

EIN  
BEWEGENDES  
JAHR,  
DAS  
SPUREN  
HINTERLASSEN  
HAT



# JAHRES -BERICHT 2015



AntiDiskriminierungs-  
Büro (ADB) Köln  
Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V.

# Inhalt

Vorwort	3
Bürovorstellung	5
Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2015	8
Die Zahlen auf einen Blick	12
Fallbeispiele	14
Veranstaltungen	16
Projekte	19
Presse und Öffentlichkeitsarbeit	28
Publikationen	33
Vorträge und Informationsveranstaltungen	34
Workshops	35
Vernetzungsarbeit	36
Finanzen	40
Schließen Sie sich an!	42
Glossar	43
Beitrittsformular	45
Satzung	46
Impressum	47

## **Liebe Freund\_innen, Unterstützer\_innen und Interessierte,**

2015 war ein bewegtes und bewegendes Jahr zugleich. Wenn wir zurückblicken, wird wieder deutlich, dass unsere Arbeit mehr denn zuvor notwendig ist. Es war ein Jahr voller gewaltvoller Ereignisse, die rassistische Ressentiments in der Gesellschaft weiter geschürt haben.

Das Jahr begann mit den Anschlägen auf die Redaktion des französischen Satiremagazins Charlie Hebdo, gefolgt von den Anschlägen im November in Paris, und vielen weiteren Gewaltakten, die in unseren Medien weniger Beachtung fanden. Im Zuge dieser Geschehnisse wurden Debatten über die „innere Sicherheit“ geführt, um restriktivere Gesetze durchzusetzen. Dies führte letztendlich zu einem Erstarken von rassistischen Diskursen und rechtspopulistischen Bewegungen.

Auch in Sachen Migration Richtung Europa hat sich einiges bewegt. Die gestiegenen Zahlen geflüchteter Menschen werden genutzt, um zu separieren und die Gruppe des „Wir“ zu konstruieren. Doch wer ist dieses „Wir“ und wer gehört zu „den Anderen“? Zudem ist die Zahl der tätlichen Angriffe auf geflüchtete Menschen und ihre

Unterkünfte drastisch gestiegen. Im Jahr 2015 waren es rund 1.245 Angriffe (Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung). Diese Übergriffe wurden bei Weitem nicht angemessen thematisiert. Stattdessen wurde eine Krise konstruiert, die viele Ängste in der Gesellschaft schürte. Das Jahr endete mit den Vorfällen der Silvesternacht am Kölner Hauptbahnhof. Leider ging es bei den medialen, politischen und gesellschaftlichen Diskursen weniger um das Thema sexualisierter Gewalt. Stattdessen wurden die Ereignisse genutzt, um Gesetzesänderungen gegenüber geflüchteten Menschen durchzusetzen und um Diskussionen über den „migrantischen Mann“ loszutreten. Ein Ereignis, das Spuren hinterlassen hat, die uns auch 2016 noch begleiten werden.

Die Vorfälle der Silvesternacht haben auch einiges bei der Kölner Polizei in Bewegung gesetzt. 2015 fühlten sich rund 20% der Ratsuchenden, die sich an uns gewandt haben, durch die Polizei diskriminiert. Damit wurde dieser Bereich erstmalig am häufigsten benannt. Infolgedessen haben wir uns auch auf die Polizei zu-

bewegt, um die Beschwerden der Ratsuchenden sichtbar zu machen und nach Lösungen zu suchen.

Die Art, wie 2015 öffentlichkeitswirksame Ereignisse 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 2013 rund 87 Fälle hatten, gefolgt von 104 Fällen im Jahr 2014, kommen wir 2015 auf rund 112 Fälle. Für uns stellt sich jedoch die Frage, ob wir diesen Arbeitsauftrag mit 1,6 Stellen auch zukünftig ausreichend erfüllen können und den Ratsuchenden gerecht werden können. Durch die Zunahme an Beratungsfällen fehlten uns 2015 leider häufig auch die Kapazitäten, um entsprechend auf tagesspolitische Ereignisse zu reagieren. Für die Zukunft hoffen wir, dass sich auch an unserem Stellenanteil etwas bewegt.

