisierung rassistischer Verhältnisse stellt oft ein Problem dar. Und dies trotz verstörender Ereignisse wie das Massaker von Utøya in Norwegen, die volksverhetzenden Reden eines Thilo Sarrazins (und anderer) und trotz des Versagens der Strafverfolgungsbehörden hinsichtlich der Mord-Serien der Zwickauer Ter-

rorzelle. Um dieser Tatsache entgegenzuwirken, leisten die Antidiskriminierungsbüros und viele andere Initiativen seit Jahren praktische Bildungs- und Aufklärungsarbeit. Unter anderem werden Informationsmaterial sowie die Erfahrungen von Diskriminierungsopfern in Form von Fallstatistiken bereitgestellt, um das Ausmaß individueller und struktureller Diskriminierungsformen in der deutschen Gesellschaft zu verdeutlichen. Dennoch, über Rassismus redet man/frau nicht! Über Rechtsextremismus zuweilen schon, aber meist nur um dieses Phänomen an den rechten Rand zu schieben und um mit der Forderung nach einem NPD-Verbot das sich anti-rassistisch wählende Gewissen zu beruhigen. Dabei ist klar, dass die NPD und „Pro“-Bewegungen zwar entschieden in ihre Schranken verwiesen werden müssen, aber dennoch nicht das Hauptproblem darstellen. Dies zeigt u.a. die Studie „Die Mitte in der Krise“, laut der 35,6% der Befragten der Ansicht sind, „die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“. Auch Heitmeyer stellt in seiner Langzeituntersuchung zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit fest, dass von 2010 auf 2011 der Rassismus sowie die Abwertung von Obdachlosen, Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderungen wieder angestiegen ist.

Die Unsicherheit im Umgang mit rassistischen Verhältnissen wird u.a. deutlich, wenn selbst in rassistuskritisch positionierten Kreisen in Be-

zug auf rechte und rassistische Gewalt nach wie vor auch von Fremdenfeindlichkeit die Rede ist. Daraus ergeben sich folgende Fragen: Wer ist hier eigentlich fremd und wer nicht? Wer darf wen zum/zur Fremde/n machen? Und wer profitiert in welchem Maße von Ausgrenzungsverhältnissen?

Diese Fragen sind und sollen uns weiterhin ein wichtiger Kompass bei unserer Arbeit sein. Gemeinsam mit den Menschen, die die tägliche Stärke und die Kraft beweisen, sich zur Wehr zu setzen, und mit den Menschen, die unsere Arbeit schätzen und unterstützen, wollen wir uns für eine Gesellschaft einsetzen, die Chancengleichheit und Vielfalt nicht nur propagiert, sondern auch lebt.

Zum Schluss noch ein wichtiger Hinweis: In diesem Jahresbericht ist auch die Fallstatistik sowie die Finanzaufstellung des Jahres 2010 enthalten, die im letzten Jahr aufgrund der personellen Ressourcen, nicht wie gewohnt herausgebracht werden konnte.

In diesem Sinne wünschen wir allen eine empowernde und interessante Lektüre!

**Es dankt das Team vom
Antidiskriminierungsbüro Köln /
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**

Die Statistik für 2010 & 2011

Mit der Beendigung eines jeden Jahres findet eine statistische Auswertung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle statt. Dies erfolgt durch ein erprobtes einheitliches computergestütztes Erfassungssystem von ARIC - NRW. Diese standardisierte Datenerhebung dient unter anderem zum Nachweis über die bearbeiteten Diskriminierungsfälle und bietet für Außenstehende Transparenz und für uns eine Argumentationsgrundlage. Eine statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle ist ein gutes Mittel um zu verdeutlichen, aufgrund welcher Merkmale es besonders häufig zu Diskriminierungsvorkommnissen kommt. Andererseits ergeben sich aufgrund der Auswertung spezifische Themen, zu denen beispielsweise Fachtagungen initiiert oder Handreichungen erarbeitet werden und wurden.

Die Datenerhebung dient auch dem Praxisbezug, da der Einzelfall wichtig ist, um die strukturellen Aspekte von Diskriminierung zu belegen und zu verdeutlichen. Anhand unseres Erfassungsbogens lassen sich die Motivationsgründe, eine Anlauf- und Beratungsstelle aufzusuchen, erkennen und wir sehen über welche Wege die

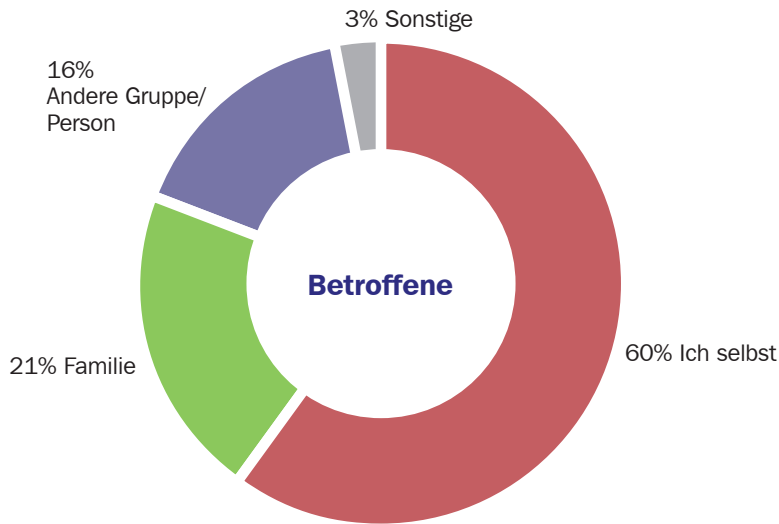
Ratsuchenden den Kontakt zu uns hergestellt haben. Dieses Wissen hilft uns wiederum, unser Angebot auf Grundlage der Bedarfe ständig weiter zu entwickeln und zu optimieren. Für die Auswertung der Jahre 2010 und 2011 waren all jene Fälle relevant, bei denen ein Begleitprozess oder eine Meldung stattgefunden hat.

In diesem Zusammenhang ist es immer wichtig darauf hinzuweisen, dass unsere Statistik nur einen kleinen Teil der tatsächlichen Diskriminierungsfälle widerspiegelt. Einerseits gibt es in der Kommune zwar insgesamt drei Antidiskriminierungsbüros, die Diskriminierungsfälle dokumentieren. Andererseits liegt die Dunkelziffer aus verschiedenen Gründen um einiges höher. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass unser Beratungsangebot nicht bei allen Betroffenen oder potenziell Betroffenen bekannt ist und dass Diskriminierung für viele noch als „normal“ angesehen wird, weil dieses Phänomen nach wie vor zum Alltag vieler Kölner_innen gehört. Darüber hinaus bleiben strukturelle und mittelbare Formen der Diskriminierung oft unerkannt.

