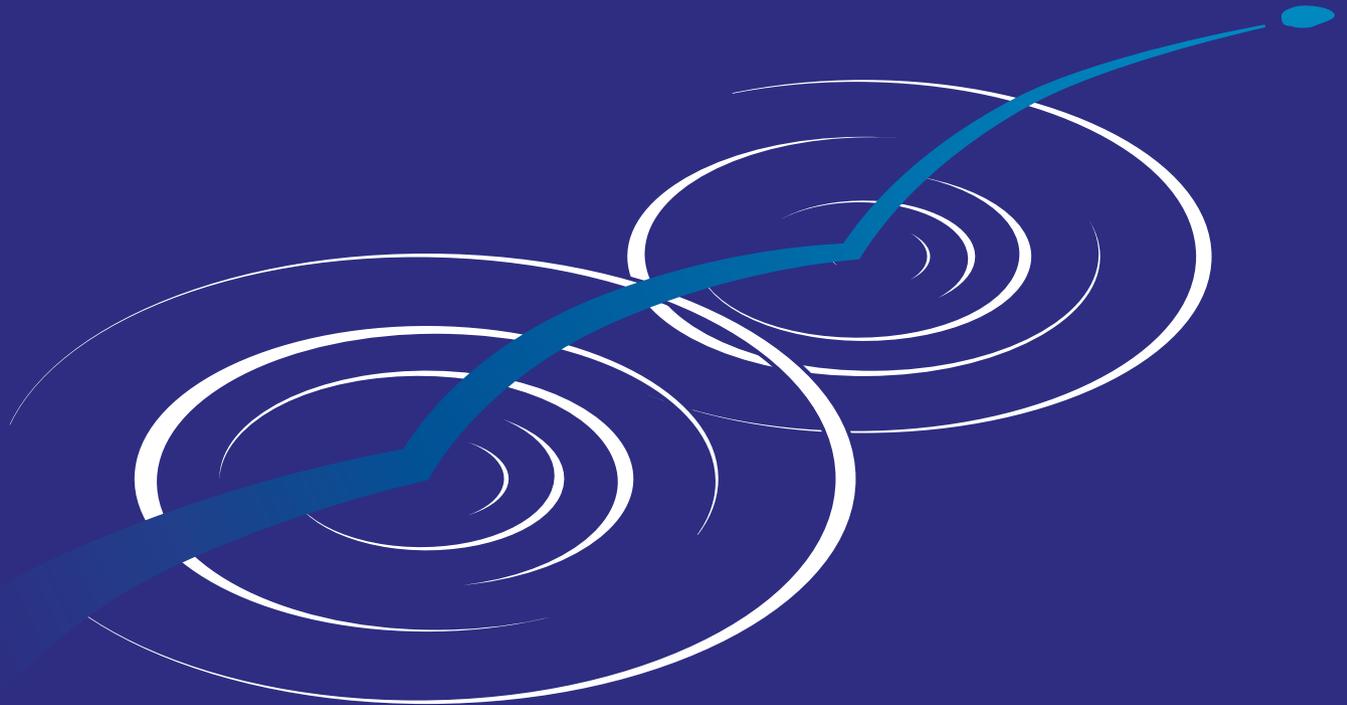


Auch kleine Steine ziehen große Kreise

Jahresbericht 2013



Inhalt

Vorwort	3
Bürovorstellung	5
Statistik	8
Fallbeispiele	14
Veranstaltungen	16
Publikationen	18
Vernetzung	22
Auszeichnungen	27
Finanzen	29
Impressum	31

Vorwort

Liebe Freund_innen und Unterstützer_innen,

auch im Jahr 2013 blicken wir auf ein ereignisreiches Jahr Antidiskriminierungsarbeit zurück. Erfreulich war die im Frühjahr 2013 ausgesprochene Rüge des UN-Anti-Rassismus-Ausschusses (CERD) gegen die Bundesrepublik Deutschland im Fall Thilo Sarrazin. Die Rüge des UN-Ausschusses steht im Zusammenhang mit einem Strafantrag, der vom Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg (TBB) wegen Volksverhetzung und Beleidigung bei der Berliner Staatsanwaltschaft gestellt worden war. Nachdem die Staatsanwaltschaft die Ermittlungen mit Verweis auf das Recht auf freie Meinungsäußerung einstellte, reichte der TBB 2010 Beschwerde beim CERD ein. Laut CERD-Beschluss habe der deutsche Staat seine Bürger_innen nicht ausreichend vor den rassistischen Äußerungen Sarrazins geschützt: die Straftatbestände der Volksverhetzung und Beleidigung seien zu eng ausgelegt worden. CERD nimmt diesen Umstand zum Anlass, der Bundesrepublik Deutschland Nachholbedarf im Bereich Antirassismus zu attestieren. Angesichts der zähen und frustrierenden deutschen „Sarrazin-Debatte“, die uns in den vergangenen Jahren begleitet hat, stellt der Beschluss des CERD ein lang ersehntes Statement für Menschenrechte und gegen Rassismus dar.

Weniger erfreulich und genau in die falsche Richtung geht die im Frühjahr beschlossene Mittelkürzung für die Antidiskriminierungsarbeit in Köln. Im Rahmen einer grundsätzlichen Umstrukturierung des Dezernates für Soziales der Stadt Köln beschloss der Rat der Stadt die restlose Streichung der Antidiskriminierungsstelle der Stadt. Dies bedeutete das Aus für das bundesweit als Best-Practice-Modell bekannte Kölner „3-Säulen-Modell“, das auf der Zusammenarbeit der Anlaufstellen (ÖgG e.V., Caritasverband e.V. und Stadt Köln) für von Diskriminierung Betroffene gründete. Bis der Beschluss des Rates der Stadt Köln endgültig vorlag, war außerdem unklar, ob auch die Mittel für die Antidiskriminierungsberatung der anderen beiden Anlaufstellen gestrichen werden sollten. Glücklicherweise wird die jeweils halbe Personalstelle beim Caritasverband und bei ÖgG weiterhin von der Stadt Köln bezuschusst. Jedoch sitzt der Schrecken noch immer tief in unseren Knochen. Geistesgegenwärtig veröffentlichte die Leiterin für den Bereich Integration und Bildung des Caritasverbands, Susanne Rabe-Rahman, am 11. April kurz vor Ratsbeschluss eine Pressemitteilung, in der sie sich für den Erhalt des „3-Säulen-Modells“ und explizit auch für unser Antidiskriminierungsbüro einsetzte. Wir bedanken uns

herzlich beim Caritasverband für diesen kollegialen Akt und hoffen, dass es uns gelingt – trotz der städtischen Mittelkürzung – auch in Zukunft gemeinsam mit dem Caritasverband die Antidiskriminierungsarbeit in Köln voranzubringen! Neben diesen politischen Entwicklungen gibt es einiges aus dem Büro zu berichten. Im Sommer 2013 küsste Fortuna unseren von Jahr zu Jahr ums finanzielle Überleben ringenden Verein: wir erhielten eine Spende über 8.500 €. Spender der großzügigen Summe war EMC², ein weltweit führendes Unternehmen in der IT-Branche, das im Rahmen seiner Kundenevaluation pro ausgefüllten Fragebogen 25 Euro an eine gemeinnützige Einrichtung spendet. Dies soll einerseits der Motivation der Kund_innen dienen, sich an der Evaluation zu beteiligen, andererseits ist die Maßnahme Teil des sozialen Engagements von EMC². Wir möchten uns an dieser Stelle noch einmal herzlich bedanken für die Spende des EMC², die uns mindestens genauso erleichtert aufatmen lässt, wie unser Vereinskonto!

Außerdem bedanken möchten wir uns für die langjährige und engagierte Mitarbeit von John Mukiibi, der zum Jahresende das Büro als hauptamtlicher Mitarbeiter verlassen hat, uns jedoch zur allgemeinen Freude als Mitglied des Vorstands erhalten bleibt. Ebenso verabschieden wir uns von Celil Kaya, der über ein Jahr einen Großteil der Beratungstätigkeiten übernommen hat. Mit Beginn des Jahres 2014 begrüßen wir Mira Ragunathan, die als Referentin und Beraterin die beiden frei gewordenen Stellen übernimmt.

In diesem Sinne blicken wir engagiert nach vorne und wünschen allen eine empowernde und interessante Lektüre!

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

Bürovorstellung

Seit nun mehr als 18 Jahren skandalisiert, dokumentiert und bekämpft das AntiDiskriminierungsBüro Köln die vielfältigen Formen sowie die Ursachen von Rassismus und Diskriminierung und bietet Menschen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind, eine Anlauf- und Beratungsstelle in der Berliner Straße 97-99 in Köln-Mülheim. Was als kleine Beschwerdestelle 1995 mit Hilfe des jahrelangen zivilgesellschaftlichen Engagements durch Kölner Bürgerinnen und Bürger begann, entwickelte sich mit den Jahren zu einem festen Bestandteil der Kölner Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit. So kann jede_r sich im Büro über Diskriminierungsschutz, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung informieren. Darüber hinaus bieten die Mitarbeiter_innen des ADB Köln Vorträge und Workshops im Bereich menschenrechtsbezogener Bildungsarbeit und Qualifizierung in der Antidiskriminierungsarbeit an. Durch die vielfältige Vernetzung ist es uns möglich, gemeinsam mit anderen Organisationen kommunale, landes- und bundesweite Antidiskriminierungskonzepte zu erarbeiten und zu verankern sowie öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zu organisieren und Publikationen zu veröffentlichen. Alltagsrassismus, antimuslimischer Rassismus, Diskriminierung im Bildungsbereich und rassismuskritische, menschenrechtsbezogene Bildungsarbeit sowie

rassismussensible Sprache sind die aktuellen Themenschwerpunkte des Teams, in denen die Mitarbeiter_innen eine besondere Expertise vorzuweisen haben und zu denen sie Tagungen organisiert und/oder Publikationen veröffentlicht haben sowie Vorträge und Workshops anbieten.

