

Sprache schränkt uns ein

Jahresbericht 2014

Ausländer - Einwanderter - illegale - Zuwanderer -
Asylanträge - Flüchtlinge - Ausländische Eltern
- Asylbewerberinnen - andere Hautfarbe - Migrant
- Kinder mit Migrationsgeschichte - andere Religion -

Inhalt

Vorwort	3
Bürovorstellung	5
Statistik	8
Fallbeispiele	14
Veranstaltungen	16
Projekte	24
Publikationen	28
Vernetzungsarbeit	33
Finanzen	38
Schließen Sie sich an	40
Glossar	41
Impressum	43

Vorwort

Liebe Freund_innen, Unterstützer_innen und Interessierte,

frei nach dem Motto „Sprache schränkt uns ein“ ziehen wir Bilanz für unsere Arbeit im Jahr 2014. Mit der Wahl des Mottos möchten wir auf Grenzen aufmerksam machen, die wir für selbstverständlich nehmen und entsprechend selbstverständlich auch über unsere eigene Sprachwahl ziehen. Dass 2014 öffentlichkeitswirksame Ereignisse gezielt dazu genutzt wurden, um ein kulturelles „Wir“ und „die Anderen“ herzustellen und damit gesellschaftliche Ausschlüsse zu begründen, bestätigt uns in unserem Arbeitsauftrag. Dies legen auch die steigenden Fallzahlen in unserer Antidiskriminierungsberatung nahe: während wir 2012 noch 71 Fälle verzeichneten und 87 Fälle für 2013, kommen wir 2014 auf 104 Fälle. Es stellt sich jedoch die Frage, ob wir diesen Arbeitsauftrag mit 1,7 Stellen auch zukünftig ausreichend erfüllen können.

Aus unserer Sicht war das Jahr 2014 ein Spiegel dafür, dass unser Engagement gegen Alltags- und institutionellen Rassismus weiterhin erforderlich sein wird. Das Jahr begann mit einer rassistisch aufgeladenen Debatte über das Inkrafttreten der vollen EU Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit für Bulgarien und Rumänien ab dem 1. Januar 2014. Sieben Jahre nach dem EU-Beitritt der beiden Staaten fielen die letzten Einschränkungen der Arbeitnehmer_innen-

freizügigkeit weg. Rassistisch war die Debatte deshalb, weil sie sich hauptsächlich um die Gefahr eines Missbrauchs der Freizügigkeit drehte und gezielt antiromaistische Vorurteile mobilisierte. Ferner demonstrierten in der zweiten Jahreshälfte HoGeSa (Hooligans gegen Salafisten) und PEGIDA (Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes) öffentlichkeitswirksam und explizit als Vertreter_innen nicht-rechtsextremer Gruppierungen gegen eine vorgebliche „Islamisierung“ Deutschlands, gegen die deutsche Asylpolitik und - in Verbindung mit dem späteren Anschlag auf das französische Satiremagazin *Charlie Hebdo* - gegen eine Beschränkung der Meinungsfreiheit. Dass „Sozialtourismus“ und „Lügenpresse“ zu den Unwörtern des Jahres 2013 bzw. 2014 ernannt wurden, zeigt, wie präsent die beiden Ereignisse in den deutschen Medien waren. Zum Jahresende lieferte die 5. Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung entsprechende Zahlen, mit denen Rassismus ganz klar als Problem der sog. „Mitte“ der Gesellschaft in Erscheinung tritt: „stark verbreitet sind die Zustimmungen zu vorurteilsgeleiteten Auffassungen gegenüber asylsuchenden Menschen (44%), Sinti und Roma (27%) sowie Muslimen (18%)“.

Auf der anderen Seite ernteten wir die Früchte

unseres langjährigen Engagements in der Antidiskriminierungsarbeit. So führten wir gemeinsam mit den Antidiskriminierungsbüros NRW das Projekt „ADB für NRW!“ weiter, mit dem die Antidiskriminierungsberatung in NRW in die Breite gebracht werden soll. Das Qualifizierungsprogramm diente als Plattform für den gemeinsamen Erfahrungsaustausch und der Schulung zukünftiger Mitarbeiter_innen von Antidiskriminierungsberatungsstellen. Zudem erfreuten wir uns einer überragenden Nachfrage nach dem Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch mit dem dazugehörigen Glossar. Die Publikationen waren 2013 erschienen und zum Jahresende 2014 bereits fast vergriffen. Als Reaktion auf das große Interesse veranstalteten wir im Herbst gemeinsam mit der Kölner Informa-

tions- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus eine sehr gut besuchte Tagung zum Thema Sprache und Rassismus. Neben Multiplikator_innen aus dem Bereich Migration – Integration – Antirassismus folgten auch Expert_innen aus dem Bereich Medien- und Öffentlichkeitsarbeit unserer Einladung und nutzten die Tagung für einen regen Austausch.

Wir bedanken uns bei unseren Netzwerkpartner_innen, bei engagierten Unterstützer_innen und allen voran bei den Menschen, die uns ihre Geschichten anvertrauten, in der Hoffnung auf ein gleichberechtigtes Miteinander. In diesem Sinne blicken wir engagiert nach vorne und wünschen allen eine empowernde und interessante Lektüre!

**Es grüßt das Team vom
AntiDiskriminierungsbüro Köln/
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**

Bürovorstellung

Seit nun mehr als 20 Jahren skandalisiert, dokumentiert und bekämpft das **AntiDiskriminierungsBüro** Köln die vielfältigen Ausprägungsformen 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 Bürger_innen begann, entwickelte sich mit den Jahren zu einem festen Bestandteil der Kölner Antidiskriminierungs- und Antirassismusarbeit. So kann jede_r sich im Büro über Diskriminierungsschutz, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung informieren. Darüber hinaus bieten die Mitarbeiter_innen des ADB Köln/ ÖgG 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 verbreiten. Alltagsrassismus, Empowerment, alltägliche Diskriminierungserfahrungen und seelische Gesundheit, Diskriminierung im Bildungsbereich, 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.

EINZELFALLBERATUNG

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/ ÖgG 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 diskriminiert, schikaniert oder verbal oder physisch angegriffen werden. Dabei wird 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 der Ratsuchenden werden gemeinsam Interventionsmaßnahmen im Hinblick auf die Ziele 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 Ein-

richtung, 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, wobei wir nie als Mediator_innen, sondern immer parteiisch auftreten. 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 können ein geeignetes Mittel sein, 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/ ÖGG unterstützend einschreitet. Häufig kann eine Beratung auch das 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 Personen sich über die geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder Wege der Vorbeugung von Diskriminierung informieren möchten. Gelegentlich 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 geführt werden. Die Person, die sich an uns wendet, steht bei der Beratung im Mittelpunkt. Wir treten in dem Prozess parteiisch auf, was bedeutet, die Perspektive der ratsuchenden Person in den Fokus unserer Arbeit zu rücken. Wir können aus diesem Grunde nicht als Mediator_innen

DISKRIMINIERUNG

„Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmales ohne sachliche Rechtfertigung. Eine Person wird demnach schlechter als andere behandelt, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat. Diese Merkmale sind laut AGG die ethnische Herkunft, die sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung, das Geschlecht, Alter oder Behinderung. Darüber hinaus gibt es noch weitere Diskriminierungsgründe, z.B. wegen sozialen Status, Familiengröße oder Ehestatus.“

(Aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: Fair mieten – fair wohnen, S.44)

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 unser Vorgehen in der Beratung für uns auch immer eine Auseinandersetzung mit den Machtverhältnissen und Machtstrukturen in der Gesellschaft, die zur Diskriminierung geführt haben, beinhaltet. Elemente des Empowerments spielen 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, erschüttertem Selbstvertrauen 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 das Erlebte in einem geschützten Raum sprechen kön-

nen. Es geht in erster Linie darum, sie in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und ihnen neue Perspektiven zu eröffnen. Das ADB Köln/ ÖGG klärt die Ratsuchenden über ihre Rechte auf, informiert über bestehende Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten, um sie, wenn möglich 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 stattfinden. Dolmetscher_innen stehen für die Sprachen Polnisch, Russisch, Serbokroatisch, Rumänisch, Spanisch, Türkisch und Farsi zur Verfügung. 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. Das Team besteht aus einer Mitarbeiterin of Color und einer *weißen* Mitarbeiterin. Es ist interdisziplinär geschult und gendersensibel.

Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2014

Mit der Beendigung eines jeden Jahres findet eine Datenerhebung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle statt. Diese standardisierte Datenerhebung dient unter anderem zum Nachweis über die bearbeiteten Diskriminierungsfälle, bietet für Außenstehende Transparenz, bietet die Grundlage für die Interpretation über (neue) Erscheinungsformen der Diskriminierung sowie für uns eine Argumentationsgrundlage. Eine statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle hat einen breiten Nutzen und ist ein gutes Mittel, um erahnen zu können, in welchen Bereichen und aufgrund von welchen Merkmalen es besonders häufig zu Diskriminierungsvorkommnissen kommt. Darüber hinaus ergeben sich aufgrund der Auswertung spezifische Themen, zu denen beispielsweise Fachtagungen initiiert, Handreichungen erarbeitet oder Gespräche mit der Politik oder Handlungsakteur_innen geführt werden. Des Weiteren kann durch die Datenerhebung ein Praxisbezug hergestellt werden und Zusammenhänge, wie beispielsweise über Mehrfachdiskriminierungen, erkannt und verdeutlicht werden. Letztendlich verhelfen uns diese Daten dazu, unser Angebot auf Grundlage der abgeschlossenen Fälle ständig weiter zu entwickeln und zu optimieren. Bei der Auswertung für das Jahr 2014 flossen

alle Fälle ein, die bei uns gemeldet und/oder bei denen ein Begleitprozess stattgefunden hat. Unsere Auswertung spiegelt nur einen kleinen Teil der tatsächlichen Diskriminierung wieder. Zum einen dokumentiert auch das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands Diskriminierungsfälle. Zum anderen 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 Betroffene noch als „normal“ angesehen wird. Darüber hinaus bleibt die strukturelle und unmittelbare Diskriminierung oft unerkannt oder Diskriminierung wird aus Angst vor den Konsequenzen nicht gemeldet. Durch die folgende statistische Auswertung werden verschiedene Einblicke in die vielfältigen Erscheinungsformen von Diskriminierung gewährt. Wie sich zeigt, ist Diskriminierung eine Schiefelage mit vielen Ausprägungen und Gesichtern – mit 104 Gesichtern.