Statistische Auswertung für das Jahr 2010

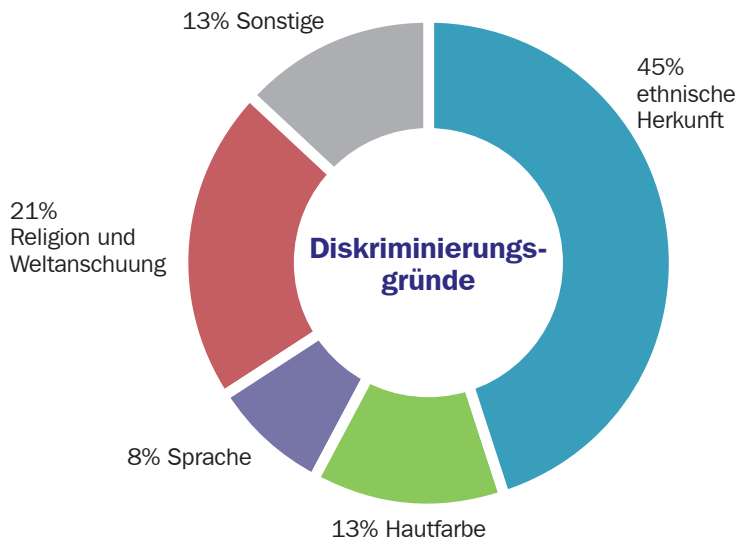
BETROFFENE

Von den Ratsuchenden, die das Angebot der Anlauf- und Beratungsstelle im Jahr 2010 in Anspruch genommen haben, waren 60% selbst von Diskriminierung betroffen und bei 21% zielte die Diskriminierung auf einzelne Familienmitglieder oder auf die ganze Familie ab. Bei 16% wurden Diskriminierungsereignisse gemeldet, bei denen eine andere Person oder eine andere Gruppe betroffen war. Hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses lag der Männeranteil bei 65% und der Frauenanteil bei 35%.



DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE

Die Auswertung der Diskriminierungsgründe gibt Auskunft über die Merkmale, die in einem konkreten Fall zur Diskriminierung geführt haben. Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft machten 45% der gesamten Diskriminierungsfälle aus. Unter diese Kategorie fassen wir die tatsächliche oder zugeschriebene Herkunft oder Nationalität zusammen. Von den Betroffenen wurden 21% aufgrund ihrer Religion und Weltanschauung diskriminiert. In der Beratungspraxis handelte es sich hierbei ausschließlich um eine Diskriminierung aufgrund des muslimischen Glaubens. Die dritthäufigste Ursache, die zur Diskriminierung geführt hat, war die Kategorie Hautfarbe mit 13%. Bei 8% wurde die erlebte Diskriminierung auf die Kate-



Fallbeispiel aus dem Bereich Bildung

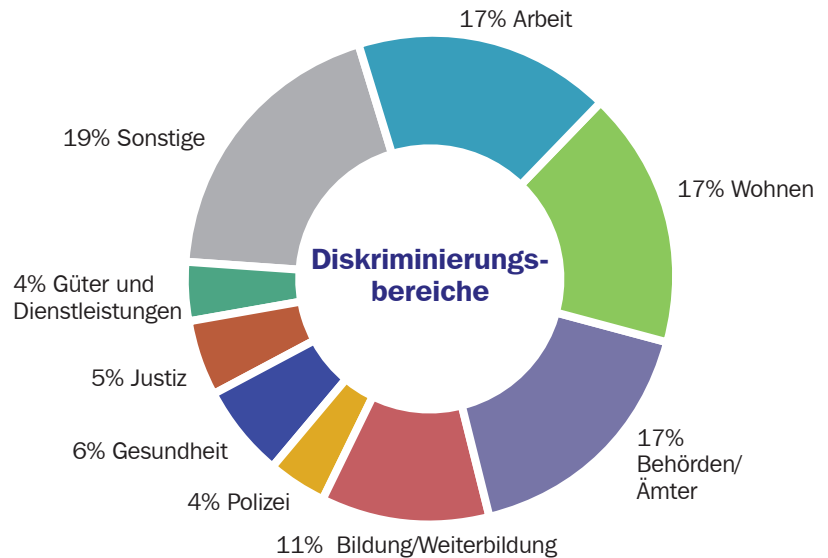
Frau P.'s Sohn besucht einen Kindergarten. Sie bemerkt, dass die dort arbeitenden Erzieherinnen merkwürdig auf sie reagieren. Bereits bei der Anmeldung des Kindes machte Frau P. deutlich, dass ihr Kind aus religiösen Gründen kein Schweinefleisch essen soll. Sie bittet darum, im Zweifelsfalle mit ihr Rücksprache zu halten. Als sie jedoch herausbekommt, dass sich die Erzieherinnen nicht an den Elternwunsch halten, versuchte sie mit den Verantwortlichen ein Gespräch zu führen. Das Gespräch kommt nicht zustande weswegen sie das ADB Köln um eine Intervention bittet. Im Rahmen der Intervention findet ein konstruktives Klärungsgespräch statt, im Zuge dessen sich die Mutter und die Erzieherinnen auf eine für alle zufriedenstellende Vereinbarung einigen.

gorie Sprache zurückgeführt. Unter die Kategorie „Sonstiges“ fallen folgende weitere Gründe: Äußere Erscheinung, Nationalität, Geschlecht, Familienstand, Kinder/Kinderwunsch/Schwangerschaft, Behinderung.

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Bei den Diskriminierungsbereichen handelt es sich um den Ort, an dem die Diskriminierung stattgefunden hat. Die Anteile der Diskriminierungen im Jahr 2010 fanden mit 17% auf Ämtern und/oder Behörden, mit 17% im öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich und mit 17% im Arbeitsbereich statt. Der Bereich Bildung beinhaltet die staatlichen sowie privaten Schulen, das Hochschulwesen sowie die elementare Bildung. In diesem Bereich lag der Anteil bei 11%. Der Anteil der Diskriminierungsereignisse im Gesundheitsbereich lag bei 6%.

Der Anteil für den Bereich Diskriminierung bzw. Gewalt durch Polizeibeamt_innen liegt bei 4%. Die Schlusslichter bilden mit 5% der Bereich Justiz und mit 4% der Bereich Güter und Dienstleistungen. Unter die Kategorie „Sonstiges“



fallen folgende weitere Bereiche: Öffentliche Verkehrsmittel, Soziale Dienste, Medien und Öffentlicher Raum.

FORM DER DISKRIMINIERUNG

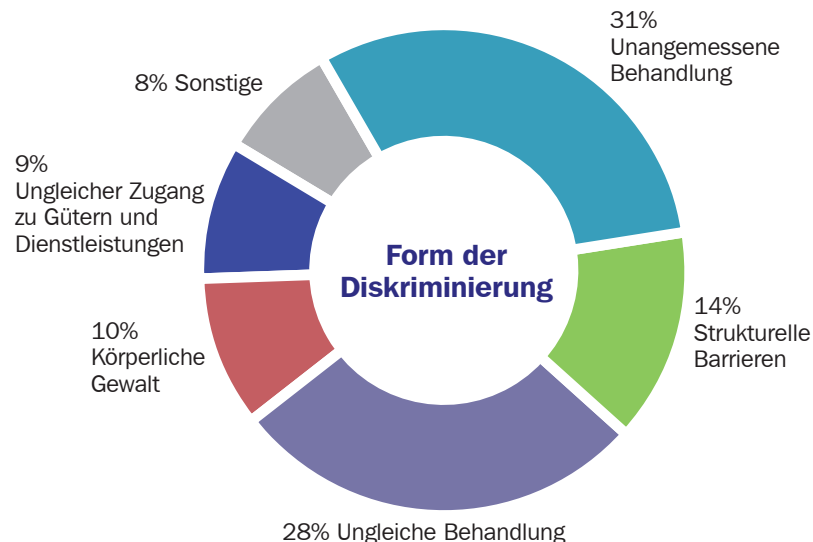
Unter den ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „Unangemessene Behandlung“ mit 31% den größten Anteil ein. Unter der Kategorie „Unangemessene Behandlung“ fassen wir Beleidigungen, Mobbing, Provokationen, Scherze etc. zusammen. Diskriminierung