INZELFALLBERATUNG

Menschen, die in Nordrhein-Westfalen Benachteiligung oder Herabwürdigung aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmals erfahren oder beobachtet haben, können sich an das ADB Köln wenden. Der Schwerpunkt unserer Arbeit liegt dabei auf rassistischer Diskriminierung, also wenn Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Nationalität, ihrer äußeren Erscheinung, Sprache oder Religion z.B. auf Ämtern oder Behörden, beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, im Arbeitsverhältnis, im Bildungsbereich (von Kindertagesstätten bis zum Hochschulwesen), bei der Wohnungssuche sowie im Mietverhältnis, im Gesundheitswesen, im öffentlichen Raum, durch die Justiz oder Polizei ungleich behandelt, schikaniert oder verbal oder physisch angegriffen werden. Dabei wird aber nicht außer Acht gelassen, dass Menschen häufig aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, die sich nicht voneinander trennen lassen.

DISKRIMINIERUNGSMELDUNG UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Meldung kann über die Homepage, per Email, postalisch, telefonisch oder direkt vor Ort erfolgen. Die Vorfälle werden dokumentiert und auf Wunsch des_der Ratsuchenden gemeinsam Interventionsmaßnahmen im Hinblick auf die Ziele des_der Ratsuchenden erarbeitet.

Je nach Art der Beschwerde, dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung und der Zielvorstellungen der ratsuchenden Person können wir die Beschwerdeführer_innen auf unterschiedliche Art und Weise begleiten und unterstützen. So können wir beispielsweise Kontakt mit der Einrichtung, Institution, Behörde oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet, aufnehmen und diese um eine Stellungnahme bitten. Auch begleiten wir Betroffene zu Klärungsgesprächen, Anhörungen und Verhandlungen. Außerdem vermitteln wir an weitere Stellen (z.B. Ärztekammern, der Gewerbeaufsicht oder an Gewerkschaften) oder schalten verantwortliche Dritte ein (z.B. Geschäftsführungen, Betriebsräte). Manchmal ist es auch nützlich, politische Gremien in die Bearbeitung einer Beschwerde mit einzubeziehen oder einen Fall durch gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu skandalisieren. Auch die Durchführungen von eigenen Untersuchungen sind manchmal ein geeignetes Mittel, um Indizien für Diskriminierungen zu sammeln und so eine bessere rechtliche Grundlage zu erlangen. Nicht immer ist es von Seiten der Ratsuchenden jedoch gewünscht, dass das

ADB Köln unterstützend einschreitet. Häufig kann eine Beratung auch zum Ziel haben, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren, um ohne weitere Unterstützung gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen oder die Diskriminierung dokumentieren zu lassen. So kann das Büro angefragt werden, wenn mensch sich über die geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten des AGG oder Wege der Vorbeugung von Diskriminierung informieren möchte. Manchmal möchten sich Ratsuchende auch nur absichern, ob bereits geplante oder bereits durchgeführte Schritte angemessen oder sinnvoll sind.

GRUNDSÄTZE DER BERATUNG

Alle Gespräche werden vertraulich behandelt und können auf Wunsch auch anonym in Anspruch genommen werden. Die Person, die sich an uns wendet, steht bei der Beratung im Mittelpunkt. Wir treten in dem Prozess parteilich auf, das heißt, wir rücken die Perspektive der ratsuchenden Person in den Fokus unserer Arbeit. Wir können aus diesem Grunde nicht als Mediatorinnen agieren. Jede Beschwerde wird bei uns ernst genommen. Dabei werden die eingehenden Fälle nicht als individuelle Einzelfälle betrachtet, sondern immer in einem strukturellen Kontext beleuchtet. Das bedeutet, dass mensch sich gemeinsam mit Machtverhältnissen und Machtstrukturen in der Gesellschaft, die zur Diskriminierung geführt haben, auseinandersetzt und darauf aufbauend das weitere Vorgehen entwickelt. Empowerment spielt

dabei eine entscheidende Rolle. Dabei handelt es sich um eine Abkehr von der sogenannten „Fürsorgepädagogik“ hin zu einem ressourcenorientierten Ansatz, mit dem die Ressourcen der ratsuchenden Personen gestärkt werden sollen. Die ratsuchenden Personen werden dazu ermutigt, bzw. darin unterstützt, für ihre Rechte einzutreten. Viele der Personen, die sich an uns wenden, kommen mit traumatisierenden Gefühlen der Ohnmacht, Verletztheit, Isolation, Wut, mangelndem Selbstbewusstsein und Ängsten vor Repressalien und Viktimisierungen in unser Büro. Erfahrungsgemäß ist es für die Ratsuchenden eine befreiende Erfahrung, dass sie ernst genommen werden und über ihre Erfahrungen in einem geschützten Raum sprechen können. Es geht in erster Linie darum, sie in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und ihnen neue Perspektiven zu eröffnen. Das ADB Köln klärt die Ratsuchenden über ihre Rechte auf, informiert über bestehende Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten, um sie, wenn mög-

lich und nötig, dazu zu ermutigen, mit Hilfe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf juristischem Wege vorzugehen. Die genaue juristische Beratung sowie rechtlich fundierte Überprüfung eines Einzelfalles auf seine AGG-Relevanz sollte jedoch stets von ausgewiesenen Rechtsanwält_innen durchgeführt werden. Die Beratung kann in Deutsch und Englisch sowie Französisch und auf Anfrage auch auf Polnisch durchgeführt werden. Wir bemühen uns um Dolmetscher_innen, sollte eine Beratung in einer anderen Sprache nötig sein.

Um den Zugang für Ratsuchende möglichst barrierefrei und niedrigschwellig zu gestalten, sind die Räumlichkeiten rollstuhlgerecht und die Kontaktmöglichkeiten vielfältig. Ein Beratungsangebot wird an keinerlei Voraussetzungen geknüpft. So muss der Diskriminierungsfall z.B. nicht vorher schriftlich eingereicht werden. Das Team besteht aus einer Mitarbeiterin of Color und einer weißen Mitarbeiterin. Es ist interdisziplinär geschult und gendersensibel.

Die Statistik für 2013

Das ADB Köln verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung – strukturelle, institutionelle und individuelle – aufzudecken, diese öffentlich zu machen sowie nachhaltige Strukturen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung und Rassismus zu schaffen. Zu diesem Zwecke findet am Ende eines jeden Jahres eine Datenerhebung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle mit Hilfe des einheitlichen computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW statt.

Durch die Veröffentlichung unserer Fallstatistik bieten wir Außenstehenden einen zahlenmäßigen Überblick über die beim ADB Köln gemeldeten Erscheinungsformen der Diskriminierung. Diese Zahlen liefern Anhaltspunkte darüber, in welchen Bereichen und aufgrund welcher Merkmale Menschen diskriminiert werden. Uns selbst gibt die Statistik Aufschluss darüber, zu welchen Themenbereichen vermehrt Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit durchgeführt werden muss. Anhand der statistischen Daten können wir Häufungen von Diskriminierung skandalisieren und themenspezifische Fachtagungen oder Informationsmaterial bearbeiten. Zudem liefert uns die Statistik Anhaltspunkte zu neuen Erscheinungsformen der Diskriminierung,

die wir in der Erarbeitung unseres Beratungsangebots berücksichtigen. Zusammenfassend helfen uns die statistischen Daten, unser Angebot ständig weiterzuentwickeln. Wir reagieren auf diese Entwicklungen, indem wir neuen Erscheinungsformen der Diskriminierung mittels neuer statistischer Kategorien Rechnung tragen.

Grundsätzlich sollte jede Interpretation der hier vorliegenden Ergebnisse mit Vorsicht erfolgen. Unsere statistische Auswertung repräsentiert nur einen sehr kleinen Teil der tatsächlich vorliegenden Diskriminierungen in der Grundgesamtheit. Die Dunkelziffer nicht gemeldeter Diskriminierungsfälle ist sehr hoch. Dies liegt zum einen daran, dass unser Beratungsangebot nicht bei allen Betroffenen bekannt ist. Zum anderen gilt die erlebte Diskriminierung bei vielen als so „normal“, dass sie nicht mehr als solche benannt wird. Die bestehenden strukturellen und (un)mittelbaren Formen von Diskriminierung und damit zusammenhängende Machtstrukturen bleiben daher oft unbenannt und verschwinden so aus dem öffentlichen Bewusstsein. Wird ein diskriminierendes Verhalten unerwartet benannt, kommt es häufig zu heftigen Abwehrreaktionen und einer Leugnung der Existenz von Diskriminierungen. Vor dem Hintergrund dieser

negativen Erfahrung melden viele Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, diese aus Angst vor den Konsequenzen erst gar nicht.