Bewegung gab es nicht nur außen, sondern auch innerhalb des Vereins. Gegen Ende des

Jahres stand ein Personalwechsel an, bei dem wir erstmals das anonymisierte Bewerbungsverfahren durchführten, auf das wir in diesem Jahresbericht auch näher eingehen werden. Thematische Schwerpunkte, die aus den Beratungsfällen resultierten, kreisten vor allem um die Bereiche Karneval, Polizei sowie um das Feld Diskriminierung und Schule.

Wir bedanken uns in erster Linie bei den Menschen, die bereit sind uns ihre Geschichten anzuvertrauen und die diese mit uns teilen, in der Hoffnung auf ein gerechteres Miteinander! Des Weiteren geht unser Dank an unseren ehrenamtlichen Vorstand, an unsere Netzwerkpartner\_innen und alle engagierten Unterstützer\_innen, die uns in Bewegung halten! 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.**

Seit Jahren skandalisiert, dokumentiert und bekämpft das **AntiDiskriminierungsBüro** Köln die vielfältigen Ausprägungsformen sowie die Ursachen von Rassismus und Diskriminierung und bietet Menschen, die 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 Antirassismuserbeit. 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 Arbeits-

verhältnis, 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 HANDLUNGSMÖGLICH- KEITEN**

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 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, wobei wir nie als Mediator\_innen, sondern immer parteilich auftreten. Außerdem

vermitteln wir an weitere Stellen (z.B. Ärztekammern, die 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 ihrerseits geplante oder bereits durchgeführte Schritte angemessen oder sinnvoll sind.

### **GRUNDSÄTZE DER BERATUNG**

Die Person, die sich an uns wendet, steht im Mittelpunkt der Beratung. Alle Gespräche

werden vertraulich behandelt und können auf Wunsch auch anonym geführt werden. Wir treten in dem Prozess parteilich auf, was bedeutet, die Perspektive der ratsuchenden Person in den Fokus unserer Arbeit zu rücken. Wir können aus diesem Grunde nicht als Mediator\_innen 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. 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. Diese 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 können. 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, Englisch, Türkisch und Französisch stattfinden. Dolmetscher\_innen stehen für die Sprachen Russisch, Serbokroatisch, Rumänisch, Bulgarisch, Italienisch, Spanisch 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.

## 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. den sozialen Status, die Familiengröße oder den Ehestatus.“

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

# Die Statistik für 2015

Mit jedem Jahreswechsel findet eine Datenerhebung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle statt. Diese standardisierte Datenerhebung dient unter anderem zum Nachweis über die bearbeiteten Diskriminierungsfälle, schafft für Außenstehende Transparenz, bietet die Grundlage für die Interpretation (neuer) 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, beispielsweise bei Mehrfachdiskriminierungen, erkannt und verdeutlicht werden. Letztendlich verhelfen uns diese Daten dazu, unser Angebot auf Grundlage der ab-

geschlossenen Fälle ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Alle Fälle, die bei uns gemeldet und/oder bei denen ein Begleitprozess stattgefunden hat, sind in die Auswertung für das Jahr 2015 eingeflossen. Unsere Auswertung spiegelt natürlich nur einen kleinen Teil der tatsächlichen Diskriminierung in Köln 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 Schieflage mit vielen Ausprägungen und Gesichtern – mit 112 Geschichten.