Fallbeispiel aus dem Dienstleistungsbereich

Zwei Männer russischer Herkunft wurden bei dem Versuch eine Diskothek zu besuchen abgewiesen. Dies wurde damit begründet, dass sie keine Stammgäste seien, obwohl die Diskothek als öffentliches Lokal beworben wurde und es sich auch an diesem Abend nicht um eine geschlossene Veranstaltung handelte. Die Freunde vermuteten, dass die Abweisung auf ihren russisch klingenden Akzent zurückzuführen ist. Darüber hinaus haben sich die Türsteher über die so Abgewiesenen lustig gemacht und sie vor den anderen Gästen ausgelacht. Zusammen mit dem ADB Köln wurde die Diskothek auf eine rassistische Einlasspraxis in Form eines Testings* überprüft. Das Testing bestätigte den Anfangsverdacht der beiden Freunde, dass diese Diskothek eine rassistische Einlasspraxis praktizierte. Auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und mit Hilfe des Testings leiteten die Ratsuchenden mit Hilfe des ADB Kölns weitere rechtliche Schritte ein.

in Form von „Ungleiche Behandlung“ erlebten 28% der Betroffenen. Zur Kategorie „Ungleiche Behandlung“ zählen u.a. folgende Gründe: längere Bearbeitungszeiten, schlechte Informationsweitergabe, ungenutzte Spielräume, unbegründete Ablehnung von Verwaltungsakten oder Anträgen – die anderen Personen ohne ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal im direkten Vergleich nicht widerfahren würden. Bei 14% der Betroffenen wurden die Diskriminierungsereignisse als strukturelle Barrieren identifiziert.

Hierbei ist die Diskriminierung aufgrund eines bestimmten Merkmals in der Struktur der Gesamtgesellschaft begründet. Unter strukturellen Barrieren verstehen wir weniger das Verhalten einzelner Personen, sondern vielmehr die Praktiken und Regelungen, die in bestimmten Bereichen gelten und einen diskriminierenden Effekt haben. Unter der Kategorie „Körperlicher Gewalt“ summierten sich 10% der Diskriminierungsmeldungen. Der Bereich „Ungleicher Zugang Güter und Dienstleistungen“ kam auf insgesamt 9% der Meldungen.



* Bei einem Testing geht es um die Überprüfung von einem Verhalten gegenüber einer bestimmten Person aufgrund eines bestimmten Merkmals. Diesbezüglich wird eine Vergleichsperson und eine Testperson eingesetzt, die sich bis auf das zu überprüfende Merkmal sehr ähneln. Ein positives Testing kann als Beweisgrundlage für eine Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dienen.

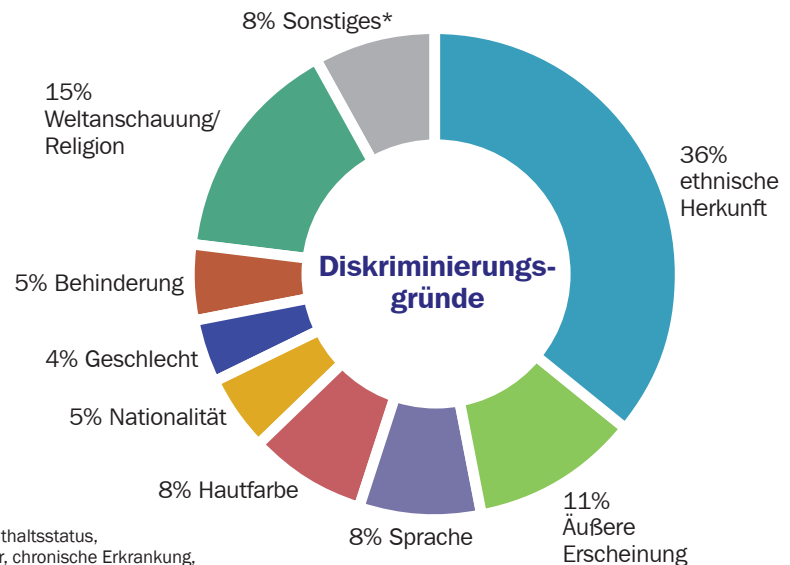
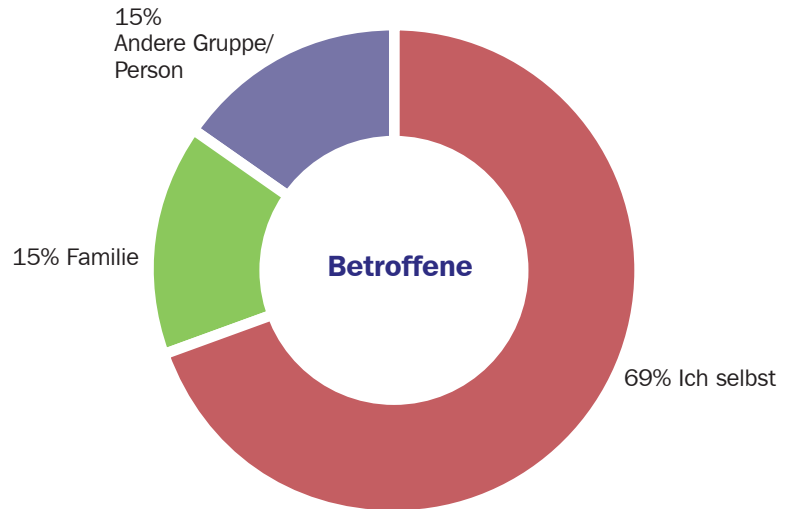
Statistische Auswertung für das Jahr 2011

BETROFFENE

Von den Menschen, die das Angebot der Anlauf- und Beratungsstelle in Anspruch genommen haben, waren 69% selbst von Diskriminierung betroffen, bei 15% zielte die Diskriminierung auf einen oder mehrere Familienmitglieder ab und 15% meldeten Diskriminierungsereignisse, bei denen eine andere Person oder eine andere Gruppe betroffen waren. Hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses lag der Anteil der Ratsuchenden an Männern bei ca. 49% und an Frauen bei ca. 51%.

DISKRIMINIERUNGSURSACHE

Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden ist die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft mit 36%. Die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft geht in vielen Fällen einher mit einer Diskriminierung aufgrund eines weiteren Merkmals (Phänomen der Mehrdimensionalen Diskriminierung). Der zweithäufigste Diskriminierungsgrund ist mit 15% der Bereich Weltanschauung/Religion. Die äußere Erscheinung ist mit 11% der dritthäufigste Grund, der zu einem Diskriminierungsereignis geführt hat, und ist gefolgt von den Merkmalen Hautfarbe und Sprache mit jeweils 8%. Der Anteil der Merkmale Nationalität und Behinderung beläuft sich auf jeweils 5%. Das Merkmal Geschlecht liegt bei 4%.