Die folgende Beschreibung der statistischen Auswertung liefert Einblicke in die verschiedenen Erscheinungsformen von Diskriminierung. Für die Auswertung des Jahres 2013 waren all jene Fälle relevant, bei denen ein Begleitprozess oder eine Meldung stattgefunden hat. Wie sich zeigt, ist Diskriminierung eine Schiefelage mit vielen Ausprägungen und Gesichtern – mit 87 Gesichtern.

BETROFFENE

Jene Personen, die 2013 von unserem Beratungsangebot Gebrauch machten, berichteten von **insgesamt 87 Fällen**. Zu **37%** wurden die beschwerdeführenden Personen als männlich erfasst und zu **45%** als weiblich. In **18%** der Fälle liegt keine Angabe zum Geschlecht*¹ vor. Allerdings liefert diese Angabe keine Information darüber, ob eher Frauen* oder Männer* häufiger Opfer von Diskriminierung waren, sondern lediglich darüber, welches Geschlecht* bei der Meldung der Diskriminierung erfasst wurde. Schließlich ist nicht jede_r Beschwerdeführer_in selbst von der gemeldeten Diskriminierung betroffen. In vielen Fällen wenden sich Personen an das ADB Köln, die eine Diskriminierung Dritter melden. Im Jahr 2013 meldete mit einem Anteil von **69%** der gemeldeten Fälle die überwiegende Mehrheit die Diskriminierung

ihrer eigenen Person. **21%** sprachen für eine andere Person oder Gruppe von Menschen vor und **11%** für ihre Familie. In **2%** der gemeldeten Fälle wurde von der Diskriminierung einer Organisation oder eines Unternehmens berichtet.

DISKRIMINIERUNGSMERKMALE

Das ADB Köln arbeitet mit einem Verständnis von Diskriminierung als ungleiche oder herabwürdigende Behandlung einer Person oder Gruppe aufgrund eines oder mehrerer Merkmale. Wie unsere Beratungserfahrung zeigt, werden Personen in einer Situation häufig aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig diskriminiert (Mehrfachdiskriminierung). Zusammengekommen wirken die einzelnen Merkmale meist verstärkend auf die erfahrene Diskriminierung. Das ADB berücksichtigt dieses Phänomen, indem Ratsuchenden die Mehrfachnennung von Diskriminierungsmerkmalen freigestellt ist. Da in den meisten Fällen mehrere Merkmale angegeben wurden, liegt in der statistischen Auswertung der Prozentsatz bei über 100%.

Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden war die Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“ mit **68%**. Unter diese Kategorie fällt eine zugeschriebene nichtdeutsche Herkunft. Dabei ist unwesentlich, wie die von Diskriminierung betroffene Person selbst zu ihrer vermeintlichen „ethnischen Herkunft“ steht. Die Diskriminierung aufgrund des Merkmals „ethnische Herkunft“ geht in vielen Fällen mit

¹ Mit dem * hinter den Wörtern „Geschlecht“, „Frau“ und „Mann“ möchten wir kennzeichnen, dass diese Kategorien fließend sind. Die Kategorien „Mann“ und „Frau“ sind aus unserer Sicht nicht Ergebnis natürlicher Gegebenheiten, sondern kulturelle Zuschreibungen.

einer Diskriminierung aufgrund eines weiteren Merkmals einher. Dies gilt insbesondere für die Diskriminierungsmerkmale „Weltanschauung/ Religion“ (**16%**), „Nationalität“ (**15%**) und „Hautfarbe“ (**14%**). Beschwerdeführer_innen, die sich aufgrund des Merkmals „Weltanschauung/ Religion“ an uns wandten, meldeten in der überwiegenden Mehrheit, nämlich zu **57%**, einen Fall von antimuslimischem Rassismus. Es folgt das Diskriminierungsmerkmal „Sprache“, das mit einem Anteil von **11%** gemeldet wurde. Diskriminierungsfälle aufgrund der äußeren Erscheinung und aufgrund des Geschlechts wurden zu jeweils **5%** angegeben. **4%** der Diskriminierungsfälle meldeten eine Diskriminierung aufgrund einer chronischen Krankheit oder einer Behinderung. Unter die Kategorie Sonstige fallen die Diskriminierungsmerkmale, „Lebensalter“ (**2%**), „homosexuelle, bisexuelle oder transgender Identität“ (**2%**), „psychologische Krankheit“ (**2%**) und die Diskriminierung aufgrund des Kontakts zu einer beschwerdeführenden Person (**1 %**).

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Unter die Sparte „Diskriminierungsbereiche“ fallen Gesellschafts- und Lebensbereiche, in denen die gemeldeten Diskriminierungen vorgefallen sind. Mit **25%** wurde der Bereich Ämter/ Justiz am häufigsten genannt. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen wir hier einen Anstieg von 12 %-Punkten. In dieser Kategorie werden sämtliche Institutionen des Justizsystems so-

wie staatliche Behörden, die nicht unter die Bereiche „Wohnen“, „Bildung“ und „Arbeit“ fallen, zusammengefasst (Sozial-, Ordnungs-, Jugend- und Gesundheitsamt sowie das Amt für Ausländerangelegenheiten). An zweiter Stelle nannten die Ratsuchenden im Jahr 2013 den Bereich „Wohnen“ mit **21%**. Dieser Bereich umfasst die Wohnungssuche, das Mietverhältnis sowie die Nachbarschaft. Auch hier weisen die Zahlen auf einen Anstieg von Diskriminierungsfällen hin, nämlich um 7 %-Punkte im Vergleich zu 2012. Der Bereich „Arbeit“ wurde mit **16%** am dritthäufigsten genannt. Zu dem Bereich „Arbeit“ zählen Diskriminierungsereignisse am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche sowie bei den Arbeitsagenturen, Jobcentern oder bei der privaten Arbeitsvermittlung.

Es folgen die Bereiche Bildung und Polizei mit jeweils **14%**. Der Bereich Bildung umfasst Kindertagesstätten, private und städtische Schulformen, den Hochschulbereich sowie auch Weiterbildungsmaßnahmen. Unter den Bereich „Polizei“ fällt diskriminierendes Verhalten von Polizeibeamt_innen sowie unverhältnismäßige Polizeigewalt. Der Bereich „Polizeigewalt“ stieg im Jahr 2013 um 8 Prozentpunkte an. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist das ein doppelter Anstieg. Mit einem Anteil von **13%** wurden Diskriminierungen im Bereich „Güter und Dienstleistungen“ gemeldet. Dieser Bereich erstreckt sich von Finanzdienstleistungen, Versicherungen und dem Einzelhandel bis hin zur

rassistischen Einlasspraxis von Diskotheken und Gaststätten. Diskriminierungsfälle im öffentlichen Raum belaufen sich 2013 auf einen Anteil von **5%**. Unter die Kategorie „Sonstiges“, die in **7%** der gemeldeten Diskriminierungsfälle genannt wurde, fallen die Bereiche Gesundheit, Medien und öffentliche Verkehrsmittel.

ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. **34%** wurden ungleich und **32%** unangemessen behandelt. Unter „unangemessene Behandlung“ summieren sich rassistische Beleidigungen, (rassistisches) Mobbing, Bossing, Beleidigungen und Schikanen. Im Gegensatz zur ungleichen Behandlung, die sich aus dem Vergleich mit der Behandlung anderer ergibt, wird die unangemessene Behandlung als absolut wahrgenommen. Der Bereich „ungleiche Behandlung

beim Zugang“ beläuft sich auf **21%**. Dies ist ein Spezialfall ungleicher Behandlung und bezieht sich auf den Zugang zu Gütern, Dienstleistung und Ressourcen, wie beispielsweise Wohnraum oder Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten.

In **11%** der Fälle wurde eine Diskriminierung in Form einer Bedrohung, Anfeindung oder Nötigung gemeldet. Die Diskriminierung in Form von strukturellen Barrieren wurde mit einem Anteil von **10%** angegeben. Unter strukturellen Barrieren verstehen wir weniger das Verhalten einzelner Personen, sondern vielmehr Praktiken und Regelungen, die in bestimmten Bereichen gelten und zugleich einen diskriminierenden Effekt haben. In **9%** der Fälle fand die Diskriminierung als körperliche Gewalt statt. Unter sonstige Arten der Diskriminierung (**7%**) fällt die Benachteiligung wegen einer Beschwerde und durch beschädigtes Eigentum.

Statistik 2013:

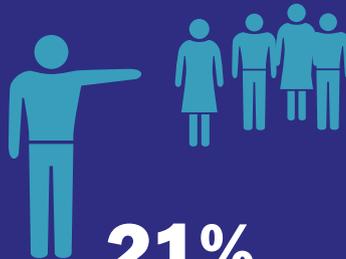
Die Zahlen auf einen Blick

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?



69%

beschwerde-
führende Person



21%

Eine andere
Gruppe/Person



11%

Familie



2%

Organisation/
Unternehmen

Warum wurde diskriminiert?