BETROFFENE

Jene Personen, die 2014 von unserem Beratungsangebot Gebrauch gemacht haben, berichteten von **insgesamt 104 Fällen** und stellten eine heterogene Gruppe dar.

Nicht jede_r Beschwerdeführer_in ist selbst von der gemeldeten Diskriminierung betroffen. In vielen Fällen wenden sich Personen an das ADB Köln/ ÖgG, die eine Diskriminierung Dritter melden. Im Jahr 2014 meldete mit einem Anteil von **69%** der gemeldeten Fälle die überwiegende Mehrheit die Diskriminierung ihrer eigenen Person. **24%** sprachen für eine andere Person oder Gruppe von Menschen vor und **18%** für ihre Familie.

DISKRIMINIERUNGSMERKMALE

Das ADB Köln/ ÖgG 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 oder Intersektionalität). Zusammengenommen wirken die einzelnen Merkmale meist verstärkend auf die erfahrene Diskriminierung. Das ADB Köln/ ÖgG 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 **75%**. Unter diese Ka-

tegorie fällt die zugeschriebene oder tatsächliche nicht-deutsche 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 einer Diskriminierung aufgrund eines weiteren Merkmals einher.

Dies gilt insbesondere für die Diskriminierungsmerkmale „Weltanschauung/ Religion“ (**23%**), „Nationalität“ (**13%**) und „Hautfarbe“ (**24%**), aber auch äußere Erscheinung (**26%**). Beschwerdeführer_innen, die sich aufgrund des Merkmals „Weltanschauung/ Religion“ an uns wandten, meldeten in der überwiegenden Mehrheit einen Fall von antimuslimischem Rassismus. Diskriminierungsfälle aufgrund der „Sprache“ waren mit **10%** vertreten. Zudem wurde mit einem Anteil von **6%** eine Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsstatus genannt. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde zu **8%** angegeben. Jeweils **5%** der Ratsuchenden meldeten eine Diskriminierung aufgrund des Alters und aufgrund einer chronischen Krankheit. Die Diskriminierungsmerkmale „Behinderung“, „Kinderwunsch“, „Lebensalter“, „Familienstand“ und „homosexuelle, bisexuelle oder transgener Identität“ wurden zu jeweils **2%** genannt. Unter die Kategorie „Sonstige“ (**11%**) fallen diese letztgenannten Kategorien sowie „Kontakt zu einer betroffenen Person“.

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Unter die Sparte „Diskriminierungsbereiche“ fallen Gesellschafts- und Lebensbereiche, in denen die gemeldeten Diskriminierungen vorgefallen sind.

Arbeit

Der größte Teil der gemeldeten Diskriminierungsfälle lässt sich im Bereich Arbeit mit **34%** verordnen. Den Fällen lag zumeist ein diskriminierendes Verhalten von Vorgesetzten oder Kolleg_innen zu Grunde. In einem großen Teil der Fälle erfolgte Diskriminierung aufgrund von einer angenommenen oder tatsächlichen Religionszugehörigkeit und/oder Weltanschauung. Der Wunsch nach freier Religionsausübung, wie sie beispielsweise im Tragen eines Kopftuches zum Ausdruck kommt, wurde für die Betroffenen zum Nachteil auf dem Arbeitsmarkt und zum Ausgangspunkt von Diskriminierung.

Bildung

Der am zweithäufigsten genannte Bereich, in dem es zu Diskriminierungen kommt, ist der Bereich der Bildung (**18%**). In diesem nimmt Diskriminierung im Schulbereich den größten Teil ein. Es folgen Diskriminierungen im Hochschul- sowie Ausbildungsbereich. Die Diskriminierung im Schulalltag erfolgt vorwiegend durch eine_n Lehrer_in oder andere Aufsichtspersonen und durch den Klassenverband. Die Problematik der strukturellen Diskriminierung bleibt weiterhin bestehen. Dies gilt insbesondere für den

Übergang zwischen Grund- und weiterführender Schule sowie für die Feststellung besonderer Förderbedarfe. Über den Beratungsauftrag hinaus befassten wir uns dieses Jahr mit diskriminierenden Lernmaterialien und der Umgang mit diesen im Schulunterricht.

Wohnen

Im Bereich Wohnen (**14%**) wird Diskriminierung meist durch die direkte Nachbarschaft in Form von übler Nachrede oder auch direkten Beschimpfungen bis hin zu körperlichen Angriffen ausgeübt. Daneben häufen sich Auseinandersetzungen zwischen Mieter_innen und Vermieter_innen. Vor allem bei der Wohnungssuche zeigt sich, dass sich eine zugeschriebene ausländische Herkunft für die Betroffenen nachteilig auf dem Wohnungsmarkt auswirkt. Vermutlich liegt die Dunkelziffer im Teilbereich „Wohnungssuche“ wesentlich höher.

Ämter und Behörden

Im Bereich Ämter und Behörden (**14%**) drehen sich die Fälle um Diskriminierung durch Sachbearbeiter_innen. Betroffene berichten von ablehnendem Verhalten der Sachbearbeiter_innen, das überdies in den meisten Fällen auch in der Bearbeitung der Sache zum Ausdruck kam.

Güter und Dienstleistungen

Im Bereich Güter und Dienstleistungen (**11%**) hängen systematische Ausschlusspraxen für gewöhnlich mit ökonomischen Erwägungen zu-

sammen. Schwarzen Menschen und Menschen of Color wird der Zugang zu einem Angebot verweigert, weil angenommen wird, dass es dadurch abgewertet wird. Dieser Zusammenhang ist besonders auffällig erkennbar im Bereich der Diskotheken und der Fitnessstudios.

Polizei

Diskriminierung im Bereich der Polizei (**10%**) bezieht sich auf diskriminierendes Verhalten durch Polizeibeamt_innen. Neben verbaler Gewalt in Form von rassistischen Äußerungen durch Polizeibeamt_innen wurden hier Fälle gemeldet, in denen es zu unverhältnismäßigen körperlichem Gewalteinsatz der Polizei kam. Darüber hinaus schlugen hier unzulässige verdachtsunabhängige Personenkontrollen aufgrund verallgemeinernder Kriterien wie „Rasse“, ethnische Zugehörigkeit, Religion und nationale Herkunft einer Person (racial profiling) zu Buche.

Öffentlicher Raum

10% der Fälle bezogen sich auf Diskriminierung im öffentlichen Bereich. In diesem Bereich handelte es sich um Fälle, in denen Menschen Bedrohungen bis hin zu körperlicher Gewalt erfahren zum Beispiel an Bushaltestellen, in Sportanlagen oder an öffentlichen Plätzen.

ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. Insgesamt **55%** der Fälle wurden ungleich und **45%** unan-

gemessen behandelt. Bei der ungleichen Behandlung unterscheiden wir nochmal zwischen ungleicher Behandlung (**14 %**) und ungleicher Behandlung beim Zugang (**41%**), um kenntlich zu machen, dass sich hinter einer ungleichen Behandlung meist ein verweigerter Zugang verbirgt. Im Gegensatz zur ungleichen Behandlung, die sich aus dem Vergleich mit der Behandlung anderer ergibt, wird die unangemessene Behandlung als absolut wahrgenommen. Unter „unangemessene Behandlung“ summieren sich rassistische Beleidigungen, (rassistisches) Mobbing, Bossing, Beleidigungen und Schikanen. In **15%** der Fälle fand die Diskriminierung über die unangemessene Behandlung hinaus als körperliche Gewalt statt. Bedroht, angefeindet oder genötigt wurde in **6%** der Fälle. Die Diskriminierung in Form von strukturellen Barrieren wurde mit einem Anteil von **2%** angegeben. Unter strukturellen Barrieren fällt weniger das Verhalten einzelner Personen, sondern vielmehr internalisierte Praktiken und Regelungen, die in gesellschaftlichen Bereichen gelten und einen diskriminierenden Effekt haben. Unter den Bereich „benachteiligende Gesetzgebung“ (**4%**) fallen jene Betroffene, die zwar der Sache nach eine ordnungsgemäße Behandlung erfuhren, jedoch die gesetzliche Regelung ihrer Sache als diskriminierend empfinden. Dies betraf Fälle an der Schnittstelle Arbeits- und Sozialrecht sowie Sozialrecht und EU-Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit. Unter sonstige Arten der Diskriminierung (**4%**) fällt die Benachteiligung wegen einer Beschwerde und durch beschädigtes Eigentum.