* u.a. Aufenthaltsstatus, Lebensalter, chronische Erkrankung, Kontakt zu einem Betroffenen

¹ Mehrdimensionale Diskriminierung bedeutet, dass die Diskriminierung nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen „Grund“ bezogen geschieht, sondern in komplexen Formen existiert und erlebt wird. Daher greift ein Verständnis von Diskriminierung, das sich nur auf eine Kategorisierung bezieht zu kurz. So hängen z. B. an der Benachteiligung von alten Menschen Vorstellungen über Beweglichkeit, aber auch über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten; und Benachteiligungen von Frauen hängen eng mit Alter oder auch Ethnizität oder auch Behinderung zusammen. Daher ist von mehrdimensionaler Diskriminierung als Regelfall auszugehen.

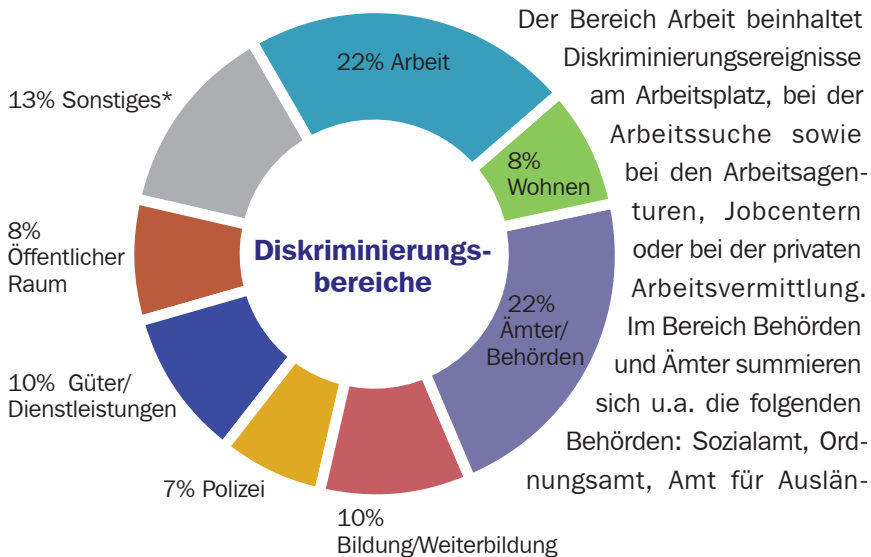
Fallbeispiel aus dem Bereich „Polizei“

Zwei Freunde indischer Herkunft fahren an einem Samstagabend mit der Straßenbahn in die Innenstadt. Als sie an der Zielhaltestelle aussteigen wollten, die Tür nicht aufging und die Bahn weiter fuhr, lief einer der beiden zum Schaffner und wollte ihn auffordern anzuhalten. Dies versuchte er, indem er gegen die Scheibe vom Fahrerabteil klopfte. Die Scheibe ging dabei zu Bruch, der Verursacher entschuldigte sich und erklärte dem Schaffner, dass dies ein Versehen war. Dieser rief daraufhin sofort die Polizei. Bei ihrer Ankunft, fixierten die Polizeibeamten den Mann ohne Aufnahme des Sachverhaltes/der Personalien, wendeten unverhältnismäßig Gewalt an und nahmen ihn in Gewahrsam. Die beiden Freunde ließen sich vom ADB Köln bezüglich des weiteren Vorgehens beraten.

derangelegenheiten, Wohnungsamt etc. Der Bildungsbereich umfasst die staatlichen sowie die privaten Schulen, die Weiterbildungsträger sowie den Hochschulbereich; deren Anteil liegt bei 10%. Ebenfalls mit einem Anteil von 10% schlägt sich der Bereich Güter und Dienstleistungen nieder. Dieser Bereich erstreckt sich von Finanzdienstleistungen, Versicherungen und dem Einzelhandel bis hin zur rassistischen Einlasspraxis von Diskotheken und Gaststätten. Diskriminierungen im Mietverhältnis, bei der Wohnungssuche oder in der Nachbarschaft werden unter dem Bereich Wohnen subsummiert. Der Bereich Wohnen nimmt einen Anteil von 8% der Beratungsfälle ein. Auch die Diskriminie-

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Die Bereiche, in denen am meisten diskriminiert wurde, waren der Bereich Arbeit und der Bereich Behörden und Ämter mit jeweils 22%.

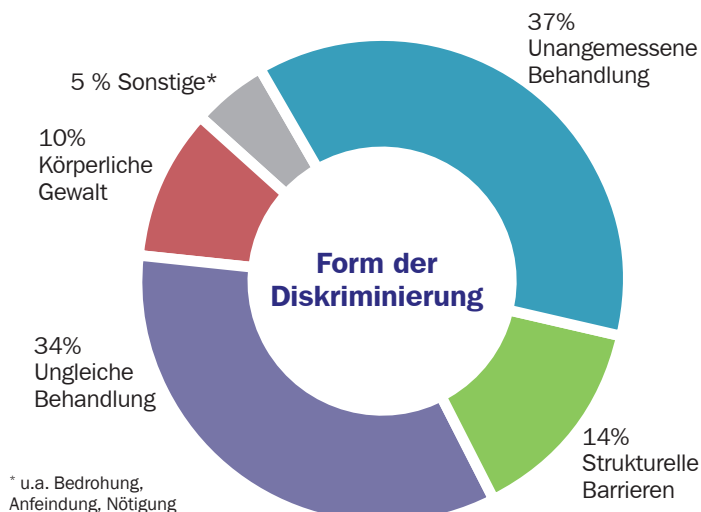


* u.a. Gesundheit, Justiz, Öffentliche Verkehrsmittel, Soziale Dienste, persönlicher Nahbereich

Fallbeispiel aus dem Öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich

Frau P., eine kopftuchtragende Muslima, meldete sich auf eine Wohnungsanzeige in der regionalen Tageszeitung und bekam einen Tag später einen Besichtigungstermin. Zu dem Besichtigungstermin ging sie mit ihrer ebenfalls kopftuchtragenden Freundin. Auf dem Besichtigungstermin teilte ihnen der Vermieter mit, dass die Wohnung bereits vergeben sei. Dies war für die beiden Frauen nicht nachvollziehbar, da sie ja zuvor einen Termin vereinbart hatten. Sie entschlossen sich erneut und unter Angabe eines anderen Namens bei dem Vermieter anzurufen, um sich zu erkundigen, ob die Wohnung wirklich schon vergeben sei. Dieser versicherte in dem Gespräch, dass es bis jetzt noch keine BewerberInnen für die Wohnung gibt. Daraufhin nahm Frau P. Kontakt zum ADB Köln auf, mit der Bitte um Meldung und Dokumentation ihres Falles.

rung im öffentlichen Raum beträgt 8%. 7% der Diskriminierungen lagen im Bereich der Polizei. Hierbei handelt es sich um diskriminierendes Verhalten und Äußerungen von Polizeibeamten und Polizeibeamtinnen sowie um Polizeigewalt.



FORM DER DISKRIMINIERUNG

Von den Ratsuchenden gaben 37% an, dass die Form der Diskriminierung eine unangemessene Behandlung war. Unter unangemessener Behandlung verstehen wir im wesentlichen Mobbing, Beleidigungen, Schikanen usw. 10% erfuhren Diskriminierung in Form von körperlicher Gewalt. Von den Ratsuchenden gaben 14% an, durch strukturelle Barrieren diskriminiert worden zu sein. Der Bereich „Ungleiche Behandlung“ kommt bei der Auswertung der Diskriminierungsfälle des Jahres 2011 auf insgesamt 34%.