ETHNISCHE HERKUNFT 68%

WELTANSCHAUUNG/RELIGION 16% **NATIONALITÄT 15%**

HAUTFARBE 14% **SPRACHE 11%** **ÄUSSERE ERSCHEINUNG 5%**

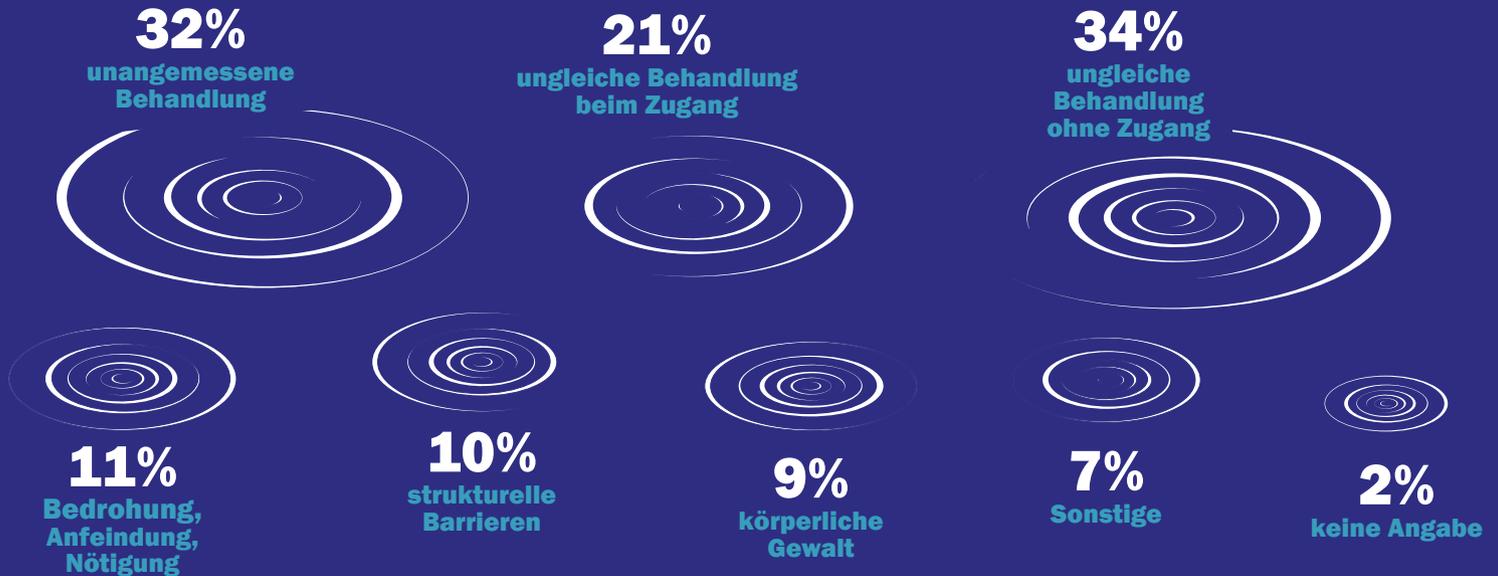
GESCHLECHT 5%

LEBENSALTER 2%

SONSTIGE 11%

KEINE ANGABE 1%

Wie wurde diskriminiert?



Wo wurde diskriminiert?



Fallbeispiele

Diskriminierung bei der Arbeitssuche

Im März 2013 meldete sich eine Frau anonym beim ADB Köln. Sie hatte sich um eine Stelle bei einer Apotheke beworben und folgte der Einladung zum Bewerbungsgespräch. Ohne große Umschweife teilte ihr der Gesprächsleiter mit, dass er keine Person mit Kopftuch einstelle und beendete das Gespräch auf der Stelle. Die Betroffene meldete sich beim ADB Köln mit der Bitte, „dem Herrn klar zu machen, dass es auf die Qualitäten ankommt und nicht auf das Äußerliche“. Dieser klaren Aufforderung folgend, richtete das ADB Köln ein Schreiben an den Apotheker, in dem er auf seine rassistische Einstellungspraxis aufmerksam gemacht wurde. Zu einer Stellungnahme wurde er nicht aufgefordert, da die Ratsuchende an der weiteren Auseinandersetzung mit dem Apotheker nicht interessiert war.

Diskriminierung an der Diskothekentür

Herr T. ist ein 22-jähriger Student of Color. Er wollte mit drei weißen Freunden in Bochum feiern gehen. Während seine Freunde problemlos Eintritt in zwei Clubs erhielten, wurde er von den jeweiligen Türstehern abgewiesen. An der ersten Diskothekentür äußerte der Türsteher ohne zu zögern: „Bei dir geht es leider nicht!“ Als Herr T. eine Begründung verlangte, antwortete der Türsteher, dass es aufgrund der Frisur sei. Da Herr T. eine für Männer typische Kurzhaarfrisur trug, war er sehr perplex über die Antwort, woraufhin der Türsteher hinzufügte: „Du wolltest doch einen Grund!“. Herr T.

erwiderte, dass es wohl offensichtlich an seiner Hautfarbe liege, dass er nicht eingelassen wurde. Herr T. empfand diese Abweisung vor den vielen wartenden Gästen als äußerst demütigend und verließ gemeinsam mit seinen Freunden das Gelände. Auch beim nächsten Club, welcher genau gegenüber der Wohnung von Herrn T. liegt, wurde ihm der Einlass verwehrt. Diesmal mit der Begründung, dass seine Schuhe nicht passend seien. So bot Herr T. an, in seine nahegelegene Wohnung zu gehen, um andere Schuhe zu holen. Der Türsteher erwiderte darauf, dass er doch lieber verschwinden solle. Er wandte sich somit mit der Bitte um Beratung an das ADB Köln, welches ihn über juristische Handlungsmöglichkeiten aufklärte.

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Die Wohnung der Frau B. befindet sich in direkter Nähe einer Baustelle in Köln. Nachdem sie mehrmals rassistische Äußerungen des Bauleiters gegen Schwarze Mitarbeiter_innen und Mitarbeiter_innen of Color vernommen hatte und auf die Interventionsversuche ihres Freundes keine Einsicht erfolgte, wandte Sie sich an das ADB Köln. Im Beratungsgespräch stellte sie die Vermutung an, dass sich die Betroffenen möglicherweise aus Angst ihre Arbeit zu verlieren die rassistischen Äußerungen gefallen ließen. Das ADB Köln nahm auf Wunsch der Ratsuchenden Kontakt mit dem Bauunternehmen auf. In Form eines Beschwerdeschreibens wurde die Geschäftsführung dazu aufgefordert, Stellung zu den Schilderungen der Frau B. zu nehmen und Maßnahmen zu ergreifen, die rassistischen Beleidigungen auf der Baustelle zu unterbinden. In einem Antwortschreiben stellte das Bauunternehmen klar, dass die Betroffenen die „ge-

tätigten Äußerungen in keiner Weise rassistisch oder diskriminierend“ verstanden hätten. Es handle sich um den „allgemein üblichen Ton“ auf der Baustelle. Dennoch habe der Bauleiter die Anweisung an die Mitarbeiter_innen weitergegeben, „solche oder ähnliche Äußerungen an Mitarbeiter oder Außenstehende zu unterlassen“.

Diskriminierung durch Banken

Als Frau G. im März 2011 in der Düsseldorfer Filiale einer Bank ein Konto eröffnete, wurde ihr der Erhalt einer Kreditkarte verweigert. Zur Begründung wurde sie über die Vergabep Praxis von Kreditkarten bei betreffender Bank unterrichtet: „Nichtdeutsche erhalten bei der dieser Bank keine Kreditkarte. Sogar meine Vorgesetzte ist türkischer Herkunft und hat keine Kreditkarte“. Frau G. ging gerichtlich gegen die Vergabep Praxis der Bank vor. Nachdem in den ersten beiden gerichtlichen Instanzen geurteilt worden war, dass es sich hierbei um eine zulässige Geschäftspraxis handle, entschied sie sich dazu, Verfassungsbeschwerde einzulegen. Sie meldete sich beim ADB Köln, weil sie sich hier Unterstützung über die Verbandskompetenz der Stiftung Leben ohne Rassismus erhoffte, in der das ADB Köln Mitglied ist. Der Fall wurde an das Gleichbehandlungsbüro Aachen weitergeleitet.

Diskriminierung im Bildungsbereich

Frau F.s Sohn geht in die 5. Klasse eines Gymnasiums. Er wird in seiner Klasse von den anderen Schüler_innen ausgegrenzt und beleidigt, indem ihm beispiels-

weise gesagt wird, er habe die „Blonde-Haare-Krankheit“. In seiner Klasse sind 28 Kinder, von denen 5 weiß sind. Mit der Ausnahme eines Jungen werden diese ausgegrenzt. Auf der Weihnachtsfeier wurde zudem ein Gedicht von einer Schülerin vorgetragen, ohne dass dieses für die deutschsprachigen Eltern und Schüler_innen übersetzt wurde. Frau F. äußerte die Sorge, dass ihr Sohn rassistische Tendenzen entwickeln könnte.