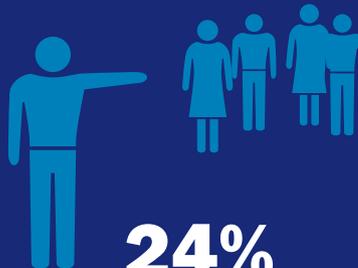
Statistik 2014:

Die Zahlen auf einen Blick

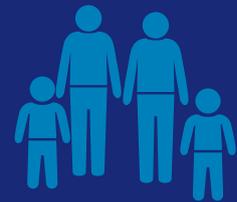
Wer ist von der Diskriminierung betroffen?



69%
beschwerde-
führende Person



24%
Eine andere
Gruppe/Person



18%
Familie

Warum wurde diskriminiert?

ETHNISCHE HERKUNFT 75%

ÄUSSERE ERSCHEINUNG 26% **HAUTFARBE 24%**

WELTANSCHAUUNG/RELIGION 23%

STAATSANGEHÖRIGKEIT 13%

SPRACHE 10%

GESCHLECHT 8%

AUFENTHALTSSTATUS 6%

LEBENSALTER 5%

CHRONISCHE ERKRANKUNG 5%

BEHINDERUNG 2%

SONSTIGE 11%

Wie wurde diskriminiert?



Wo wurde diskriminiert?



Fallbeispiele



Beispielfall: **Polizei**

Ein 13-jähriges Mädchen war von einem Passanten an einer S-Bahnhaltestelle beschuldigt worden, gemeinsam mit ihrer Begleitung gestohlen zu haben. Die hinzu gerufene Polizei durchsuchte die Betroffene noch vor Ort und vor allen Leuten, wobei sie am ganzen Körper abgetastet wurde und in ihre Hose gefasst wurde. Nach dieser ersten Durchsuchung wurden das Mädchen und ihre Begleitung mit auf die Wache genommen. Die Eltern, die durch Bekannte von dem Vorfall gehört hatten und schnell herbeikamen, durften nicht

mit auf die Wache fahren. Dort wurden die jungen Frauen voneinander getrennt. Beide Frauen mussten sich nun vollständig ausziehen und wurden vaginal und rektal untersucht. Des Weiteren sei mehrmals von Seiten der Polizeibeamt_innen das Zi-Wort zu hören gewesen. Die Familie der Betroffenen wandte sich an das ADB Köln/ ÖgG mit dem Wunsch zur Beratung und Hilfestellung beim Verfassen einer Dienstaufsichtsbeschwerde. Seitdem ist das ADB Köln/ ÖgG mit der Polizeibehörde im Austausch über den Fall.

Beispielfall: **Ämter und Behörden**

Herr S. ist rumänischer Staatsbürger. Im September des Jahres 2014 kam ein Herr der Stadtverwaltung aufgrund eines Pfändungsauftrages zur Vollstreckung in sein Haus. Herr S. schilderte, dass der Beamte sehr schnell sprach, ohne sich vorzustellen. Herr S. erklärte ihm, dass er nur wenig Deutsch verstehe und bat ihn herein. Der Mann wiederholte immerzu, dass Herr S. bezahlen müsse. Mehr habe Herr S. nicht verstehen können. So rief er seine Ehefrau an, die über mehr Deutschkenntnisse verfügt und reichte das Tele-

fon dem Herrn der Stadtverwaltung. Dieser sprach einige Zeit mit der Ehefrau, überreichte den Hörer an Herrn S. mit den sinngemäßen Worten: „Sagen sie Ihrer Roma Frau, sie soll das in ihre Roma Sprache übersetzen.“ Dieser Satz machte Herrn S. so wütend, dass er den Herrn mit den Worten: „Nazi, get out!“ des Hauses verwies. Herr S. wandte sich mit Bitte um Beratung an das ADB Köln/ ÖgG, welches Herrn S. über seine juristischen Handlungsmöglichkeiten aufklärte und das Gespräch mit dem Vorgesetzten des Beamten suchte.





Beispielfall: **Schule**

Frau K.s Tochter behandelte im Englischoberstufenkurs die Textsammlung „Echoes of the Empire - The Mixed Voices of a colonial Past“. Der Lehrer sprach im Zuge der Lektürebesprechung immer wieder das N-Wort aus ohne es zu problematisieren. Frau K.s Tochter sprach den Lehrer darauf an und bat ihn, die Benutzung des N-Wortes zu unterlassen. Der Lehrer benutzte die Bezeichnung jedoch weiterhin, woraufhin sich die Tochter an den Schuldirektor wandte. Dieser riet ihr, einen Beschwerdebrief an den Lehrer zu verfassen. Dies tat die Tochter, erhielt jedoch keine Antwort. Als die Mutter den Lehrer telefonisch kontaktierte, sagte er ihr, dass er kein Problem sehe, da er ja nicht ihre Schwarze Tochter so bezeichnet habe. Frau K. wünschte nun, dass es ihrer Tochter erlaubt würde, den Kurs zu wechseln. Des Weiteren wollten beide eine Sensibilisierung der

Schule erreichen. Auch die Forderung nach einer Beschwerdestelle innerhalb der Schule wurde geäußert. Das ADB Köln/ ÖgG schickte daraufhin ein Schreiben an die Koordinierungsstelle Schule ohne Rassismus (SoR), in dem die Textsammlung problematisiert wurde. Auch wurde in diesem Schreiben die Forderung nach Beschwerdestellen an Schulen erhoben. Frau K.s Tochter konnte, nachdem sie mitteilte, dass sie sich an das ADB Köln/ ÖgG wenden würde, problemlos den LK wechseln. Im Zuge des Austausches mit der Koordinierungsstelle der SoR wurde das ADB Köln/ ÖgG zu einer Podiumsdiskussion der SoR eingeladen. Während der Podiumsdiskussion wiederholte die Vertreterin des ADB Köln/ ÖgG erneut die Forderung, Beschwerdestellen an Schulen einzurichten. Eine Forderung, für deren Umsetzung das ADB Köln/ ÖgG auch weiterhin kämpfen wird.

Beispielfall: **Wohnungsmarkt**



Im Dezember 2014 meldete sich ein ratsuchender Student of Color anonym beim ADB Köln/ ÖgG. Der Ratsuchende hatte sich bei einer Immobiliengesellschaft gemeldet, um sich nach einer Wohnung zu erkundigen. Diese teilte ihm mit, dass im Moment keine freien Wohnungen zur Verfügung stünden. Wenig später ging eine weiße Freundin des Ratsuchenden in das Büro der Immobiliengesellschaft. Sie stellte dieselben Fragen. Ihr wurde

ein Platz angeboten, eine Visitenkarte gereicht und mitgeteilt, dass gerade jemand gekündigt hätte und eine Wohnung frei geworden sei. Der Ratsuchende versuchte nun erneut nach einer Wohnung zu fragen, bekam jedoch dieselbe Antwort wie zuvor. Er wandte sich somit mit der Bitte um Beratung an das ADB Köln/ ÖgG, welches ihn über juristische Handlungsmöglichkeiten aufklärte und mit ihm mögliche weitere Schritte besprach.

Veranstaltungen

Internationaler Tag gegen Rassismus – Veranstaltung des Kölner Forums gegen Rassismus in den Kalk Arcaden

Traditionell veranstaltet das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung am 21. März eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung in den KölnArcaden, einem Einkaufszentrum in Köln-Kalk. Der 21. März ist der von den Vereinten Nationen/UN ausgerufene Internationale Tag gegen Rassismus. Dieser steht für Solidarität mit den Betroffenen von Rassismus. Das Kölner Forum ist ein Zusammenschluss verschiedenster städtischer und nichtstädtischer Institutionen, die im Themenfeld Migration – Integration – Antirassismus angesiedelt sind. Mit



der jährlichen Aktion in den KölnArcaden wird dem Thema Rassismus und seinen vielseitigen aktuellen Ausprägungen eine Plattform in der breiten Öffentlichkeit geboten. Daher ließ es sich das Team von ÖgG auch in diesem Jahr nicht nehmen, an der Gestaltung des internationalen Tages gegen Rassismus in Köln mitzuwirken.



In diesem Jahr wurde der Tag gegen Rassismus im Zeichen des Humors begangen. Neben dem bekannten und vielfach preisgekrönten Kölner Kabarettisten Fatih Çevikkollu konnten wir Ususmango von RebellComedy dazu gewinnen, einen Beitrag zum Thema zu gestalten. Fatih Çevikkollu, der sich schon seit Jahren mittels satirischer Beiträge mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzt, präsentierte eine ebenso messerscharfe wie unterhaltsame Analyse des medial vermittelten und institutionellen Rassismus in Deutschland. Auch Ususmango, der nach Fatih Çevikkollu als Newcomer auf die Bühne stieg, gelang es, die Kundschaft der KölnArcaden durch Lachen zum Nachdenken anzuregen.



Die Veranstaltung war gut besucht. Neben der deutschen Presse war auch das türkische Fernsehen anwesend und berichtete über die Arbeit des Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung. Darüber hinaus boten Plakate, Infostände und Flyer den Besuchern der Köln-Arcaden die Möglichkeit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

#AuchIchBinKöln – am bundesweiten Aktionstag gegen Rassismus fordert das AntiDiskriminierungsBüro Köln die vollständige Anerkennung von Kölner_innen of Color

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) rief für das Jahr 2014 das Themenjahr gegen Rassismus aus. In diesem Zusammenhang waren zivilgesellschaftliche Akteure dazu aufgefordert, am 18. September 2014 einen



Aktionstag gegen Rassismus zu veranstalten. Das AntiDiskriminierungsBüro Köln lud an diesem Tag in die Alte Feuerwache Köln zu einer Lesung mit Mutlu Ergün-Hamaz und einer anschließenden Fotoaktion ein. Grundgedanke der Veranstaltung #AuchIchBinKöln war, alltägliche Rassismuserfahrungen von Kölner_innen of Color aufzuarbeiten und den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, von und für sich selbst zu sprechen.