Fallbeispiel aus dem Bereich „Ämter/Behörden“

Frau X., eine Muslimin türkischer Herkunft, sprach bezüglich der Passdokumente ihrer Schwiegermutter bei Amt für Ausländerangelegenheiten vor. Der Sachbearbeiter verstieg sich bei der Bearbeitung ihrer Anfrage ohne ersichtlichen Grund zu der Aussage: „Wissen Sie, Deutschland bricht zusammen. Die Politiker machen einen großen Fehler und in der Agentur für Arbeit wurde ein Drittel des Personals entlassen. Es gibt zu viele Ausländer.“ Frau X. wies darauf hin, dass diese Problematik nicht ihr persönliches Verschulden sei. Die Akte der Schwiegermutter war nicht auffindbar, weswegen Frau X. an eine andere Sachbearbeiterin verwiesen wurde, bei der sie erst eine telefonische Anfrage stellen sollte. Im Telefongespräch mit der neuen Sachbearbeiterin (hier Frau U.) ergab sich folgender Dialog:

Frau U.: „Warum erledigen Sie das und nicht Ihre Schwiegermutter? Sie kann kein Deutsch, ne? Ich verstehe das nicht, sie ist doch seit 40 Jahren hier in Deutschland. Wieso hat sie in 40 Jahren kein Deutsch gelernt?“

Frau X.: „Früher hat man halt noch keine Integrationskurse eingerichtet.“

Frau U.: „Antworten Sie auf die Frage! Wieso hat sie kein Deutsch gelernt?“

Frau X.: „Wieso stellen Sie so komische Fragen, Ihr Kollege hat am Freitag auch schon mehrere unangemessene Kommentare von sich gegeben.“

Frau U.: „Woher bekommt sie ihr Einkommen?“

Frau X.: „Sie bekommt Rente!“

Frau U.: „Sie hat also mal gearbeitet.“

Frau X.: „Ja, sie hat mal gearbeitet. Ich habe auch gearbeitet, ich bin Bürokauffrau und habe auch Steuern bezahlt.“

Frau U.: Hören Sie auf mit mir zu diskutieren. Falls Sie sich weiterhin aufregen, lege ich auf.

Das AntiDiskriminierungsBüro Köln nahm Kontakt zum Amt für Ausländerangelegenheiten mit der Bitte um ein Klärungsgespräch auf. Die Mitarbeiter/innen der Behörde leugneten die von Frau X. als Beleidigung erlebten Äußerungen und verwiesen auf Krankheitsfälle im Personal, die einen hektischen Umgang an diesem Tag zur Folge hatten. Trotz dieses Ergebnisses war der Schritt in ein Klärungsgespräch für die Beschwerdeführerin X. ein wichtiger Schritt, da sie den Sachbearbeiter/innen ihr diskriminierendes Verhalten spiegeln konnte. „Ich empfand es als sehr befriedigend, die Sachbearbeiter/innen mit meinen Gefühlen konfrontieren zu können“, so Frau X.

Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit 2011

a. Veranstaltungen

„DISSEN - MIT MIR NICHT!“

Das häufig von der Jugend verwendete Wort „dissen“ leitet sich von den englischen Wörtern disrespect oder discriminate ab. Im deutschen Kontext bedeutet „dissen“ jemanden schlechtmachen, jemanden anmachen oder jemanden respektlos behandeln.

Im Jahr 2011 fand der Schulwettbewerb „Dis-sen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ bereits zum dritten Mal in Folge statt. Organisiert wurden die Veranstaltung von dem Antidiskriminierungsbüro im Caritasverband für die Stadt Köln, der RAA Köln (Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) und dem Antidiskriminierungsbüro in Trägerschaft von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. in Zusammenarbeit mit der Aktion „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ am Nikolaus-August-Otto-Berufskolleg. Zum dritten Mal wurden Schüler und Schülerinnen dazu aufgerufen, sich kreativ mit der Thematik Rassismus und Diskriminierung zu beschäftigen. Unter den Einsendungen in den letzten drei Jahren befanden sich bei jedem Wettbewerb beeindruckende Beiträge, darunter auch Auseinandersetzungen mit persönlichen Erlebnissen im Bezug aufs dissen, in Form von Hip-Hop Liedern, Theaterstü-

cken und Kollagen. Zu den Preisverleihungen wurden immer alle Teilnehmenden eingeladen und die besten Werke wurden von engagierten Juroren und Jurorinnen honoriert. Neben den Preisverleihungen gab es zu den einzelnen Veranstaltungen Filmbeiträge mit anschließenden Diskussionen. Künstlerinnen und Künstler begleiteten diese Veranstaltung und es wurde ein kurzer Überblick über das Beratungsangebot und über die Arbeitsschwerpunkte der Veranstalter_innen gegeben. So hatten diese Veranstaltungen vor allem deshalb positive Effekte, weil den Stimmen und den Erfahrungen der Jugendlichen eine Plattform gegeben werden konnte. Die Jugendlichen hatten durch die Teilnahme an den Wettbewerben die Möglichkeit, ihre subjektive Wahrnehmung und Deutung sozialer Zustände auszudrücken, vor einem großen Publikum darzustellen und damit gehört zu werden. Für die Organisator_innen und Veranstalter_innen war dies eine weitere Maßnahme zur Aufklärung und zur Stärkung der Selbsthilfepotentiale für Jugendliche in minorisierten Positionen, die in der Schule unter diskriminierenden Erfahrungen zu leiden haben. Daher ist es umso wichtiger, Schülern und Schülerinnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und ihnen deutlich zu machen, dass sie mit der Bewältigung ihrer alltäglichen Erfahrungen nicht alleine stehen.

b. Fachtagungen

Fachtagung:

„MUSLIMINNEN IN DER ARBEITSWELT – ZWISCHEN POTENZIAL UND AUSGRENZUNG“

Am 4. Juli 2011 fand in Düsseldorf die Tagung „Musliminnen in der Arbeitswelt – Zwischen Potenzial und Ausgrenzung“ statt. Veranstalter waren das ADB/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. (Köln) und das Anti-Rassismus Informations-Centrum (Duisburg). Über 70 Teilnehmer_innen aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft waren der Einladung gefolgt.

Auf der Veranstaltung wurden von Antidiskriminierungsexpert_innen Diskriminierungsmechanismen aufgezeigt, die dazu führen, dass viele muslimische Frauen trotz einer guten Ausbildung wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Yasemin Shooman vom Berliner Zentrum für Antisemitismusforschung lieferte eine differenzierte Analyse aktueller Musliminnen-Bilder, die in medialen und öffentlichen Diskursen produziert werden und sich somit auf die Lebensrealität muslimischer Frau auswirken. Der Sozialwissenschaftler Mario Peucker zeigte daran anknüpfend auf, inwieweit diese Diskurse dazu beitragen können, dass diskriminierendes Verhalten – auch das der Arbeitgeber_innen – legitimiert wird.