Gemeinsam mit der Ratsuchenden wurde überlegt, wie am besten vorgegangen werden könnte. Aufgrund des großen Leidensdrucks des Jungen wurde ein Antrag auf einen Klassenwechsel gestellt, welcher auch bewilligt wurde. So konnte der Junge in die Parallelklasse wechseln. Da die Schulleitung keinen Bedarf für weitere Maßnahmen sah, konnte leider kein gemeinsames Gespräch gesucht oder Workshops angeboten werden. Nach einer gemeinsamen Beratschlagung mit dem ADB Köln setzte sich Frau F. mit ihrem Sohn zusammen, um rechten Tendenzen bei dem Jungen vorzubeugen. Sie machte ihm bewusst, dass es sich beim Mobbing um kein typisch „türkisches“ Verhalten handelt, sondern dass es zu Diskriminierungen gegenüber minorisierten Gruppen kommen kann. Aus diesem Grund kommt es mehrheitlich zu einer Diskriminierung von Menschen mit tatsächlichem oder angenommenem Migrationshintergrund. Frau F. äußerte, dass es schön ist, zu wissen, dass es das ADB Köln gibt und dass sie sich bei Bedarf wieder an das Büro wenden oder die Telefonnummer weitergeben wird.

Veranstaltungen



Wettbewerb: Dissen mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung

Dieses Jahr fand der Schulwettbewerb „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ bereits zum sechsten Mal erfolgreich statt. Organisiert wurde diese Veranstaltung vom ADB Köln, dem Caritasverband für die Stadt Köln, dem Nicolaus-August-Otto-Berufskollegs in Köln Deutz / Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage sowie der Bezirksjugendpflege der

Stadt Köln in Chorweiler. Ziel dieses Wettbewerbs war es, Schüler_innen in ganz Köln dazu zu motivieren, sich kreativ mit den Themen Benachteiligung und Ausgrenzung zu beschäftigen. Unter den Einsendungen befanden sich beeindruckende Beiträge, darunter auch Auseinandersetzungen mit persönlichen Erlebnissen in Form von Musikvideos, Bildern und Collagen. Am 27. November 2013 fand in einem vollbesetzten Raum im Jugendzentrum Northside in Chorweiler die Preisverleihung mit der Bezirksbürgermeisterin und Schirmherrin Cornelia Wittsack-Junge statt. Den Wettbewerb konnte schließlich das Jugendfreizeitwerk Köln e.V. für



sich entscheiden. Alle Gewinner_innenbeiträge – darunter auch Musikvideos – können unter http://www.oegg.de/index.php?de_archiv angeschaut werden.

Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!

Das ADB Köln organisierte ein rundum empowerndes Wochenende für Groß und Klein

Wie unterstütze ich mein Kind darin, eine gesunde, starke und selbst-bewusste Identität als Schwarze_r in einer Gesellschaft zu entwickeln, in der Weißsein als normal gilt? Wie gehe ich mit Menschen in meiner eigenen Familie, im Freundeskreis oder im Umfeld des Kindes um, die sich meinem Kind gegenüber unterschwellig oder offensiv rassistisch äußern?

Diese und ähnliche Fragen griff der zweitägige Workshop am 22. - 23. November im Bürgerhaus MütZe in Köln-Mülheim auf. Das **AntiDiskriminierungsBüro Köln** hatte dafür die afrodeutsche Kulturexpertin und Trainerin Tupoka Ogette eingeladen.

„Die Eltern kommen mit den unterschiedlichsten Erfahrungen und Erlebnissen, oftmals gefüllt bis oben hin mit Schmerz, Wut, Fassungslosigkeit oder Ohnmacht über Situationen, die sich alltäglich in Kindergärten, Schulen, Vereinen

und Spielplätzen zutragen.“ erzählt Ogette. „Sie berichten von dem Phänomen der Ausgrenzung oder der Tatsache, dass ihre Kinder nicht als „richtige“ Deutsche wahrgenommen werden.“

In einem geschützten Raum bot der Workshop den 14 Teilnehmerinnen die Möglichkeit, zu erfahren, dass sie mit solchen Erlebnissen nicht alleine sind und dass es wichtig ist, nicht im Ohnmachtsgefühl stecken zu bleiben. „Im Workshop sammeln wir auch „moments of brilliancy“ und erinnern uns an Situationen, in denen wir erfolgreich interveniert haben.“ so Ogette. Außerdem werden die eigenen Positionen, Empfindungen und Meinungen entdeckt und hinterfragt sowie Strategien zur Stärkung des Kindes erarbeitet.

Der Workshop wurde durch finanzielle Mittel des Strukturförderprogramms „Mülheim 2020“, durch Sozialraummittel Mülheim-Nords sowie durch die Kooperation mit dem Bezirksjugendamt Köln-Mülheim, dem Mülheimer Bildungsbüro sowie den Stadtteilmüttern Köln-Mülheims ermöglicht.

The poster is titled "Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!". It features logos at the top for "Antidiskriminierungs-Büro ADB Köln", "Stadt Köln", "Mülheim 2020", and "MütZe". The text on the poster reads: "Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!", "Workshop und interaktives Forum für Eltern Schwarzer Kinder in Deutschland", "22.-23.11.2013 in der MütZe", and "Mit Tupoka Ogette Mutter, Afrodeutsche, Trainerin, Kulturexpertin." Below the text is a photo of Tupoka Ogette. At the bottom, there are logos for "Gefördert durch" (European Union, German Government, North Rhine-Westphalia) and "Mit Unterstützung von" (Bezirksjugendamt Köln-Mülheim, Mülheimer Bildungsbüro, Stadtteilmanagement).

Publikationen

Die Fallstricke der Berichterstattung

„Sprache schafft Wirklichkeit“. Diese Überschrift trägt der diesjährig erschienene Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch zur Handreichung für Journalist_innen, den das ADB Köln herausgegeben hat.

Auf 52 Seiten beleuchtet die Handreichung die Berichterstattung über unterschiedliche Personengruppen und gibt praxisnahe Tipps, wie versehentliche Diskriminierungen vermieden werden können. Sie zeigt auch, wie die vorherrschenden Bilder über Schwarze Menschen, Sinti und Roma

sowie muslimische Menschen entstanden sind. Der Leitfaden soll interessierten Journalist_innen dabei helfen, eigene Bilder und Vorgehensweisen zu hinterfragen und so verletzender Sprache keinen Raum zu geben. Dabei klagt der Leitfaden nicht an, sondern gibt Denkanstöße und praktische Handlungsanweisungen. In Kürze erscheint auch ein kleines Glossar, welches diskriminierende Begrifflichkeiten benennt und mögliche Alternativlösungen anbietet. Die Veröffentlichung der Broschüre wurde durch die Koope-

ration mit der Heinrich Böll Stiftung NRW sowie durch finanzielle Mittel der Stadt Köln, der Amadeu Antonio Stiftung sowie des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ermöglicht.

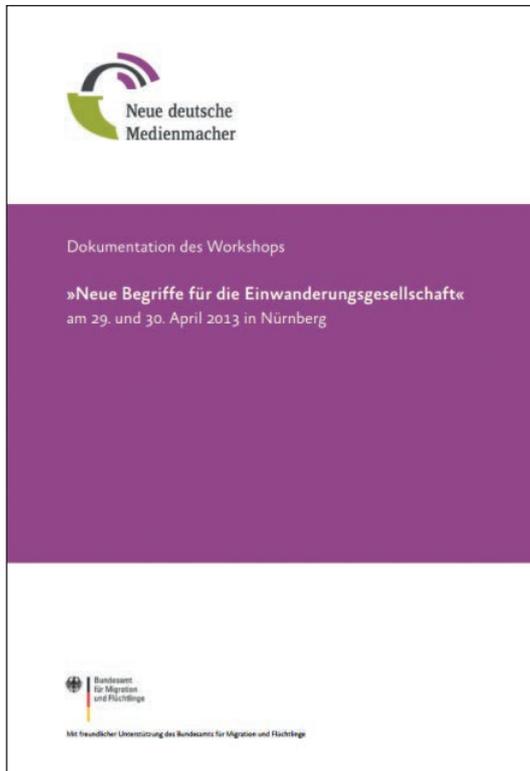
Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft

Dokumentation des Workshops der Neuen deutschen Medienmacher und des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erschienen

Warum soll man nicht mehr „Ausländerfeindlichkeit“ sagen dürfen? Ist „Migrant“ oder „Ausländer“ die richtige Bezeichnung für „Menschen mit Migrationshintergrund“, wenn man den sperrigen letzteren Begriff vermeiden möchte? Um solche und ähnliche Fragen in einem Expert_innenkreis zu diskutieren, luden die Neuen deutschen Medienmacher mit Unterstützung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge am 29. und 30. April 2013 Vertreter_innen aus Medien, Verwaltung, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Politik zu einem mutigen Projekt nach Nürnberg. In einem zweitägigen Workshop diskutierten die Teilnehmenden Probleme von Begrifflichkeiten für die Einwanderungsgesellschaft und sammelten erste Vorschläge für alternative Begrifflichkeiten. Auch das ADB Köln war durch Ilka Simon vertreten.

AntiDiskriminierungs-Büro Köln veröffentlicht rassismuskritischen Leitfaden für Journalist_innen





„Wir brauchen Begriffe. Auch Worte, die Menschen willkommen heißen. Doch vor allem brauchen wir Begriffe, die Menschen ankommen lassen, die sie Teil dieses Landes werden lassen, das mehr als alles andere.“ fasste die Autorin Jagoda Marinić das Ziel der Workshops in ihrer Begrüßungsrede zusammen. „Die Worte, die wir schaffen, sind Spiegel, in denen sich die Benannten betrachten werden.“ fügte sie an späterer Stelle hinzu.