Der Kölner Sänger und ADS-Botschafter gegen



Rassismus, Patrice Bart-Williams, hieß das Publikum willkommen. Er brachte seine Motivation zum Ausdruck, sich als Botschafter gegen Rassismus zu engagieren und wies dabei insbesondere auf den wichtigen Beitrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Bekämpfung



von Rassismus und Diskriminierung hin. Mutlu Ergün-Hamaz, Antirassismustrainer und freischaffender Autor, vermittelte eine rassismuskritische Perspektive auf den Alltag junger Menschen of Color in Deutschland unter Verwendung multimedialer Darstellungsformen. So arbeitete er mit Musik, mit Videos und mit dem Vorlesen einzelner Passagen aus seinem 2010 erschienenen Roman, „Kara Günlük – Die geheimen Tagebücher des Sespereado“. Mittels der Auszüge aus „Kara Günlük“ bot Mutlu Ergün-Hamaz seinem Publikum eine sehr alltagstaugliche, humorvolle und kritische Auseinandersetzung mit eigenen Rassismuserfahrungen an. Beispielsweise präsentierte er eine Liste von Antworten auf die Frage „Wo kommst du her?“, eine allzu bekannte Frage für Deutsche of Color, wie das laute Gelächter und das zustimmende Kopfnicken aus den Reihen des Publikums bewies. Im Anschluss an die Lesung rief Patrice zur Teilnahme an der Fotoaktion #AuchIchBinKöln auf und lud das Publikum dazu ein, im Foyer der Alten Feuerwache bei kalten Getränken und Musik der Band „Lante“ zu verweilen.

Tagung „Sprache schafft Wirklichkeit“

Seit 2013 ist die Sensibilisierung für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch Schwerpunktthema des ADB Köln/ ÖgG. Die Auseinandersetzung mit Erscheinungsformen von Diskriminierung beinhaltet auch und vor allem



die Beschäftigung mit Diskriminierung in der Sprache. Gerade in der deutschen Medienlandschaft ist regelmäßig zu beobachten, dass die Beschäftigung mit diesem Zusammenhang häufig unzureichend ist und manchmal auch schlichtweg fehlt. Problematisch wird dies, wenn durch die Reproduktion stereotyper Bilder, die beständige Verwendung u.a. rassistischer, sexistischer und klassistischer Bezeichnungen sowie die selektive Darstellung sozialer Gruppen in den Medien, latent oder offen vorhandene Ressentiments verstärkt und legitimiert werden. Die aktuelle Auseinandersetzung mit der sogenannten „Armutzuwanderung“ ist dabei eines der plakativsten Beispiele für die Gefahr stereotypisierender Bilder und der damit verbundenen Reproduktion rassistischer öffentlicher Diskurse. Aus diesem Grunde hat das ADB Köln/ ÖgG 2013 den Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch zur Handreichung für Journalist_innen entwickelt. Anfang 2014 ist zudem ein handliches Glossar erschienen, in dem Begriffe herausgegriffen werden, die rassistische Konzepte transportieren. Für diese Begriffe hält das Glossar alternative Begriffe bereit,

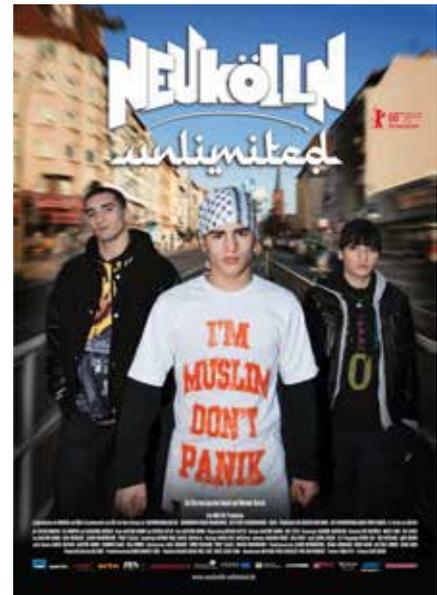
die auf Stereotype verzichten (s. Publikationen). Im November 2014 waren die Adressat_innen des Leitfadens zur Tagung „Sprache schafft Wirklichkeit – Rassismus und Sprache in Medien- und Öffentlichkeitsarbeit“ in das EL-DE Haus in Köln eingeladen. In vier unterschiedlichen Workshops hatten die Teilnehmer_innen die Möglichkeit, sich mit der Berichterstattung über bestimmte Personengruppen oder die Übernahme und Umdeutung von Begriffen durch die extreme Rechte auseinanderzusetzen. Die Referent_innen gaben praxisnahe Tipps, wie man versehentliche Diskriminierungen vermeiden kann. Sie luden die Teilnehmenden u.a. dazu ein, sich mit vorherrschenden Bildern über Schwarze Menschen, Sinti und Roma sowie muslimischen Menschen und deren Entstehung auseinanderzusetzen. An der Tagung nahmen etwa 80 Personen teil. Etliche Interessierte konnten aufgrund der räumlichen Beschränkung und des an diesem Tage stattfindenden Bahnstreiks leider nicht teilnehmen. Die große Nachfrage zeigt, dass die Inhalte der Tagung aktuelle und gesellschaftspolitische Fragen von großer Relevanz berührten. Die Teilnehmenden kamen u.a. aus den Bereichen Antidiskriminierung, Medien, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung, Bildung, Sozialarbeit und Wissenschaft. Aber auch außerhalb von Fachkreisen fühlten sich Menschen von der Tagung angezogen. Diese war gemeinsam mit der Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus (ibs) organisiert, in Kooperation mit den Neuen Deutschen Medienmachern durchgeführt

und durch Mittel für Antirassismustrainings der Stadt Köln finanziert worden.

Filmvorführung „Werden Sie Deutscher“

In Kooperation mit dem Verband Binationaler Familien und Partnerschaften e.V. und der Filmpalette Köln zeigten wir am 18. November 2014 den Film „Neukölln unlimited“ von Agostino Imondi. „Neukölln unlimited“ begleitet mit der Kamera die Geschwister Hassan, Lial und Maradona durch den Berliner Stadtteil Neukölln. Die Geschwister sind talentierte Musiker_innen und Breakdancer_innen, die seit frühester Kindheit im Berliner Bezirk Neukölln leben. Zudem ist ihre Familie seit 16 Jahren permanent von der Abschiebung bedroht. Der Film zeigt den Zuschauer_innen, wie sich das Erwachsenwerden der drei Geschwister um Verantwortung, Angst und die Frage nach Gleichberechtigung dreht.

Im Anschluss an den Film standen zwei Referent_innen vom Netzwerk „Kein Mensch ist illegal“ zur Verfügung, um gemeinsam mit den Zuschauer_innen über die Ausländer_innenpolitik der BRD zu diskutieren. Außerdem konnte das ADB Köln/ ÖgG einen



kurzen Input zur eigenen Arbeit geben und das Beratungsangebot im Kinosaal vorstellen. Auch in 2015 ist wieder eine Filmvorführung geplant. Eine Ankündigung folgt zeitnah.

Empowermentworkshop „Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!“



Am 28. und 29. November 2014 organisierte das ADB Köln/ ÖgG zum 2. Mal den Workshop „Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!“ im Bürgerhaus MÜTZe in Köln-Mülheim. 14 Mütter und Väter Schwarzer Kinder nahmen an dem Workshop teil, der von der Kulturexpertin Tupoka Ogette geleitet wurde. Die Teilnehmer_innen beschäftigten sich in einem geschützten Raum u.a. mit folgenden Fragestellungen:

- Wie unterstütze ich, als *weiße* Person mein Kind darin, eine gesunde, starke und selbstbewusste Identität als Schwarze Frau oder Schwarzer Mann in einer Gesellschaft zu entwickeln, in der weiß als Norm gilt?
- Spielt die Hautfarbe wirklich eine so starke Rolle in der Eltern-Kind Beziehung?
- Wie gehe ich konkret damit um und was

macht das mit mir, wenn das eigene Kind aufgrund seiner dunklen Hautfarbe in einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft ausgegrenzt wird?

- Wie stärke ich mein Kind gegen unterschwelligen und Alltagsrassismus?
- Wie gehe ich mit direkten Anfeindungen mir gegenüber um, weil ich ein Schwarzes Kind habe?
- Wie gehe ich mit Menschen in meiner eigenen Familie und/oder in meinem engen Freundeskreis um, die sich meinem Kind unterschwellig oder offensiv rassistisch gegenüber äußern?
- Was mache ich, wenn mein Kind im Kindergarten, in der Schule, im Verein aufgrund seiner Hautfarbe diskriminiert wird?
- Welche Rituale, Bücher, Geschichten, Filme, Spielzeug, Feiern kann ich konkret in meinen Alltag integrieren, damit mein Kind in seiner Schwarzen deutschen Identität gestärkt wird?

„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 bietet der Workshop den Teilnehmer_innen 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 mit Geldern des Vereins „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ und von Mitteln für Antirassismustrainings der Stadt Köln finanziert sowie mit freundlicher Unterstützung des Bürgerhaus MütZe durchgeführt.

Für die Teilnehmerinnen des letzten Jahres organisierten wir zudem ein Nachtreffen, das im Oktober ebenfalls im Bürgerhaus MütZe stattfand. Bei diesem Treffen hatten die Teilnehmerinnen des Vorjahres die Möglichkeit, sich wiederzusehen. Gemeinsam mit Frau Fröhlich vom Verband binationaler Familien und Partnerschaften wurden Kinderbücher, die identitätsstiftende Funktionen für Schwarze Kinder haben, präsentiert und diskutiert.