Eindrucksvoll waren die persönlichen Berichte muslimischer Frauen, die trotz guter Ausbildung immer wieder bei Bewerbungen scheitern. Dies geschehe, weil Personalchefs bei ihnen eine erschwerte soziale Integration im Betrieb wie auch Ablehnung durch Kunden erwarteten oder sie für geringer qualifiziert hielten, wie Mario Peucker auf Grundlage seiner Expertise ausführte. Zudem identifizierte er als ein weiteres Hindernis, dass viele qualifizierte Stellen über informelle Netzwerke vergeben würden, zu denen Migrantinnen häufig keine Zugänge hätten. Thematisiert wurden auch strukturelle Diskriminierungen wie das Kopftuchverbot für Lehrerinnen in NRW und die sogenannte Kirchenklausel im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Letztere erlaubt es kirchlichen



sozialen Diensten, die zu den größten privaten Arbeitgeberinnen in Deutschland gehören, muslimischen Bewerberinnen Anstellungen z.B. in Einrichtungen der Integrationsarbeit oder im Bereich Gesundheit (z.B. im Krankenhaus) zu verweigern. Das Kopftuchverbot für den Schuldienst in NRW führe laut Berichten auf der Tagung dazu, dass generelle Kopftuchverbote an Schulen sowohl für Schülerinnen als auch für Eltern erlassen würden. In diesem Zusammenhang wurde die negative Vorbildfunktion des Staates auf private Arbeitgeber_innen auf der abschließenden Podiumsdiskussion u.a. unter Beteiligung der migrationspolitischen Sprecher der NRW-Regierungsparteien Bernhard von Grünberg (SPD) und Arif Ünal (Die Grünen) wie auch Gabriele Boos-Niazy (Aktionsbündnis muslimischer Frauen) und Prof. Dr. Frings (Hochschule Niederrhein) diskutiert.

Als mögliche Strategien im Hinblick auf die Ausgrenzung muslimischer Frauen wurde ihre Stärkung durch Selbstorganisationen vor allem in sozialen Netzwerken diskutiert. Auch sei es von entscheidender Bedeutung, den medial inszenierten stereotypen Bildern über muslimische Frauen durch differenzierte Berichte z.B. über gelungene Arbeitsmarktintegration zu begegnen. Auf der strukturellen Ebene sprachen sich die Politiker dafür aus, das Kopftuchverbot für Lehrerinnen auf den Prüfstand zu stellen. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit diskutiert, die Vergabe öffentlicher Mittel im sozialen Be-

reich an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu koppeln.

Diese Veranstaltung wurde durch die Open Society Foundation und dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales gefördert und in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung NRW durchgeführt.

Fachtagung „ALLTÄGLICHE DISKRIMINIERUNG UND SEELISCHE GESUNDHEIT“

Rassismus ist ein Risikofaktor für die Gesundheit von Menschen, die rassistischen Diskriminierungen ausgesetzt sind. So lautet das Fazit der Tagung „Alltägliche Diskriminierung und seelische Gesundheit“, die am 10.11.11 in Bonn stattfand. Veranstalter_innen waren das Antidiskriminierungsbüro Köln, das Sozialpsychiatrische Kompetenzzentrum Südliches Rheinland und das Sozialpsychiatrische Kompetenzzentrum Westliches Rheinland in Kooperation mit der Stadt Bonn und dem Landschaftsverband Rheinland. Über 70 Fachkräfte psycho-sozialer und therapeutischer Anlaufstellen sowie aus dem Bereich der Migrations-, Integrations- und Antidiskriminierungsarbeit waren gekommen, um sich aus unterschiedlichsten Perspektiven mit den Auswirkungen (rassistischer) Diskriminierungserfahrungen auf Körper und Seele der Betroffenen auseinanderzusetzen. Die Veranstaltung bildet den Auftakt für weitere Auseinandersetzungen mit dem Thema.

Einleitend machten Jürgen Nimptsch, Oberbürgermeister der Stadt Bonn, und Friedhelm Kitzig vom Landschaftsverband Rheinland in ihren Grußworten deutlich, dass sie die Tagung inhaltlich unterstützen und befürworten. Sie unterstrichen die Notwendigkeit, sich differenziert mit den Folgen rassistischer Verhältnisse zu beschäftigen. Die daran anschließenden Fachvorträge setzten sich dann sowohl auf theoretischer als auch auf praktischer Ebene mit dem Tagungsthema auseinander. Einen ersten Überblick über die bislang noch dünne deutsche Forschungslandschaft gab die Diplom-Psychologin Astride Velho. Sie zeigte, dass laut einiger Forschungsergebnisse aus dem englischsprachigen Raum, Rassismus als Stressor und sogar als traumaauslösend angesehen werden kann. Diese Ausführungen stellen den Versuch dar eine Sprache zu finden, um über die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf die Gesundheit und das Befinden und deren Implikationen für die berufliche Praxis zu sprechen. Daran anknüpfend ging Dr. Nivedita Prasad auf die Erfahrungen von Migrant_innen mit Formen des strukturellen Rassismus ein und machte deutlich, dass auf der einen Seite der Staat zwar verpflichtet ist, jedem Einzelnen einen freien Zugang zum Gesundheitssystem zu gewährleisten, auf der anderen Seite jedoch die Realität häufig anders aussieht. Die Referentin gab wichtige Empfehlungen für die Praxis der Beratungsarbeit in Bezug auf die Fälle von rassistischer Diskriminierung und unter-

strich, dass auch der psychischen Gesundheit der Berater_innen mehr Beachtung geschenkt werden muss.

Einen weiteren Einblick in praktische Ansätze im Umgang mit Traumata in der Antidiskriminierungs- sowie in der Flüchtlingsarbeit gaben Marie-Theres Aden-Ugbomah und Mboyo Likafu vom Pädagogischen Zentrum Aachen. Im Rahmen ihres Vortrages zeigte Frau Aden-Ugbomah den Film „Nur eine Puppe...“, der im Zusammenhang eines Empowerment-Projektes entstanden ist und zeigt, dass Schwarze Deutsche Kinder bereits sehr früh die Botschaften rassistischer Diskurse verstehen, entsprechend Rassismen internalisieren und dadurch in ihrer Selbstwahrnehmung negativ geprägt werden.



Der Gesundheitspsychologe Eben Louw schilderte zum Abschluss den Ansatz der Berliner Anlaufstelle für Opfer rechtsextremer und rassistischer Gewalt und deren Interventionsmaßnahmen zu den psychischen Folgen von Gewalttaten.

In der Podiumsdiskussion wurden viele Aspekte des Themas kontrovers beleuchtet. Es wurde beispielsweise erläutert, wieso Rassismus eine Barriere zum Erlernen der Landessprache darstellt und welche grundsätzlichen Dinge ein_e Therapeut_in in der Arbeit mit rassistisch diskriminierten Menschen beachten muss. Die Referent_innen betonten, dass die Empathie, Anerkennung und eine rassismuskritische Haltung die wichtigsten Instrumente der Therapeut_innen im Umgang mit von rassistischer Diskriminierung Betroffenen darstellen. Die zahlreichen positiven Rückmeldungen der Teilnehmer_innen zeigen, dass die Tagung gut angenommen wurde und das Interesse an der weiteren Bearbeitung des Themas in Fachkreisen groß ist.

c. Vorträge

Das ADB Köln/ÖgG e.V. hielt Vorträge und führte Veranstaltungen zu folgenden Themen durch:

10.02.2011:
Referentinnentätigkeit auf dem Vernetzungstreffen der Kölner Integrationsagenturen.