In fünf Workshops diskutierten, stritten und einigten sich die Teilnehmer_innen über Fremd-

und Eigenbezeichnungen, Begrifflichkeiten zu den Themenkomplexen Einwanderung, Integration und Rassismus sowie über die Berichterstattung über „den“ Islam und über Straftaten und Kriminalität. Die Ergebnisse veröffentlichten die Veranstalter_innen nun in einer Dokumentation. Auf der Basis der Ergebnisse des Workshops wird nun ein Begriffskatalog entwickelt und dieser Medien, Politik und Verwaltung vorgelegt.

Die Tagungsdokumentation kann auf der Homepage der Neuen Deutschen Medienmacher www.neuemedienmacher.de heruntergeladen werden.

Filmvorführung „Werden Sie Deutscher“

In Kooperation mit dem Verband Binationaler Familien und Partnerschaften e.V. und der Filmpalette Köln zeigten wir am 12. November 2013 den Film „Werden Sie Deutscher“ von Britt Beyer. „Werden Sie Deutscher“ begleitet zehn Monate lang die Teilnehmer_innen eines Integrationskurses an einer Berliner Volkshochschule in Unterricht und Alltag. Der Film wirft die Frage auf, was Integration bedeutet und ob sie in Kursen erlernt werden kann.

Im Anschluss an den Film wurde mit den Zuschauer_innen noch länger über Integration und die Ausländer_innenpolitik der BRD disku-

tiert. Außerdem konnte das ADB/ÖgG e.V. einen kurzen Input zur eigenen Arbeit geben und das Beratungsangebot im ausverkauften Kinosaal vorstellen.

Konzeption des Siegels „Diskriminierungsfreie Vermietung von Wohnraum“

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gehört jedes Jahr zu den Bereichen, aus denen dem ADB/ÖgG e.V. die meisten Meldungen herangetragen werden. Aus diesem Grund hat das ADB/Köln gemeinsam mit dem Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen und

mit freundlicher Unterstützung des Planerladens e.V. in Dortmund das Siegel „Diskriminierungsfreie Vermietung von Wohnraum“ entwickelt.

Dieses soll nun im Jahr 2014 öffentlichkeitswirksam an Vermieter_innen vergeben werden, die sich bereiterklären, ihre Wohnungen an Mieter_innen unabhängig ihrer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und anderer geschützter Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu vermieten.



Vorträge und Informationsveranstaltungen

- 15.01.2013** Referententätigkeit beim Berufsperspektivenseminar des Instituts für Afrikanistik der Universität zu Köln
- 24.01.2013** Referententätigkeit zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt an der Universität zu Köln
- 04.02.2013** Informationsveranstaltung zu den Erscheinungsformen von Diskriminierung beim Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.
- 12.03.2013** Informationsveranstaltung zur Arbeit von ÖgG e.V. bei der Christlichen Sozialhilfe Köln e.V.
- 15.03.2013** Interview für einen Beitrag über einen Antirassismusworkshop in einer Schulklasse beim Radiosender WDR5
- 21.03.2013** Infostand in den Köln Arcaden zum Internationalen Tag gegen Rassismus
- 27.04.2013** Referententätigkeit beim DGB in Duisburg
- 29.04.2013 - 30.04.2013** Teilnehmerin beim Expert_innenworkshop „Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft“ der Neuen deutschen Medienmachern und des BAMFs
- 08.05.2013** Referententätigkeit zum Thema „Schwarze Befreier“ in der Nachtigallbar
- 10.07.2013** Input zur Arbeit von ÖgG beim Unternehmen EMC²
- 22.07.2013** Interview mit dem Berufsinformationszentrum zur Arbeit des ADB/ÖgG e.V.

- 30.08.2013** Interview mit dem Radiosender 107.1 zum Thema Rassismus und Sprache
- 23.09.2013** Interview mit der Stadtrevue Köln zu rassistischer Polizeigewalt
- 29.09.2013** Informationsstand am Stadtteilfest im Rahmen von Mülheim 2020
- 08.10.2013** Interview mit dem Radiosender Multikult FM zum Thema Rassismus und Sprache
- 12.11.2013** Vorstellung der Arbeit von ÖgG e.V. bei der Filmvorführung „Werden Sie Deutscher“ in der Filmpalette Köln
- 14.11.2013** Referentinnentätigkeit im Sozialausschuss Köln zum Thema Rassismus und Sprache
- 18.11.2013** Vorstellung der Beiträge des Wettbewerbs „Dissen – mit mir nicht“ bei der Jurysitzung
- 20.11.2013** Referententätigkeit im Rahmen der Reihe „Mechanismen der Ausgrenzung“ in Hamm
- 22.11.2013** Vorstellung der Arbeit von ÖgG e.V. beim Workshop „Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen“ in Köln-Mülheim
- 25.11.2013** Referentinnentätigkeit im Integrationsrat Köln zum Thema Rassismus und Sprache
- 27.11.2013** Preisverleihung des Wettbewerbs „Dissen – mit mir nicht“

Workshops

- 20.02.2013** Referententätigkeit im Rahmen einer Antirassismusfortbildung bei den Kölner Verkehrsbetrieben
- 22.02.2013** Referententätigkeit im Rahmen einer Antirassismusfortbildung bei den Kölner Verkehrsbetrieben
- 25.02.2013** Referentinnentätigkeit im Elterncafé des Heinrich-Mann-Gymnasiums zum Thema „Wie kann ich mein Kind gegen Diskriminierung schützen?“
- 26.02.2013** Referententätigkeit im Rahmen einer Antirassismusfortbildung bei den Kölner Verkehrsbetrieben
- 02.03.2013** Referententätigkeit im Rahmen einer Antirassismusfortbildung bei den Kölner Verkehrsbetrieben
- 04.03.2013** Referententätigkeit im Rahmen einer Antirassismusfortbildung bei den Kölner Verkehrsbetrieben
- 15.03.2013** Referententätigkeit an der Theo-Burauen-Realschule
- 16.04.2013** Referentinnentätigkeit zum Thema „Alltagsrassismus“ beim Deutschen Roten Kreuz Unna
- 19.04.2013** Referententätigkeit an der Johann-Wallraf-Schule in Bornheim
- 26.04.2013** Referententätigkeit an der Johann-Wallraf-Schule in Bornheim
- 02.05.2013** Referententätigkeit an der Carl-Friedrich-Weisäcker Hauptschule in Ratingen-Hückelhoven
- 15.05.2013** Referententätigkeit bei der Johann-Wallraf-Schule
- 21.05.2013** Referentinnentätigkeit bei der Christlichen Sozialhilfe Köln e.V.
- 24.05.2013** Referententätigkeit bei der Johann-Wallraf-Schule
- 21.06.2013** Referententätigkeit bei der Johann-Wallraf-Schule
- 28.06.2013** Referententätigkeit bei der Johann-Wallraf-Schule
- 08.07.2013** Referententätigkeit im Berufskolleg Dieringhausen in Gummersbach

Vernetzung

Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung (Sprecherrolle)

Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung wurde 2009 gegründet und vereint viele verschiedene städtische und nichtstädtische Organisationen und Institutionen. Ziel des Forums ist es, Maßnahmen zur Information und Aufklärung der Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung zu fördern und zum Abbau und zur Verhinderung von Benachteiligungen von Kölner_innen of Color beizutragen. Das ADB Köln hat seit 2012 neben Agisra e.V. die Sprecher_innenrolle des Kölner Forums gegen Rassismus und Diskriminierung inne.



FORTBILDUNGEN FÜR KVB MITARBEITER_INNEN

Im Rahmen der Arbeit des Forums gegen Rassismus und Diskriminierung führte das ADB Köln zusammen mit einigen anderen Mitglie-

derorganisationen Fortbildungen zur Sensibilisierung für gesellschaftliche Ausgrenzung mit KVB-Mitarbeiter_innen durch. Diese sollten für die alltägliche Arbeit mit Menschen verschiedener Nationalitäten und Kulturen sowie Menschen of Color sensibilisiert werden. Anlass waren häufige Beschwerden von Fahrgästen und die sogenannten „Standkontrollen“.