Da der Workshop bereits 4 Stunden nach der Bewerbung ausgebucht war und das Interesse noch immer sehr groß ist, werden wir auch im Jahre 2015 versuchen, den Workshop anzubieten.

Projekte

Ausweitung des Beratungsangebots: Dolmetscher_innenpool

Um das Beratungsangebot möglichst barrierefrei zu gestalten, hat das ADB Köln/ ÖgG 2014 einen Dolmetscher_innenpool eingerichtet. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten und bei Beratungen als Dolmetscher_innen eingesetzt werden können, können sich beim ADB Köln/ ÖgG melden. Auf diese Art können nun auf Anfrage auch Menschen auf Polnisch, Russisch, Serbokroatisch, Rumänisch, Spanisch, Türkisch und Farsi beraten werden.

Dissen mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung

Aufgrund des großen Erfolgs in den vergangenen Jahren wurden auch 2014 Kinder und Jugendliche aufgerufen, sich kreativ mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen. 2015 wird die Preisverleihung der eingesandten Beiträge zum Schulwettbewerb „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ zum sechsten Mal stattfinden. Organisiert wird diese Veranstaltung gemeinsam mit 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 Porz. Als Schirmherrin konnte erfreulicherweise die Bürgermeisterin

Elfi Scho-Antwerpes gewonnen werden. Beiträge können als kreative Werke in Form von Bildern, Collagen, einer Geschichte oder Erzählung, eines Videos oder eines Musikstücks eingesandt werden. Zu gewinnen gibt es neben Geld- und Sachpreisen eine Gruppenreise nach Brüssel.

Ziel des Wettbewerbs ist es, Schüler_innen in ganz Köln dazu zu motivieren, sich kreativ mit den Themen Benachteiligung und Ausgrenzung zu beschäftigen. Für die Organisator_innen und Veranstalter_innen ist dies eine weitere Maßnahme zur Aufklärung und zur Stärkung der Selbsthilfepotentiale für Jugendliche of Color, die in der Schule unter diskriminierenden Erfahrungen zu leiden haben. Nach wie vor genießen Schüler_innen und Lehrer_innen öffentlicher Bildungseinrichtungen keinen Rechtsschutz nach dem AGG.



Daher ist es umso wichtiger Schüler_innen zu zeigen, dass sie mit der Bewältigung ihrer alltäglichen Erfahrungen nicht alleine sind.

„Sois réaliste et fais l'impossible!“ Empowerment für Schwarze Jugendliche in Köln

Was bedeutet eigentlich Rassismus? Wie und wann ist er entstanden und in welchen Bildern, Haltungen und Verhaltensweisen tritt er in Erscheinung? In welchen Situationen fühle ich mich diskriminiert und was kann ich dagegen unternehmen?

Um solche und ähnliche Fragen drehte sich das Empowerment-Projekt „Sois réaliste et fais l'impossible!“, das das ADB Köln/ ÖgG im Rahmen des bundesweiten Programms „Kultur macht stark“ in Kooperation mit der Afrikanischen Gemeinde Köln, dem Verband Binationaler Familien und Partnerschaften und dem jfc Medienzentrum durchführte.

Jugendliche aus den Familien der Afrikanischen

Gemeinde Köln sollten die Möglichkeit bekommen, mit Methoden der Empowerment-Arbeit, der Tanzpädagogik und des Gesangs ihre spezifischen Themen zu bearbeiten. Aus der anfänglich geschlechtergemischten Gruppe entwickelte sich ab dem zweiten Treffen eine Mädchengruppe von acht Teilnehmerinnen.

Was macht mich aus? Was sind meine Stärken und Talente? Wie kann ich meinen Gefühlen und Gedanken Ausdruck geben? Auch mit diesen Fragen beschäftigten sich die Mädchen. Und dabei war auch jede Menge Genuss und Spaß im Spiel. Bei der sechstägigen Abschlussfahrt in die gut ausgestattete Akademie Remscheid konnten sich die Mädchen schließlich zusammen mit den Gruppenleiter_innen John Mukiibi und Rahma Garni bei Tanz, Gesang, am Piano sowie bei der Vorbereitung und Organisation gemeinschaftlicher Aktivitäten ausprobieren. Hier gab es Raum und Ruhe für ein besseres Kennenlernen, inhaltliche Workshop-Elemente, zum Einstu-



über die Vorhaben der Parteien in denen für sie wichtigen Bereichen informieren. Die Antworten der Kölner Parteien können unter http://www.oegg.de/index.php?de_news eingesehen werden. Hier findet sich eine Zusammenfassung der Antworten in Deutsch, Bulgarisch und Türkisch sowie die ausführlichen Antworten der verschiedenen Parteien zum Nachlesen in deutscher Sprache.

Konzeption des Siegels „Diskriminierungsfreie Vermietung von Wohnraum“

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gehört jedes Jahr zu den Bereichen, aus denen dem ADB Köln/ ÖgG eine hohe Zahl von Meldungen herangetragen wird. Aus diesem Grund

hat das ADB Köln/ ÖgG 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 2015 in Kooperation mit dem Integrationsrat der Stadt Köln öffentlichkeitswirksam an Vermieter_innen vergeben werden, die sich bereit erklären, ihre Wohnungen an Mieter_innen unabhängig ihrer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und anderer geschützter Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu vergeben.



Publikationen

Schnelle Arbeitshilfe - nicht nur für Journalist_innen

„Sprache schafft Wirklichkeit“. Diese Überschrift trägt der im August 2013 erschienene Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch zur Handreichung für Journalist_innen, den das ADB Köln/ ÖgG herausgegeben hat. Nun ist auch ein handliches und übersichtliches Glossar erschienen, welches diskriminierende Begrifflichkeiten benennt und mögliche Alternativlösungen anbietet. Darüber



hinaus fasst eine Checkliste die wichtigsten Erkenntnisse des Leitfadens zusammen.

Die Veröffentlichung der Broschüre wurde durch die Kooperation mit der Heinrich Böll Stiftung NRW sowie durch finanzielle Mittel der Stadt Köln, der Amadeu Antonio Stiftung und des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ermöglicht.

Der Leitfaden sowie das Glossar können unter www.oegg.de/index.php?de_ab-2008 heruntergeladen werden



Diskriminiert, gemobbt oder ausgegrenzt? - Faltblatt zum Thema Diskriminierung in der Schule

Gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands der Stadt Köln hat das ADB / ÖgG ein Faltblatt mit Informationen für Schüler_innen, die Diskriminierung in der Schule erfahren, veröffentlicht. Neben einer Checkliste für den Diskriminierungsfall, werden die Schüler_innen über ihre Rechte aufgeklärt, erfahren die passenden Anlaufstellen und erhalten Informationen über die Handlungsmöglichkeiten des ADB / ÖgG.

Das Faltblatt sowie einen umfangreicheren Ratgeber zu gleicher Thematik kann unter http://www.oegg.de/index.php?de_ab-2008 heruntergeladen werden.

Vorträge und Informationsveranstaltungen

Auch im Jahr 2014 führte das ADB / ÖgG unterschiedliche Informationsveranstaltungen durch, führte Fachgespräche, stand für Interviews zur Verfügung, organisierte Infotische und Mitmachaktionen und hielt Vorträge zu diversen Themen.

- 15.01.2014** Vorstellung der Arbeit vom ADB Köln / ÖgG bei einem Fachgespräch mit der Landtagsabgeordneten Serap Güler (CDU)
- 28.01.2014** Infotisch und Mitmachaktion zum Thema „Rassismus und Sprache“ beim Markt der Möglichkeiten des Sprachfests des Zentrums für Mehrsprachigkeit und Integration in Köln
- 31.01.2014** Fachgespräch der Expert_innengruppen über das „Konzept zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft“ der Stadt Köln
- 04.02.2014** Vorstellung der Gewinner_innenbeiträge und des Wettbewerbs „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ beim Jugendhilfeausschuss der Stadt Köln
- 24.02.2014** Teilnahme am Runden Tisch der ADS „Themenjahr gegen Rassismus“
- 05.03.2014** Referentinnentätigkeit zum Thema „Rassismus und Sprache“ und Vorstellung des Leitfadens für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch beim Netzwerktreffen „ADB für NRW“
- 25.03.2014** Referentinnentätigkeit beim Deutschen Roten Kreuz im Kreis Euskirchen zum Thema „Diskriminierung und Rassismus“
- 24.04.2014** Referentinnentätigkeit an der Universität Münster zum Thema: „Die Normalität des Rassismus: Alltagsrassismus in Bildern und Sprache“
- 10.05.2014** Infotisch beim „Fest der Vielfalt“ des BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Kreisverband Köln
- 20.05.2014** Referentinnentätigkeit beim Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen zum Thema „Welche Maßnahmen planen die kommunalen Parteien zur Bekämpfung von Diskriminierung von Menschen aus Südosteuropa: Antworten der zur Wahl stehenden Parteien auf die Wahlprüfsteine der ADBs in NRW“
- 08.06.2014** Infostand bei Birlikte – Zusammenstehen: Keupstraßenfest zur Erinnerung an den Nagelbombenanschlag 2004
- 03.07.2014** Interview für das Magazin FORUM des Paritätischen Wohlfahrtsverbands zur Initiative „Schulplätze für alle“
- 07.09.2014** Infostand beim Mülheimer Tag
- 12.09.2014** Vorstellung der Arbeit des ADB Köln / ÖgG beim Austauschtreffen mit dem Whistleblower e.V.
- 18.09.2014** Grußwort bei der Lesung „Kara Günlük“ mit Mutlu Ergün-Hamaz
- 02.10.2014** Infostand am Stadtgymnasium Porz
- 09.10.2014** Interview mit Camino zur Evaluation der Mobilen Beratungsstellen und OBTS
- 22.10.2014** Infotisch bei der Tagung „Rassismus und Sprache“ bei der Diakonie Düsseldorf
- 30.10.2014** Fachgespräch bei der Prüfung des Landesrechnungshofes
- 30.10.2014** Vorstellung der Arbeit des ADB Köln / ÖgG beim Austauschtreffen der ADBs und OBTS