10.03.2011:
Informationsveranstaltung über die Arbeit vom ADB Köln/ÖgG zur AD-Beratung für an einer ehrenamtlichen Mitarbeit interessierte.

19.03.2011:
Informationsstand über die Arbeit vom ADB Köln/ÖgG im Kulturbunker Mühlheim Köln.

23.03.2011:
Informationsveranstaltung über die Arbeit vom ADB Köln/ÖgG beim BFMF (Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V)

23.03.2011:
Vortrag – Antidiskriminierungsarbeit und das AGG beim Bürgerzentrum Vingster Treff

05.05.2011:
Vortrag – Afrikanische Migration im Rahmen des Fachtags der SpKom südliches Rheinland.

10.05.2011:
Vortrag – Berufsperspektiventag der Afrikanistik in Köln

21.05.2011:
Referentinnentätigkeit auf der Sitzung der LAG EinwanderInnen der Grünen NRW

04.07.2011:
Fachtagung „Musliminnen in der Arbeitswelt – Zwischen Potential und Ausgrenzung“

14.07.2011:
Expertinneninterview zum Thema „Rassistische Einlasskontrolle“ mit EinsLive

14.09.2011:
Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungsarbeit und Beratung zum Aufbau von Antidiskriminierungsstrukturen in der Stadt Kerpen

19.09.2011:

Vortrag – Gesichter des Rassismus im Rahmen der Interkulturellen Woche im Migrantinnentreff Gülistan in Bonn

11.10.2011:

Preisverleihung des Schülerwettbewerbes „Dis-sen mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“

10.11.2011:

Fachtagung „Alltägliche Diskriminierung und seelische Gesundheit“

17.11.2011:

Expertinneninterview im Rahmen der Bestandsaufnahme von IDA-NRW zu Opferberatungsstellen in NRW

07.12.2011:

Referententätigkeit beim Antirassistischen Jugendplenum der Grünen Jugend zu Alltagsrassismen

08.12.2011:

Referent_innentätigkeit zum Thema „5 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ – Runder Tisch in der Stadt Kerpen

d. Workshops

10.02.2011:

Workshop an der Gesamtschule Paffrath in Bergisch Gladbach zum Thema Förderung eines rassismuskritischen Umgangs.

19.05.2011:

Workshop an der Realschule Wernerstraße in Düren zu Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung

25.05.2011:

Workshop beim Vingster Treff zum Umgang mit Diskriminierung

22.06.2011:

Workshop zu Vorurteilen, Rassismus und Diskriminierung für eine Mädchengruppe des Interkulturellen Mädchentreffs Azade

15.10.2011:

Workshop zu Formen des antimuslimischen Rassismus in Kooperation mit dem BFmF e.V. und der ibs..

13.12.2011:

Workshop am Alfred-Müller-Armack-Berufskolleg der Stadt Köln zur Förderung eines rassismuskritischen Umgangs

e. Publikationen

Broschüre „Augen Auf! – Rassismus und Diskriminierung unter der Lupe“. Handreichungen rassismuskritischer Materialien für den Schulunterricht.

Mit der Broschüre „Augen Auf! – Rassismus und Diskriminierung unter der Lupe“ werden Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt, die als Handreichung für diskriminierungs- und rassismuskritische Bildungsarbeit gedacht sind. Die Materialien bestehen aus einer Zusammenstellung von theoretischen Texten und Übungen zu einzelnen Themenfeldern der Antidiskriminierungsarbeit. Sie stellen eine erste Grundlage dar, um kritisch und konstruktiv Erscheinungsformen

sowie Möglichkeiten des Schutzes vor und des Umgangs mit Diskriminierung und Rassismus zu reflektieren. Die Materialien sind als Kopiervorlage für die pädagogische Arbeit mit Schüler_innen ab der 9ten Klasse konzipiert worden, eignen sich aber ebenso für Multiplikator_innen der außerschulischen Bildungsarbeit. Herausgegeben wurde die Broschüre vom **AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln** in Trägerschaft des Vereins **Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**, der sich seit 1995 aktiv für die Verwirklichung einer Kultur der Gleichbehandlung einsetzt und somit für die Interessen von Menschen eintritt, die von Ausgrenzung und Benachteiligung betroffen sind.

Die Broschüre kann unter <http://www.oegg.de/neu/images/Publikationen/schulmaterial.pdf> heruntergeladen werden oder unter folgender Adresse gegen eine Gebühr von 1,50 € bestellt werden (max. zwei Exemplare).

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Berliner Str. 97-99
51063 Köln
Frau Sanata Nacro/Herr John Mukiibi
Tel. 0221/96476300
E-Mail: info@oegg.de



Vernetzung

3-SÄULEN-MODELL: FLYER UND PLAKATAKTION „DISKRIMINIERT ODER AUSGEGRENZT? WIR BERATEN SIE GERNE“

Jahr für Jahr kommen die Kölner Anlaufstellen für Antidiskriminierungsarbeit – das sind die Netzwerkpartner_innen im 3-Säulen-Modell - zu dem Ergebnis, dass ein Großteil der Diskriminierungsbeschwerden aus dem Bereich „Ämter/Behörden“ kommt. Dabei sind die Diskriminierungsgründe vielfältig. Am häufigsten geben die Ratsuchenden an, aufgrund der tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Religionszugehörigkeit, äußeren Erscheinung oder wegen einer Kombination dieser Merkmale diskriminiert zu werden.

Regelmäßig kommen Studien, die Interventionsmöglichkeit bei Diskriminierungserfahrungen abfragen, zu dem Ergebnis, dass die Betroffenen häufig nicht wissen an wen Sie sich wenden sollen. So wurde nach einer Studie der Grundrechteagentur (FRA) in 2009 festgestellt, dass nur 25% derjenigen, die angaben diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben, von Anlaufstellen wissen. Nur 31% der Befragten wussten um gesetzliche Handlungsmöglichkeiten.



Um das Angebot der Antidiskriminierungsbüros in Köln bekannter zu machen, wurde eine Plakat- und Flyeraktion konzipiert, die im ersten Halbjahr 2012 durchgeführt wird. Das Plakat und der Flyer sollen darstellen, dass die ADBs merkmals- und zielgruppenübergreifend professionelle Antidiskriminierungsberatung anbieten und/oder an spezialisierte Stellen weitervermitteln. Die Zielgruppe sind vorrangig Menschen, die in kommunalen und nichtstädtischen Ämtern und Behörden Diskriminierung erfahren, sich dagegen wehren möchten, aber nicht wissen, welche Möglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen.

Gefördert wird die Aktion von Ökofonds/Bündnis 90 die Grünen

NEWSLETTER DER ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜROS IN NRW

Seit letztem Jahr haben die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit mit der Veröffentlichung eines Newsletters begonnen. Der Newsletter informiert zweimal jährlich über die Arbeit der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, weist auf Veranstaltungen im Themenfeld hin und empfiehlt Literatur für die Arbeit gegen Diskriminierung. Er richtet sich zwar vornehmlich an Praktiker_innen aus der Integrations- und Antidiskriminierungsarbeit wird aber regelmäßig zur Information an alle per Mail erreichbaren Mitglieder weitergeleitet.