INTERNATIONALER TAG GEGEN RASSISMUS

Mittwoch, 21. März 2013, 12 Uhr: Menschen mit weißen Masken mischen sich unter die Passant_innen in den Köln Arcaden. Sie fahren die Rolltreppe hinauf und hinunter, lehnen sich an das Geländer, stehen vor Geschäften. Aus den Lautsprechern tönen Alltagsgeräusche unterlegt von sanften Gitarrenklängen. Die Maskierten treten in eine nonverbale Interaktion mit den Passant_innen: „Manche haben uns fotografiert, andere haben uns ‚Hallo‘ gesagt. Manche haben sich aber auch erschreckt“, erzählt die 12-jährige Bibiana, die als eine von 8 Spieler_innen an der Aktion des Kölner Forums gegen Rassismus teilgenommen hat. Die Performance irritiert - und das soll sie auch. „Durch die Alltagsmasken werden Fragen aufgeworfen: Wer könnte darunter stecken? Was



bedeutet es, dass Menschen alle mit der gleichen Farbe maskiert sind und nicht sprechen? Vielleicht sind diese zwei Merkmale, Sprache und Hautfarbe, ja die Kategorien, auf denen Ausgrenzung und Rassismus basiert?“ sagt Jae-Soon Joo-Schauen von der Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen agisra und eine der Sprecher_innen des Kölner Forums. „Das Medium Maske lenkt die Aufmerksamkeit auf die nonverbale Wahrnehmung und ermöglicht ein Wechselspiel zwischen Verborgendem und Enthülltem, Verdecktem und Demaskiertem“ erklärt Maria Gorius, die als künstlerische Leiterin die generationenübergreifenden Performance entwickelt hat. Michel, eine der Beteiligten erzählt: „Wir wollen zeigen, dass alle gleich sind.“ So findet jede_r einen unterschiedlichen Zugang zu der Aktion. Die Hauptintention des Kölner Forums: „Wir

wollen durch diese Aktion ins Gespräch mit den Menschen kommen und den Meinungsaustausch unterstützen“, so Jae-Soon Joo-Schauen. Die Performance soll als künstlerischer Impuls die Passant_innen emotional ansprechen und Interesse für den Infostand des Kölner Forums wecken. Dort kommen Interessierte ins Gespräch mit den Spieler_innen oder Mitgliedern des Kölner Forums. Diese berichten über ihre Arbeit und geben Hinweise darauf, wie man gegen Rassismus aktiv werden kann oder wo von Diskriminierung Betroffene sich beraten lassen können. Das Kölner Forum hat hierzu auch eine Broschüre erstellt, in der die verschiedenen Beratungsstellen vorgestellt werden.

„Wir wollen Rassismus auf die Tagesordnung setzen“, betont John Mukiibi von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./Antidiskriminierungsbüro Köln. „Ich hoffe, dass wir mit dieser Aktion heute einen Schritt dazu getan haben.“

(Text: Hans-Peter Killguss, Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus)

Kölner Initiative „Schulplätze für alle“

Das ADB Köln unterstützt die Ende letzten Jahres ins Leben gerufene Initiative „Schulplätze für alle“. Die Initiative fordert die Gewährleistung, dass alle schulpflichtigen Kinder einen Platz an Kölner Schulen erhalten.

Kölner Initiative **Schulplätze für alle**



Ausgangspunkt für die Gründung der Initiative ist die Erkenntnis verschiedener Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen, dass viele der nach Deutschland eingewanderten Kinder Wochen oder Monate auf einen Schulplatz warten müssen.

Im September 2013 fand auf Initiative von Mercedes Pascual-Iglesias von der AWO Mittelrhein ein erstes Treffen statt. Bei diesem Treffen wurde beschlossen, einen Aufruf an die Stadt Köln zu formulieren sowie einen Elternbrief in verschiedenen Sprachen zu verfassen, welcher Eltern über die Rechte ihrer Kinder aufklärt. Das AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. hat sich im September 2013 angeschlossen und zählt nun neben mehr als 20 Organisationen und Vereinen zum Unterstützer_innenkreis dieser Initiative.

Recherchen der AWO haben ergeben, dass 2013 mindestens 100 Kinder teilweise über Monate hinweg auf einen Schulplatz warten mussten. Eine Abfrage des Caritasverbands in Flüchtlingswohnheimen ergab zudem eine sehr schlechte Schulsituation für die dort lebenden schulpflichtigen Kinder. Laut Aussagen des Schulamtes ist dies auf zu niedrige Kapazitäten bei der Deutschförderung und an Vorbereitungsklassen zurückzuführen. Besonders pikant an der aktuellen Situation ist die Tatsache, dass Eltern in einigen Fällen einerseits keinen Schulplatz für ihre Kinder zugewiesen bekommen haben, andererseits unter Androhung von Ordnungsstrafen dazu aufgefordert

wurden, ihre Kinder in der Umgebung anzumelden. Insbesondere Kinder, die nicht lateinisch alphabetisiert sind, scheinen Schwierigkeiten zu haben, einen Schulplatz zu erhalten. Viele Eltern wissen nicht, dass ihre Kinder einen Rechtsanspruch auf einen Schulplatz haben. Das möchte die Initiative „Schulplätze für alle“ mit dem in sechs Sprachen übersetzten Elternbrief ändern. Darüber hinaus fordert die Initiative von der Stadt Köln, die Beschulung aller schulpflichtigen Kinder sicherzustellen.

Den Aufruf und den Elternbrief finden Sie unter: <http://www.oegg.de/index.php?koelner-initiative-schulplaetze-fuer-alle>

Diskriminierung und seelische Gesundheit

Im Kooperation mit dem Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentrum Migration-Köln (SPKOM), dem Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentrum Migration Südliches Rheinland, dem Pädagogischen Zentrum Aachen e.V. und dem ADB Köln arbeitet dieser Arbeitskreis an der Schnittstelle Diskriminierung und seelische Gesundheit. Im Arbeitskreis wurden Module für Multiplikator_innen aus dem sozialpsychologischen Kontext konzipiert, die in der zweiten Jahreshälfte von 2013 angeboten werden sollten. Aufgrund der geringen Nachfrage konnten die Fortbildungen dann jedoch nicht durchgeführt werden.



Antidiskriminierungsverband Deutschland - advd

Im Mai 2007 – dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit – wurde mit Förderung der Europäischen Union der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) gegründet. Der Verband fungiert seither als bundesweiter Zusammenschluss unabhängiger Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftlichen Einrichtungen vornehmlich aus der Antirassismus und Antidiskriminierungsarbeit. Der advd bündelt das fachliche Wissen, die langjährigen Erfahrungen und Expertisen seiner Mitgliedsorganisationen in einem Dachverband und setzt sich u.a. für die Etablierung einer umfassenden Antidiskriminierungsgesetzgebung und -rechtsprechung sowie deren effektive Rechtsdurchsetzung und Monitoring ein. Auch das ADB Köln gehört diesem Verband an.

Antidiskriminierungsberatung in der Praxis

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) stellt zum „Tag der Menschenrechte“ eine neue Publikation zu Qualitätsstandards in der Antidiskriminierungsberatung vor.

„So lange Menschen sich alltäglich für ihr Menschenrecht auf Diskriminierungsfreiheit einsetzen müssen, ist es notwendig, niedrigschwellige Beratung und Unterstützung zu gewährleisten und das in angemessener Qualität“, kommentiert Birte Weiß, Vorstandin des advd, die Veröffentlichung der Broschüre.

In diesem Sinne stellt der advd seine neue Publikation vor, die anhand konkreter Fallbeispiele wichtige Fragen zum „Wie“ von Beratung beantwortet:

- Was versteht Antidiskriminierungsberatung unter Diskriminierung?
- Was bedeuten inhaltliche Prinzipien wie Parteilichkeit, Mehrdimensionalität, Empowerment?
- Wie funktionieren Interventionen wie Klagen, Testings oder Beschwerdebriefe und was ist dabei zu beachten?

Die Publikation richtet sich an eine breite Fachöffentlichkeit. „Wir hoffen mit unserer Veröffentlichung die Grundlage für eine fachliche Diskussion anbieten zu können, die über unseren Verband weit hinausgeht. Wir möchten interessierte Berater_innen erreichen, die Angebote aufbauen, aber auch politische Verantwortungsträger_innen und Menschen, die sich in vielfältiger Form in ihren Lebensumfeldern für Diskriminierungsfreiheit engagieren.“, beschreibt Daniel Bartel, Mitglied des advd-Vorstandes, die Ziele des Verbandes.



Ein Leitfaden über die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung

Druckexemplare können für 5 € (+ Porto) beim AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln und beim advd bestellt werden oder unter http://www.oegg.de/index.php?de_ab-2008 kostenfrei heruntergeladen werden.

Gefördert wurde die Publikation von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Rahmen des Programms „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“.

Rassismuskritik im Bildungsbereich

Rassismuskritik im Bildungsbereich ist eines der Schwerpunktthemen unseres Büros. Gerne und oft nehmen wir Workshopanfragen von Lehrer_innen und Schüler_innen an, um mit Kindern und Jugendlichen gemeinsam die Themen Diskriminierung und Rassismus zu beleuchten. Da die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunehmen, gehören wir zum Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SOR-SMC). Dies ist ein Projekt von und für Schüler_innen, die sich gegen alle Formen von Diskriminierung und Rassismus engagieren wollen und damit an der eigenen Schule anfangen. Sie treten ein für Offenheit für Vielfalt und eine gewaltfreie

demokratische Gesellschaft. Durch die Patenschaft begleiten wir Projekte und Aktionen gegen Rassismus im schulischen Kontext.

Männlichkeiten, Migration und Mehrfachzugehörigkeit

2012 gründete sich der bundesweite Arbeitskreis Männlichkeiten, Migration und Mehrfachzugehörigkeit. Wir sind neben anderen freien Trägern, Bildungseinrichtungen, Verbänden und interessierten Einzelpersonen ein Gründungsmitglied dieses Netzwerkes. Ausgangspunkt des Netzwerkes ist, dass Jungen, Männer und Väter of Color in öffentlichen und teilweise auch in fachlichen Debatten häufigen Verallgemeinerungen, oberflächlichen und rassistischen Bildern ausgesetzt sind.