- 31.10.2014** Referentinnentätigkeit beim Berufsperspektivenseminar des Instituts für Gender Studies an der Universität Bielefeld
- 06.11.2014** Pressegespräch und Grußwort bei der Tagung „Sprache schafft Wirklichkeit – Rassismus und Sprache in Medien- und Öffentlichkeitsarbeit“
- 14.11.2014** Referentinnentätigkeit bei der Abschlusstagung des Projekts „5+1=Meins“ von ProFamilia zum Thema „Und wo kommst Du wirklich her?“ Ausgrenzungserfahrung von Mädchen of Color und deren Folgen.
- 18.11.2014** Vorstellung der Arbeit des ADB Köln / ÖgG und Moderatorinnentätigkeit bei der Filmvorstellung „Neukölln Unlimited“ in der Filmpalette Köln
- 24.11.2014** Referentinnentätigkeit beim Verein „Frauen lernen gemeinsam“ zum Thema „Und wo kommst Du wirklich her?“ Ausgrenzungserfahrungen von Menschen of Color und deren Folgen.
- 28.11.2014** Referentinnentätigkeit beim Berufsperspektivenseminar am Institut für Afrikanistik der Universität zu Köln
- 28.11.2014** Referentinnentätigkeit bei Netzwerktreffen der Kölner Schulen ohne Rassismus, Podiumsdiskussion
- 29.11.2014** Grußwort beim Workshop „Afrodeutsche und andere Schwarze Menschen in Deutschland stark machen“ im Bürgerhaus MÜTZe
- 29.11.2014** Fachgespräch mit Promotionsstudenten zum Thema „Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Menschen im Bildungssystem“
- 04.12.2014** Interview mit Studierenden der Sozialen Arbeit über das Selbstverständnis und Problemlagen der Sozialen Arbeit
- 13.12.2014** Referentinnentätigkeit bei der Podiumsdiskussion zum Thema „Ideen für neue Aktivitäten der Netzwerkschulen“ beim Netzwerktreffen der Schulen ohne Rassismus

Workshops

Das ADB / ÖgG führt Antirassismus- und Antidiskriminierungsworkshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielgruppen durch.

- 11.02.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 18.02.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 11.03.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 25.03.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 01.04.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 07.04.2014** Antidiskriminierungsworkshop zum Thema „Formen von Diskriminierung und wie ich mich dagegen wehren kann“ beim Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen
- 08.04.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule

- 29.04.2014** Referentinnenätigkeit an der FH Köln in Kooperation mit der AWO Bezirksverband Rheinland e.V. zum Thema „Diversity in der Berichterstattung: Anforderungen an die Öffentlichkeitsarbeit der Sozialen Arbeit“
- 27.05.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 03.06.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 17.06.2014** Antirassismusworkshop an der Edith-Stein-Realschule
- 27.06.2014** Referentinnenätigkeit an der Gesamtschule Ückendorf in Gelsenkirchen
- 24.07.2014** Referentinnenätigkeit beim Sozialer Friedensdienst Kassel e.V. zum Thema „Grundlagen und Methodenvielfalt der Antidiskriminierungsarbeit“
- 14.09.2014** Critical Whiteness Workshop beim Verband binationaler Familien und Partnerschaften“
- 26.09.2014** Referentinnenätigkeit im Rahmen des Projekttreffens des Zentrums für Mehrsprachigkeit zum Thema „Rassismuskritischer Sprachgebrauch“
- 01.12.2014** Referentinnenätigkeit beim Projekttag der offenen Schule Köln zum Thema „Courage zeigen“

Workshopbeispiel

Critical Whiteness – Was heißt das für unser Zusammenleben? Im Rahmen eines eintägigen Workshops ergründet das ADB Köln/ ÖgG gemeinsam mit dem Verband Binationaler Familien und Partnerschaften die praktische Anwendung des Critical Whiteness Ansatzes

Angeregt durch das Interesse einiger Mitglieder des Verbands Binationaler Familien und Partnerschaften (iaf) machte sich das ADB Köln/ ÖgG, vertreten durch Referentin Mira Ragunathan, zusammen mit Michaela Schmitt-Reiners, Koordinatorin des iaf NRW, an die Planung des Critical Whiteness Workshops. Bei der inhaltlichen Planung des Workshops stand das Interesse jener Menschen, die den Stein ins Rollen gebracht hatten, im Vordergrund: Der Workshop

sollte in seinem Zuschnitt den Bedürfnissen binationaler Lebenskontexte gerecht werden. Aufgrund dieser Vorgabe waren zweierlei Aspekte maßgeblich. Einmal sollte der Critical Whiteness Ansatz von seinem hohen Ross gestoßen und stattdessen als alltagstauglicher Denkanstoß vorgestellt werden. Zweitens sollte der Workshop geöffnet werden für *weiße* Menschen und für Schwarze Menschen bzw. Menschen of Color zugleich, damit auch ganze Familien an dem Workshop teilnehmen konnten.

Was den Aspekt der Alltagstauglichkeit betrifft, erwies sich die Offenheit und das Interesse der



**verband binationaler
familien und partnerschaften**

Teilnehmer_innenschaft als absolut fruchtbar, um den Critical Whiteness Ansatz in seine Einzelteile zu zerlegen. Bereitwillig wurden persönliche Erfahrungen geteilt und so entstand eine Stimmung, die zum respektvollen Erzählen und Zuhören einlud. Die Teilnehmer_innen konnten von zahlreichen Beispielen für die Verwobenheit der eigenen Familie in rassistische Strukturen berichten und scheuten nicht davor zurück, eigene Privilegien und daraus resultierendes diskriminierendes Verhalten in diesen Beispielen zu erkennen und als solches zu benennen. Entsprechend groß war das Interesse der Teilnehmer_innenschaft an dem Konzept der Verbündetenarbeit und der Frage, wie ich mich als weiße Person mit Schwarzen Menschen und Menschen of Color solidarisieren kann. Schließlich ist die Unterscheidung zwischen Schwarz und weiß, zwischen Opfer und Täter_in, die der Critical Whiteness Ansatz macht, für binationale Lebenskontexte nicht bloß eine politisch-analytische Unterscheidung zwischen Individuen,

sondern eine Unterscheidung zwischen den liebsten Personen: mir und meine_r Partner_in, mir und meinen Kindern, also der eigenen Familie. Nachdem die vorherige Einheit von Berichten über schmerzhaftes Rassismuserfahrungen geprägt war, wurde die Verbündetenarbeit nicht weniger emotional diskutiert.

Aufgrund der Offenheit der Teilnehmer_innen und des respektvollen Umgangs, der im Austausch miteinander gepflegt wurde, stellte die Öffnung des Workshops für weiße Menschen und für Schwarze Menschen bzw. Menschen of Color kein Hindernis dar für ein Miteinander, in dem Rassismus nicht reproduziert wird. Im Gegenteil, gestärkt durch den offenen Austausch und bestätigt durch den respektvollen Umgang unter den Workshopteilnehmer_innen, machte sich ein Gefühl breit, das von Hoffnung und von Solidarität geprägt war. Dem Wunsch, in Zukunft einen Workshop von ähnlichem Format anzubieten, kommen das ADB Köln/ ÖgG und der iaf gerne nach.

Vernetzungsarbeit

Das ADB Köln/ ÖgG ist in ein breites Vernetzungs- und Kooperationsnetzwerk mit öffentlichen und zivilgesellschaftlich tätigen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene eingebunden, sodass es Erst- und Verweisberatungen zu allen Arten von Diskriminierungen leisten kann. Folgend eine Auswahl von wichtigen Kooperationspartner_innen und die gemeinsam realisierten Projekte.



für Köln

Kölner Antidiskriminierungsstrukturen

Leider existiert seit den Kürzungsmaßnahmen im Jahre 2013 kein städtisches Antidiskriminierungsbüro mehr und die Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Köln wurde gestrichen. Einige Arbeitsgebiete – wie der neue Diversitybereich – wurden dem Kommunalen Integrationszentrum zugeordnet. 2014 hatte sich noch keine Zusammenarbeit ergeben. Dies wird aber für 2015 weiterhin angestrebt.

Aufgrund der Streichung gibt es jetzt bedauerlicherweise - trotz steigender Fallzahlen - nur noch zwei kommunal geförderte Antidiskriminierungsbüros. Neben dem ADB Köln/ ÖgG bietet auch das Antidiskriminierungsbüro des

Caritasverbands Beratung und Unterstützung an. Neben dem kontinuierlichen fachlichen Austausch und der engen Zusammenarbeit in der Fallberatung wurden gemeinsame Aktionen im öffentlichen Bereich durchgeführt. So wurden beispielsweise gemeinsam bei Veranstaltungen Informationsmaterialien verteilt und Workshops zum Thema „Diskriminierung und Antidiskriminierung im Bildungsbereich“ beim Zentrum für Mehrsprachigkeit und Integration (ZMI) durchgeführt. Außerdem veröffentlichten die Büros eine Broschüre für Kinder und Jugendliche mit dem Titel „Diskriminiert, gemobbt oder ausgegrenzt? Wir beraten dich gerne!“, die an Schulen zu Aufklärungszwecken über Diskriminierung und die Möglichkeit, sich dagegen zu wehren, verteilt wird (s. Publikationen).

Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung

Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung wurde 2009 gegründet und vereint verschiedene städtische und nichtstädtische Organisationen und Institutionen. Ziel des Forums ist es, Maßnahmen zur Information und Aufklärung der



KÖLNER FORUM
GEGEN RASSISMUS
UND DISKRIMINIERUNG

Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung zu fördern und zum Abbau und zur Verhinderung von Benachteiligungen von Kölnerinnen und Kölnern „mit Migrationshintergrund“ beizutragen. Das Kölner Forum treibt die politische Diskussion von Fragen zu Rassismus und Diskriminierung voran und ist ein wichtiges Gremium im Netzwerk der Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Stadt Köln.

Auch in diesem Jahr wurde neben einem intensiven Austausch in den Arbeitskreissitzungen, eine öffentlichkeitswirksame Aktion am Tag gegen Rassismus durchgeführt (s. Veranstaltungen) und die Zusammenarbeit mit den Kölner Verkehrsbetrieben fortgeführt. Durch die Zusammenarbeit hat das ADB Köln/ ÖgG bei aktuellen Diskriminierungsfällen immer den direkten Kontakt zur KVB-Leitungsebene. Im nächsten Jahr soll ggf. auch die in 2013 begonnene Qualifizierungseinheit für die Mitarbeiter_innen aus dem Kontrollbereich in der Zusammenarbeit mit den Bereichsleitern „Fahrgastservice / Fahrgastsicherheit“ der KVB fortgeführt werden.

Initiative „Schulplätze für alle“

Das ADB Köln/ ÖgG hat sich im September 2013 der Initiative „Schulplätze für alle“ angeschlossen, der mittlerweile mehr als 20 Organisationen und Vereine angehören. Anlass für die Gründung der Initiative war die Erkenntnis von Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen, dass viele der schulpflichtigen Kinder, die

neu nach Köln einwandern, Wochen oder sogar Monate auf einen Schulplatz warten müssen. Aufgrund der Beobachtung, dass besonders geflüchtete Kinder, die noch nicht einer Kommune zugewiesen worden sind, unter dem Versäumnis der Politik, für genügend Schulplätze zu sorgen, zu leiden hatten, trat das ADB Köln/ ÖgG der Initiative bei. Die Initiative fordert eine unmittelbare wohnortnahe Beschulung für alle schulpflichtigen Kinder, indem Schulplätze und Lehrer_innenstellen dem Bedarf angepasst werden. Dafür macht die Initiative durch Öffentlichkeitsarbeit und Gesprächen mit Handlungsträger_innen auf die Missstände aufmerksam. Im Mai 2014 veranstaltete die Initiative im Rahmen der Diskussionsreihe Nordrhein-Westfälische Migrationsgespräche die Veranstaltung mit dem Thema „(K)ein Schulplatz für alle in Köln? Neueingewanderte Kinder in der Warteschleife vor der Schule“ im DOMFORUM, bei der im Rahmen einer Podiumsdiskussion politische Akteur_innen zu den Missständen Stellung nahmen. Auf dem Podium saßen Vertreterinnen aus Ministerium, Bezirksregierung, die zustän-

Kölner Initiative Schulplätze für alle



dige Dezernentin, eine Rechtsanwältin, die Leiterin des Kommunalen Integrationszentrums sowie eine Vertreterin der Initiative. Es kam zu einer angeregten und

kontroversen Diskussion mit den zahlreichen Teilnehmenden im Saal. Es wurde deutlich, dass die vielen offenen Fragen eines weiteren Anstoßes bedürfen und mit Forderungen untermauert werden müssen. Da vielen Kindern in Köln noch immer ihr Recht auf Schule verweigert wird, wird es 2015 auch weiterhin Gespräche mit Handlungsträger_innen und eine Veranstaltung im DOMFORUM geben.

gegen Rassismus und Diskriminierung ein. In den vergangenen Jahren hat das Netzwerk eine effiziente Vernetzungsstruktur sowie eine etablierte Infrastruktur von Anlaufstellen in NRW für von Diskriminierung Betroffene hervorgebracht, die bundesweit bislang einzigartig ist. Hierdurch übernehmen die mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsbüros NRW eine zentrale Rolle bei der nachhaltigen Imple-

Wir stellen fest: Die Schulpflicht gilt für jedes Kind bis zum 16. bzw. 18. Lebensjahr! Sie gilt vom ersten Tag in Köln an. - Wir fordern die Stadt Köln auf,

- ▶ die unmittelbare Beschulung von schulpflichtigen Kindern sicherzustellen
- ▶ dafür zu sorgen, dass Schulplätze und Lehrerstellen dem aktuellen Bedarf angepasst werden
- ▶ intensive Sprachförderung in Regelschulen zu gewährleisten
- ▶ wohnortnahe Schulplätze oder den Einsatz von Schulbussen zu organisieren
- ▶ für die Arbeit gegen Rassismus und Antiziganismus in Schulen einzutreten
- ▶ eine kommunale Beschwerdestelle für Familien einzurichten, deren Kinder keinen Schulplatz erhalten haben und im Schulalltag Diskriminierung erleben
- ▶ muttersprachliche Beratung anzubieten

Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros NRW

Die Landesregierung NRW fördert seit 1997 Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Bekämpfung von Rassismus. Das ADB Köln/ ÖgG ist seit 2003 Bestandteil dieser mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte. Die Antidiskriminierungsbüros NRW mit Sitz in Aachen, Dortmund, Duisburg, Köln und Siegen arbeiten auf der Grundlage der Menschenrechte und setzen sich mit verschiedenen Maßnahmen und Strategien für Gleichbehandlung,

mentierung der landes- und zunehmend auch bundesweiten Antidiskriminierungsarbeit. Die spezifischen Aufgaben und Zielsetzungen des Netzwerkes reichen von der Erarbeitung von gemeinsamen Grundlagen und Qualitätskriterien der Antidiskriminierungsarbeit sowie von Positionen zum Rechtsschutz gegen Diskriminierung über die Qualifizierung und Professionalisierung von Beratungsstellen und Multiplikator_innen bis hin zu Präventions-, Bildungs-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit.



Vielfalt ist unsere Stärke.

So wurden Interessierte auch 2014 durch die gemeinsame Internetseite www.nrwgegendiskriminierung.de über die Aktivitäten der fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit auf dem Laufenden gehalten und zweimal im Jahr ein gemeinsamer Newsletter erstellt.

ADBs für NRW!

Außerdem initiierten die Servicestellen das Projekt: „ADBs für NRW! Mehr Antidiskriminierungsberatung in NRW“, welches bis 2014 als Netzwerk gegen Diskriminierung von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert wurde. Im Rahmen des Projektes wurde die 4-modulige Fortbildungsmaßnahme „Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“ und Netzwerktreffen mit Akteur_innen aus der Antidiskriminierungsarbeit durchgeführt. Das Ziel des Projektes ist es, die Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in NRW auszubauen.

Stiftung „Leben ohne Rassismus“

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 wurde die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder angenommenen ethnischen Herkunft vielfältig geächtet: Im Arbeitsbereich und überall dort, wo Bürger_innen sonst Verträge über Güter oder Dienstleistungen abschließen, sind Diskrimi-

nierungen untersagt. Gleichwohl wird die effektive Umsetzung für Einzelne davon abhängen, ob sie vor Gericht ihr Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen können. Das scheitert oftmals an den nicht ausreichenden finanziellen Mitteln der Betroffenen und den fehlenden Möglichkeiten einer kompetenten Rechtsberatung.

Aus diesem Grund hat das Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW, die Stiftung „Leben ohne Rassismus – Rechtshilfe für Betroffene und Gegner von Rassismus“ ins Leben gerufen. Der vorrangige Stiftungszweck besteht in der finanziellen Unterstützung sowie Beratung und Begleitung von Betroffenen bei Klagen gegen Diskriminierung.

Der Stiftungsbeirat nimmt Einzelfälle auf,

- die gerichtsverwertbar sind und die dazu beitragen, bestehendes (Antidiskriminierungs-) Recht durch Urteile zu klären und dessen Anwendung zugänglicher und effektiver zu machen;
- die bestehende Rechtsschutzlücken aufzeigen, die durch ein entsprechendes Urteil geschlossen werden;
- die neue Rechtsinstrumente bzw. Auslegungsweisen hervorbringen, um Betroffene besser gegen Diskriminierung zu schützen;
- bei denen die Betroffenen bereit sind, eine Klage gegen die erlittene Diskriminierung einzureichen.

Der Beirat wählt nach ausführlicher Prüfung anhand dieser Kriterien einen oder mehrere



Fälle von Diskriminierung aus. Die Kläger_innen werden im Rahmen des Stiftungsertrages finanziell unterstützt sowie ideell begleitet. Im Einvernehmen mit der_dem Kläger_in wird die Fallbegleitung durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten begleitet.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

2007 wurde in Berlin der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) gegründet.

Erstmals schlossen sich bundesweit unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen vornehmlich aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit zusammen. Die Mitgliedsorganisationen des Verbandes verfügen in diesen Bereichen über langjährige Erfahrung auf lokaler, regionaler und Bundesebene. Der advd bündelt fachliches Wissen, Ressourcen und Engagement und trägt damit zur Stärkung einer bundesweiten Antidiskriminierungskultur bei.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland, in dem auch das ADB Köln/ ÖgG Mitglied ist, tritt entschieden für die Interessen von Diskriminierung Betroffener ein. Er betreibt eine aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Der advd strebt dabei eine konstruktive Zusammenarbeit mit Politik, Behörden, der Wirtschaft, der Anti-

diskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivil-



gesellschaftlichen Akteuren an, um individuelle und institutionelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd dabei auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen.