ADVD: 5-JAHRE AGG

Zum 5-Jährigen bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz lud der Antidiskriminierungsverband Deutschland die Vertreter_innen seiner Mitgliedsorganisationen ein, um im Rahmen eines Praxisgesprächs Bilanz zu ziehen. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Reader veröffentlicht, der unter www.antidiskriminierung.org heruntergeladen werden kann.

NETZWERKSTRUKTUR

Ein wesentlicher Teil unserer Arbeit besteht im Auf- und Ausbau von Netzwerkstrukturen, um auf kommunaler, landes- und bundesebene Antidiskriminierungskonzepte zu erarbeiten. Nachfolgend unsere Netzwerkstrukturen:

Kommunal:

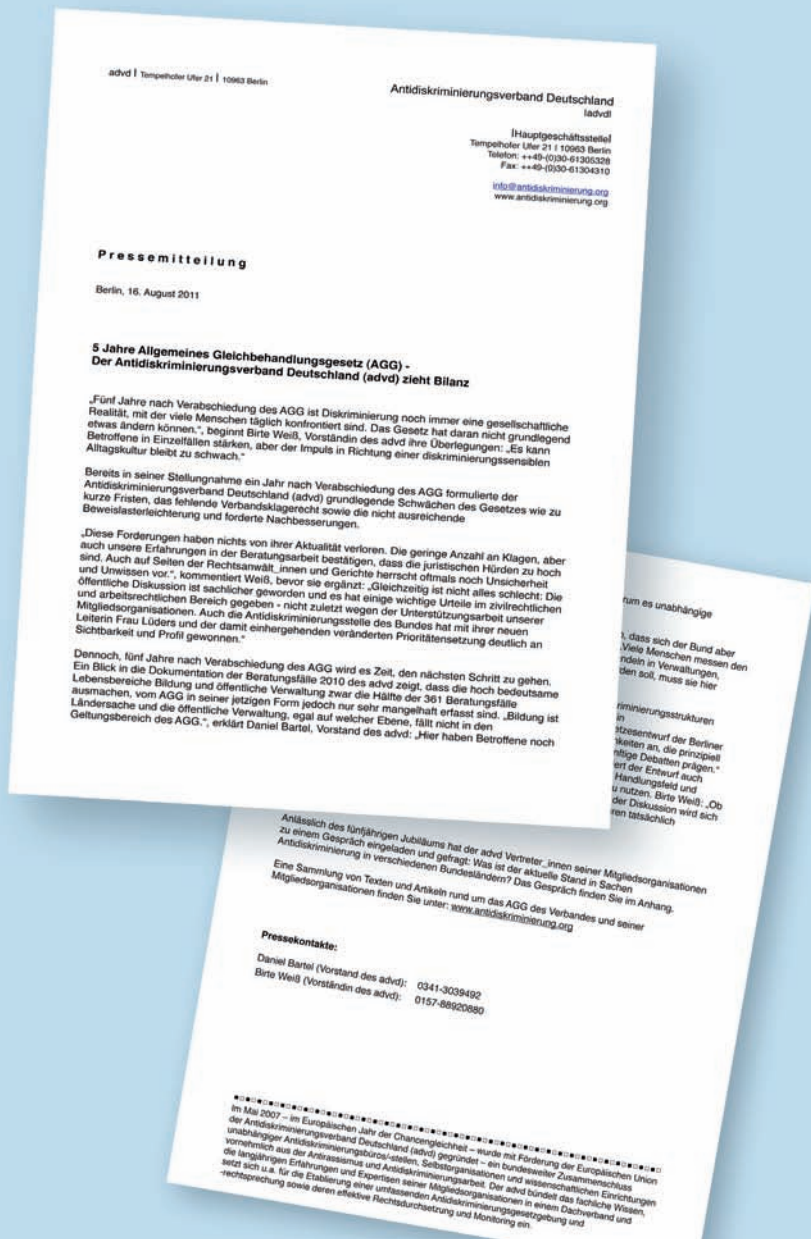
- Stadteilkonferenz Köln Mülheim –Nord
- Arbeitskreis der Kölner Integrationsagenturen
- DSM (Drei-Säulen-Model: Arbeitskreis der drei Kölner Antidiskriminierungsbüros)
- Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung
- InterkultART (Antirassismus-Arbeit und Interkulturelle Kompetenzen im Sport)
- AG Übergang Schule –Beruf (RAA, Caritas, NOAB - SOR/SMC u. ÖgG)

NRW:

- NRW gegen Diskriminierung/Arbeitsgemeinschaft der landesgeförderten ADBs
- Stiftung Leben ohne Rassismus/Rechtshilfe für Betroffene von Rassismus

Bundesweit:

- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
- Netz gegen Rassismus (NgR)



Finanzen

Die Finanzierung unserer Arbeit besteht aus Zuwendungen der Stadt Köln und des Landes Nordrhein-Westfalen, aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und zu einem geringen Teil aus Einnahmen von Vorträgen und Workshops. Wir können aus diesen Einnahmen die Stellen von zwei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen (1,68 Stellen) und die notwendigen arbeitsplatzbezo-

genen Sachkosten wie Miete, Telefon, Büromaterial etc. finanzieren.

Für besondere Aktivitäten, die über Beratungs- und Netzwerktätigkeiten hinausgehen wie z.B. fachspezifische Tagungen und themenspezifische Veröffentlichungen oder andere besondere Projekte werben wir weitere Projektmittel ein.

Die Einnahmen und Ausgaben in den Jahren 2010 und 2011 gestalteten sich folgendermaßen:

JAHR 2010	Einnahmen:	85.844 EUR	Ausgaben:	90.543 EUR
	davon			
	Zuwendung Land NRW	53.300 EUR		
	Zuwendung Stadt Köln	25.000 EUR		
	Mitgliedsbeiträge und Spenden:	7.075 EUR		
JAHR 2011	Einnahmen:	86.307 EUR	Ausgaben:	80.163 EUR
	davon			
	Zuwendung Land NRW	53.300 EUR		
	Zuwendung Stadt Köln	24.800 EUR		
	Mitgliedsbeiträge und Spenden:	5.558 EUR		

Wir freuen uns darüber, dass unsere Arbeit bereits über viele Jahre lang durch unsere Mitglieder ideell und finanziell unterstützt wird. Ohne diese Unterstützung könnten wir unsere Arbeit nicht fortführen. Trotz dieser Unterstützung ist die finanzielle Situation unseres Vereins nach wie vor prekär und wir sind ständig

bestrebt, unsere finanzielle Basis zu verbessern. Der Überschuss Ende des Jahres 2011 ist bedingt durch einige Ausgaben, die erst Anfang 2012 getätigt werden konnten. Daher freuen wir uns, über weitere Unterstützerinnen und Unterstützer für unsere Arbeit

Impressum

Herausgeber:

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
| Integrationsagentur –
Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit |
Berlinerstraße 97-99
51063 Köln

Konzept, Text und Redaktion:

Sanata Nacro,
John Mukiibi,
Birgit Garbe-Emden,
Ilka Simon

Layout:

Adrian Brachman

Druck:

print24 GmbH

Erscheinungsdatum:

April 2012

Bezug:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Berlinerstraße 97-99
51063 Köln
Telefon: 0221 96476300
Fax: 0221 9521126

E-Mail: info@oegg.de

Web: www.oegg.de



gefördert vom:

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