Auf der Basis dieser gebündelten Erfahrungen will das Netzwerk Vernetzung fördern, die feldspezifische Expertise bereitstellen und eine Interessenvertretung etablieren, um das Empowerment dieser Menschen zu fördern. Das Thema der ethnisch-kulturellen Vielfalt in der deutschen Migrationsgesellschaft ist in den Debatten um Geschlechterdemokratie und der Gleichstellung von allen Geschlechtern noch wenig entwickelt und vielfach durch negative Vorurteile und Stereotype geprägt. Das Netzwerk verbindet die zwei gesellschaftlichen Querschnittsperspektiven Männlichkeit und Migration miteinander, führt Aktivitäten auf diesen Ebenen zusammen und regt ein Umdenken in Theorie und Praxis bezüglich Männlichkeiten, Migration und Mehrfachzugehörigkeiten an.



Auszeichnungen

Auszeichnung für den „Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch“ des AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Die Landesinitiative „NRW denkt nach(haltig)“ zeichnet jährlich Projekte aus, die das Thema Nachhaltigkeit besonders gut in die Öffentlichkeit tragen. In diesem Rahmen wurde im Herbst 2013 der „Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch“ des AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ausgezeichnet.

Die Landesinitiative zur Förderung der Bildung für nachhaltige Entwicklung ist ein Projekt der UN-Weltdekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ unter der Schirmherrschaft von Dr. Angelica Schwall-Düren, Ministerin für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Initiative richtet sich an interessierte Bürger_innen und ermöglicht mithilfe von Informationen, Nachrichten und Veranstaltungshinweisen einen Einstieg in das Themenfeld der Nachhaltigkeit. In diesem Zusammenhang zeichnet die Landesinitiative jährlich Projektbeiträge aus, die „sich auf vorbildliche



Weise mit nachhaltigem Handeln auseinandergesetzt haben.“ Alle ausgezeichneten Projekte demonstrieren nach Angaben der Landesinitiative „die Vielfalt des nachhaltigen Handelns und spiegeln ökologische, ökonomische und soziale Aspekte wider.“ 2013 wurde das AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. für die Herausgabe des „Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch zur Handreichung für Journalist_innen“ unter mehr als 70 Projektträger_innen und etwa 400 Veranstaltungen ausgewählt.

Dr. Angelica Schwall-Düren überreichte den mit 1.000€ dotierten Preis an Ilka Simon und David Sieveking, die diesen stellvertretend für das AntiDiskriminierungsBüro Köln/ Öffentlichkeit

gegen Gewalt e.V. entgegen nahmen. Zu der Begründung für die Auszeichnung heißt es, der Leitfaden leiste einen wichtigen Beitrag, „[...] stereotypisierende Diskurse und Darstellungsweisen, welche ein allgemeingültiges „Wissen“ über Personengruppen produzieren und stabilisieren, aufzubrechen und zu hinterfragen. In einer Zeit, in der minorisierte Personengruppen u.a. auch in der Politik diffamiert werden, um einfache Erklärungen für komplexe Zusammenhänge anbieten zu können, ist ein solcher Leitfa-

den, der Journalist_innen einlädt, eigene Bilder zu hinterfragen, von großer Wichtigkeit. Er hilft dabei, die stigmatisierten Menschen vor einem diskursiven Ausschluss aus der deutschen Gesellschaft zu schützen, indem er durch Unkenntnis benutzte, unangemessene oder gar beleidigende Begriffe vermeiden hilft.“

Das AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. bedankt sich für diesen Preis und der damit verbundenen Zuwendung.

Finanzen

Der Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ erhält unverhoffte Spende

EMC² HILFT GEMEINNÜTZIGEN ORGANISATIONEN MIT VORBILDLICHER IDEE

Seit Jahren kämpft der Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ ums finanzielle Überleben und stand nicht nur einmal kurz davor, seine Arbeit einstellen zu müssen. Deshalb war die Freude groß als Ende 2012 das Telefon klingelte und Astrid Weiden, Senior Assistentin Customer Service von EMC², mitteilte, dass das Unternehmen die Arbeit des Vereins unterstützen wolle.

EMC² ist ein weltweit führendes Unternehmen in der IT-Branche, das allein in Deutschland über 1000 Mitarbeiter_innen verfügt. Um seinen Service immer weiter verbessern zu können, führt das Unternehmen Umfragen mit Kund_innen durch, in denen diese mitteilen können, wie zufrieden sie mit dem Service waren. Um die Kund_innen zu motivieren, Feedback zu geben und das soziale Engagement von EMC² beizubehalten, kamen die Mitarbeiter_innen von EMC² auf eine großartige Idee: Pro ausgefüllten Fragebogen verpflichteten sie sich, 25 Euro an eine gemeinnützige Einrichtung zu spenden. Jedes halbe Jahr wird dafür eine neue Organisation

ausgewählt. Und für das erste halbe Jahr in 2013 sollten wir die glücklichen Empfänger sein!

Am 10. Juli 2013 wurden wir nach Neuss in die Zentrale eingeladen, um den Scheck in Empfang zu nehmen. Im Rahmen des Technikermeetings, bei dem ein Teil der Techniker, die maßgeblich für den Erfolg der Charity Aktion verantwortlich sind, anwesend waren, wurde bei freundlicher Atmosphäre und Kaffee und Kuchen die Arbeit des Vereins und des AntiDiskriminierungsbüros durch Gründungsmitglied Gabriele Metzner und Vorständin Sanata Nacro vorgestellt.

Daraufhin wurde uns vom dem Customer Service Engineer Kevin Radtke feierlich der Scheck überreicht, der die unglaubliche Summe von 8.500 Euro betrug, womit nach Angaben des Unternehmens ein neuer Rekord aufgestellt worden war. So viele Umfragen waren bisher noch nie zurückgekommen!

Wir sind übergücklich über diesen unerwarteten Geldsegen und bedanken uns bei allen beteiligten Technikern und Mitarbeiter_innen von EMC², die dies durch ihre Arbeit möglich gemacht ha-



Die Mitglieder und Unterstützer_innen von ÖgG mit den Mitarbeiter_innen von EMC²

ben. Wir hoffen, dass diese vorbildliche Idee von vielen anderen Unternehmen übernommen wird, um gemeinnützigen Organisationen wie uns die Fortführung ihrer Arbeit zu ermöglichen!

Die Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2013 gestalten sich folgendermaßen

Einnahmen:	99.531,65 €
davon	
Zuwendung Land NRW	53.300,00 €
Zuwendung Stadt Köln	24.800,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden:	13.434,35 €
Ausgaben:	88.848,08 €

Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2013

Die Finanzierung unserer Arbeit besteht aus Zuwendungen der Stadt Köln und des Landes Nordrhein-Westfalen sowie aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und selbst

erwirtschafteten Beträgen aus Vorträgen und Workshops. Wir konnten 2013 mit den Einnahmen drei hauptamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigen (1,8 Stellen) und die notwendigsten arbeitsplatzbezogenen Sachkosten, wie Miete, Telefon, Büromaterial u.ä. finanzieren. Für besondere Aktivitäten, die über Beratungs- und Netzwerktätigkeiten hinausgehen, wie z.B. fachspezifische Tagungen und themenspezifische Veröffentlichungen, werben wir weitere Projektmittel ein.

Dank der Spendenbeiträge kann der Verein erstmalig seit Jahren von sich behaupten, aus den roten Zahlen heraus zu sein. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle nochmal bei allen Spender_innen bedanken!

Unser besonderer Dank gilt den 101 Mitglie-

dern unseres Vereins, die uns zum größten Teil über viele Jahre hinweg ideell und finanziell unterstützen! Ohne diese Unterstützung könnten wir unsere Arbeit nicht durchführen, da wir eine Förderung durch Stadt und Land nur erhalten, wenn wir einen Eigenanteil erwirtschaften. Daher sind wir auch weiterhin auf Ihre Spenden angewiesen.

Falls Sie unsere Arbeit unterstützen möchten, können Sie dies auf unterschiedliche Art und Weise tun:

1. Sie werden ab 4€ im Monat Mitglied in unserem Verein und werden per Email-Newsletter über unsere Arbeit auf dem Laufenden gehalten. Außerdem haben Sie die Möglichkeit - wenn gewünscht - aktiv mitzuarbeiten.
2. Sie können uns eine einmalige Spende auf folgendes Konto überweisen:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Sparkasse KölnBonn

IBAN: DE94 3705 0198 0003 0020 37

BIC-/SWIFT-Code: COLSDE33XXX

3. Unterstützen Sie uns, ohne dass es Sie etwas kostet, indem Sie bei Ihrem nächsten Online-Einkauf über folgenden Link einkaufen:

[https://www.boost-project.com/de/shops?](https://www.boost-project.com/de/shops?charity_id=901&tag=sig)

[charity_id=901&tag=sig](https://www.boost-project.com/de/shops?charity_id=901&tag=sig)

Nähere Informationen über

www.boost-project.com

Vielen Dank!

Impressum

Herausgeber:

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

Konzept, Text und Redaktion:

Ilka Simon
Mira Ragunathan
Mona Weinle
David Sieveking
Minh Khiet Bui

Layout:

Adrian Brachman

Druck:

wir-machen-druck.de

Erscheinungsdatum:

August 2014

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 von:

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