Rassismuskritik im Bildungsbereich

Dadurch, dass ein Aufgabenschwerpunkt vom ÖgG/ ADB Köln die Rassismuskritik im Bildungsbereich darstellt und die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunahmen, gehört ÖgG/ ADB Köln seit 2013 dem Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SORSMC) an. Dies ist ein Projekt von und für Schüler_innen, die sich gegen alle Formen von Diskriminierung und Rassismus engagieren wollen und damit an der eigene Schule anfangen. Sie treten ein für Offenheit und eine gewaltfreie demokratische Gesellschaft. Durch die Partnerschaft begleiten wir Projekte und Aktionen gegen Rassismus im schulischen Kontext. Die junge Kooperation trug bereits im Jahr 2014 Früchte. So waren wir beim Netzwerktreffen der Schulen ohne Rassismus in Köln vertreten und nutzten die abschließende Podiumsdiskussion als Plattform, um unsere Erfahrung aus der Beratungspraxis und den Workshops in Schulen den anwesenden Schüler_innen und Lehrer_innen mitzuteilen (s. auch unter Beispielfälle).

Finanzen

Die Finanzierung unserer Arbeit besteht aus Zuwendungen der Stadt Köln und des Landes Nordrhein-Westfalens sowie aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und selbst erwirtschafteten Beträgen aus Vorträgen und Workshops. Wir konnten 2014 mit den Einnahmen zwei hauptamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigen (1,68 Stellen) und die notwendigsten arbeitsplatzbezogenen Sachkosten, wie Miete, Telefon, Büromaterial u.ä. finanzieren.

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

Die Einnahmen 2014 erscheinen im Gegensatz zu den Ausgaben hoch. Dies liegt jedoch daran,

dass die 4. Rate der Landesmittel verspätet überwiesen wurde und in das Jahr 2014 fiel. Normalerweise erhalten wir jährlich eine Summe über 53.300€.

Herzlichen Dank an das Land NRW und die Stadt Köln, die unsere Arbeit finanziell unterstützen! Wir möchten uns an dieser Stelle auch ganz herzlich bei allen Spender_innen und ehrenamtlichen Kräften für ihre Unterstützung bedanken! Nur dank der Spenden und Mitgliedsbeiträge sowie der unermüdlichen ehrenamtlichen Arbeit unseres Vorstands können wir unsere Arbeit fortführen.

Unser besonderer Dank gilt daher auch den 96 Mitgliedern unseres Vereins, die uns zum größten Teil über viele Jahre hinweg ideell und finanziell unterstützen und ohne die eine Förde-

Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2014

Die Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2014 gestalten sich folgendermaßen

Einnahmen:		107.680,82 €
davon	Zuwendung Land NRW	66.625,00 €
	Zuwendung Stadt Köln	24.800,00 €
	Mitgliedsbeiträge und Spenden	7.688,01 €
	Projektbezogene Mittel	3.893,68 €
Ausgaben:		97.892,71 €

rung der Stadt Köln und des Landes NRW nicht möglich wäre. Vielen Dank!

Wir sind jedoch auch weiterhin auf Ihre Spenden und Ihre Unterstützung 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. Dies bringt auch Ihnen Vorteile: Sie können per Email-Newsletter über unsere Arbeit auf dem Laufenden gehalten werden, haben die Möglichkeit – wenn gewünscht - aktiv die Arbeit des Vereins mitzugestalten, können bei Vorstandssitzungen beiwohnen und/oder einmal jährlich bei einem Workshop von uns kostenfrei teilnehmen.

Nähere Informationen unter: http://www.oegg.de/index.php?de_mitglied-werden

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. Oder Sie unterstützen 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?charity_id=901&tag=sig

Nähere Informationen über www.boost-project.com

Bitte unterstützen Sie uns dabei, auch weiterhin für Chancengleichheit und Gleichbehandlung aktiv sein zu können.

Vielen Dank!



Schließen Sie sich an!

Sie wollen Diskriminierung nicht einfach so hinnehmen, sondern möchten etwas zu einem faireren Miteinander beitragen? Dann sind Sie bei uns genau richtig! Das **AntiDiskriminierungsBüro** Köln unterstützt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Außerdem informieren wir über die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung – strukturelle, institutionelle und individuelle –, machen diese öffentlich und schaffen nachhaltige Strukturen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung und Rassismus.

Wir sind ein engagiertes Team, bestehend aus zwei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen und einem vierköpfigen ehrenamtlichen Vorstand. Getragen werden wir vom Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“, der 1992 gegründet wurde.

Die Finanzierung des Büros sowie der gesamten Arbeit erfolgt zum Großteil aus Mitgliederbeiträgen sowie Spenden.

Dabei sind wir immer auf neue Mitglieder angewiesen. Engagieren auch Sie sich, um die Welt zusammen mit uns ein wenig gerechter zu machen!

Durch eine Mitgliedschaft werden Sie regelmäßig über anstehende Informations-, Bildungs-, und Diskussionsveranstaltungen informiert und können kostenfrei an den jährlichen Workshops des ADB teilnehmen. Gleichzeitig können Sie sich an Testings beteiligen und somit aktiv dazu beitragen, rassistische Praktiken aufzudecken. Einfach den Mitgliedschaftsantrag ausfüllen und schon sind Sie dabei! Wir freuen uns auf Sie!

GLOSSAR

Gender Gap

Von engl. „gender“ = das soziale Geschlecht und „gap“ = Lücke, wörtlich also „Geschlechterlücke“

Bsp.: Expert_innen, Kolleg_innen

Als Gender Gap wird eine Möglichkeit der geschlechtergerechten Schreibweise bezeichnet. Während bspw. das Binnen-I (ExpertInnen, KollegInnen) sprachlich Männer und Frauen miteinschließt, schließt der Gender Gap alle Menschen ein: Unabhängig davon, ob sie sich als männlich, weiblich, trans*, inter* oder gar nicht definieren.

People of Color (PoC)

Selbstbestimmte Widerstandsbezeichnung von und für Menschen, die von einer *weißen* Gesellschaft, in der weiß die Norm ist, als nicht-weiß gelesen werden und infolgedessen von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Das Wort „Color“ in der Bezeichnung verweist nicht auf die Hautfarbe der Zugehörigen dieser Gruppe, sondern auf die sozialen Folgen, die mit ihrer Rassifizierung einhergeht.

Schwarze Menschen

Die selbst gewählte Bezeichnung von und für Schwarze Menschen. Die Schreibweise mit dem Großbuchstaben am Anfang („Schwarz“) soll

darauf aufmerksam machen, dass es sich um eine politische Positionierung handelt und nicht etwa um eine Beschreibung von Hautfarbe.

weiße Menschen

ebenfalls keine Beschreibung von Hautfarbe, sondern ein Begriff zur Markierung einer privilegierten Position. Die kursive Schreibweise markiert die Privilegierung dieser Gruppe und steht gleichzeitig für die Möglichkeit, der eigenen Privilegierung Gewähr zu werden. Da es sich hierbei nicht um eine selbstgewählte Bezeichnung politischer Selbstermächtigung handelt, wird der Begriff kleingeschrieben.

Empowerment

Übersetzt etwa: Selbstbemächtigung; Selbstbefähigung

Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die Menschen dazu befähigen, sich mit ihrer Verwobenheit in gesellschaftlich etablierte Machtstrukturen auseinanderzusetzen. Schwarze Menschen und Menschen of Color verbünden sich als widerständigen Akt, um sich auszutauschen, sich gegenseitig zu bestärken und sich zu solidarisieren. Durch Empowerment versetzen sie sich in die Lage, ihre Anliegen in Auseinandersetzung mit rassistischen Strukturen zu artikulieren.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Kurz AGG. In Kraft getreten 2006. Umgangssprachlich oft auch als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet. Zitat aus dem Gesetz: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Das AGG wird im arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Bereich angewandt, mit Schwerpunkt auf den Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf.

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse (sic!)¹ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu ver-

hindern oder zu beseitigen.“ Das AGG wird im arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Bereich angewandt mit Schwerpunkt auf den Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf.

N-Wort

Abgekürzte Form der abwertenden Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen. Der Begriff wird abgekürzt verwendet, weil die Verbindungen zum Menschenhandel und zur Rassen-theorie nicht reproduziert werden sollen.

Zi-Wort

Abgekürzte Form des abwertenden Sammelbegriffs, die sich selbst Sinti (Sg. Sinto/ Sintezza) oder Roma (Sg. Rom/ Romni) nennen. Der Begriff wird abgekürzt verwendet, um eine weitere Reproduktion des Begriffs zu vermeiden.

¹ Die biologische Einteilung von Menschen in Rassen ist wissenschaftlich nicht haltbar (vgl. Erklärung der wissenschaftlichen Arbeitsgruppe der UNESCO-Konferenz gegen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung am 08. und 09. Juni 1995. Der Begriff sollte daher auch in Gesetzestexten in Anführungszeichen geschrieben werden.

Impressum

Herausgeber:

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

Konzept, Text und Redaktion:

Mira Ragunathan
Ilka Simon
Mona Weinle
Michaela Schmitt-Reiners
Johannes Weber
Luisa Baeskow
Jacqueline Block

Layout:

Adrian Brachman

Druck:

wir-machen-druck.de

Erscheinungsdatum:

November 2015

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