## BETROFFENE

2015 wurden uns insgesamt **112 Fälle** von Diskriminierung gemeldet. Dabei stellten die Ratsuchenden eine sehr heterogene Gruppe dar. Der Großteil der Ratsuchenden hat im Jahr 2015 die Diskriminierung der eigenen Person gemeldet (**72%**). Doch nicht jede\_r Beschwerdeführer\_in ist selbst von der gemeldeten Diskriminierung betroffen. **20%** sprachen für eine andere Person oder Gruppe von Menschen vor und **23%** für ihre Familie. **2%** der Diskriminierungsfälle wurden von einer Organisation gemeldet.

## 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). Zusammen genommen wirken die einzelnen Merkmale meist verstärkend auf die erlebte 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%.

Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“ war mit **81%** Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden. Unter diese Kategorie 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 „äußere Erscheinung“ (**24%**), „Hautfarbe“ (**21%**), „Weltanschauung/Religion“ (**13%**) und „Nationalität“ (**11%**). 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. Genauso oft wurde die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in **10%** der Fälle genannt. Zudem wurde mit einem Anteil von **9%** eine Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsstatus genannt. Die Diskriminierungsmerkmale „Behinderung“ und „chronische Krankheit“ wurden in jeweils **5%** der Fälle genannt, gefolgt von „homosexueller, bisexueller oder transgener Identität“ mit **2%**. Unter die Kategorie „Sonstige“ (**4%**) fallen diverse Diskriminierungsmerkmale, wie z.B. „Kontakt zu einer betroffenen Person“.

## DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

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

### Polizei

Der größte Teil der gemeldeten Diskriminierungsfälle lässt sich im Bereich Diskriminierung durch die Polizei (**20%**) berichten. Die Meldungen beziehen 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 unverhältnismäßigem körperlichem Gewalteininsatz der Polizei kam. Darüber hinaus schlugen hier unzulässige verdachtsunabhängige Personenkontrollen aufgrund verallgemeinernder Kriterien wie „Rasse“, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Staatsangehörigkeit einer Person (racial profiling) zu Buche. In den letzten zwei Jahren ist hier ein besonderer Anstieg zu verzeichnen, weswegen wir uns diesem Thema verstärkt gewidmet und auch den Dialog mit der Polizei gesucht haben.

### Arbeit

Rund **15%** der gemeldeten Diskriminierungsfälle lassen sich im Bereich Arbeit verorten. Den meisten Fällen lag ein diskriminierendes Verhalten von Vorgesetzten oder Kolleg\_innen zu Grunde. In einem großen Teil der Fälle erfolgte

Diskriminierung aufgrund 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.

### Wohnen

Im Bereich Wohnen (**15%**) 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 auf dem Wohnungsmarkt nachteilig auswirkt. Vermutlich liegt die Dunkelziffer im Teilbereich „Wohnungssuche“ wesentlich höher.

### Bildung

Der am dritthäufigsten genannte Bereich, in dem es zu Diskriminierungen kommt, ist der Bereich der Bildung (**14%**). In diesem nimmt Diskriminierung im Schulbereich den größten Teil ein. Es folgen Diskriminierungen im Weiterbildungsbereich. Die Diskriminierung im Schulalltag erfolgt vorwiegend durch Ungleichbehandlung 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.

### Ämter und Behörden

Im Bereich Ämter und Behörden (**13%**) 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. Hauptsächlich wurden Diskriminierungen durch die Ausländerbehörde gemeldet.

### Güter und Dienstleistungen

Im Bereich Güter und Dienstleistungen (**13%**) hängen systematische Ausschlusspraxen für gewöhnlich mit ökonomischen Erwägungen zusammen. 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.

### Weitere Diskriminierungsbereiche

Mit jeweils **6%** wurden uns Diskriminierungen aus den Bereichen Gesundheit und Medien

gemeldet. Weitere **5%** der gemeldeten Diskriminierungsfälle bezogen sich auf Diskriminierung im öffentlichen Bereich. **4%** der Fälle lagen im Bereich öffentliche Verkehrsmittel. Weitere Ratsuchende meldeten uns Diskriminierungen durch die Justiz (**4%**). Unter „Sonstiges“ fallen Diskriminierungen, die uns aus den Bereichen Soziale Dienste (**3%**) und Politik (**1%**) gemeldet wurden.

### ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. Insgesamt **54%** der Personen berichten von unangemessener Behandlung. Wir unterscheiden zudem zwischen ungleicher Behandlung (**13%**) und ungleicher Behandlung beim Zugang (**46%**), 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 rund **5%** der Fälle fand die Diskriminierung in Form von körperlicher Gewalt statt. Rund **10%** der Ratsuchenden berichteten von Diskriminierung in Form von Bedrohung, Anfeindung oder Nötigung. **5%** berichteten uns von einer Beschädigung von Eigentum oder Brandstiftung. Die

Diskriminierung in Form von strukturellen Barrieren wurde mit einem Anteil von **4%** angegeben. Unter strukturelle 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“ (**2%**) fallen die Fälle je-

ner Betroffenen, 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 (**1%**) fällt u.a. die Benachteiligung wegen einer Beschwerde.

## Statistik 2015: Die Zahlen auf einen Blick

### Betroffene



**72%**  
beschwerde-  
führende Person



**20%**  
Eine andere  
Gruppe/Person



**23%**  
Familie



**2%**  
Organisation/  
Unternehmen

### Diskriminierungsmerkmale

**ETHNISCHE HERKUNFT 81%**

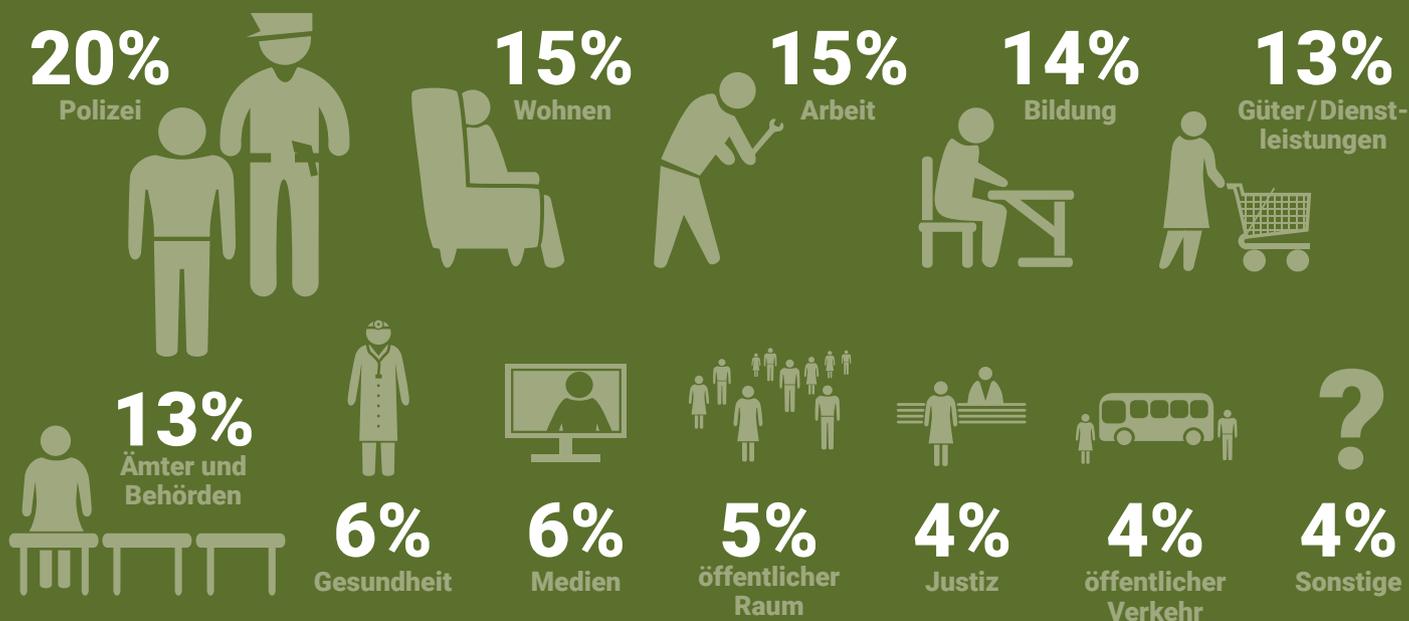
**ÄUSSERE ERSCHEINUNG 24% HAUTFARBE 21%**

**WELTANSCHAUUNG/RELIGION 13% NATIONALITÄT 11%**

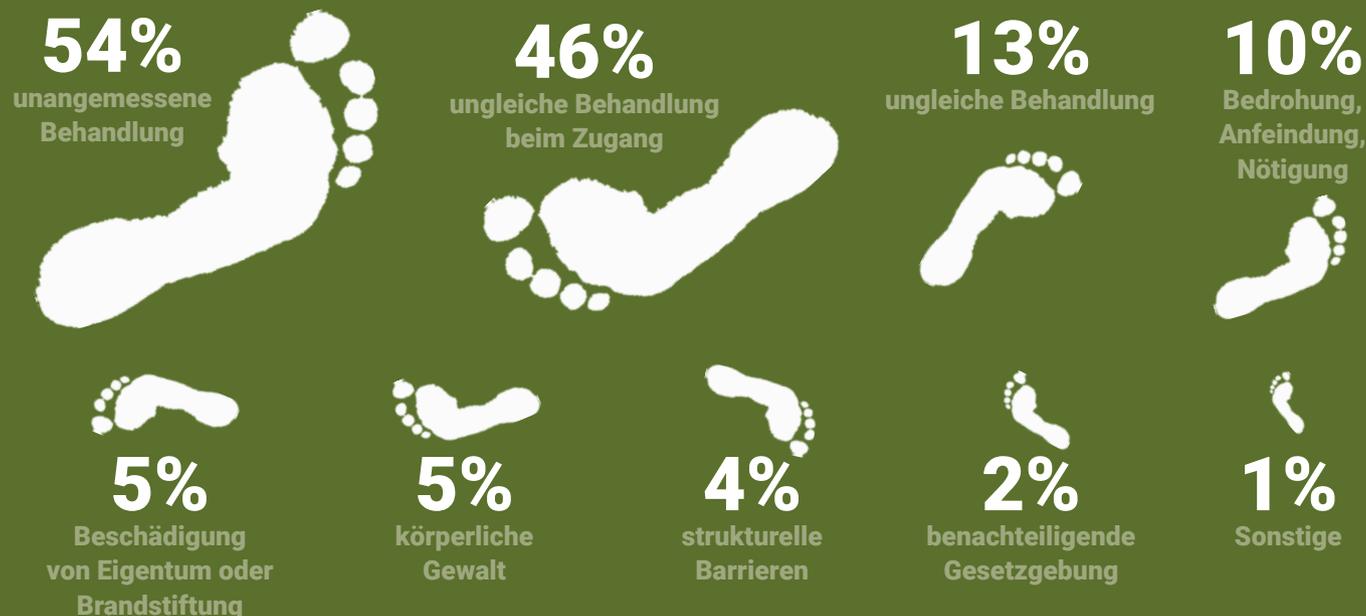
**SPRACHE 10% GESCHLECHT 10% AUFENTHALTSSTATUS 9%**

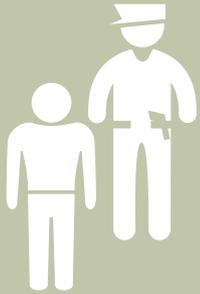
**BEHINDERUNG 5% CHRONISCHE KRANKHEIT 5% SEXUELLE IDENTITÄT 2% SONSTIGE 4%**

# Diskriminierungsbereiche



# Art der Diskriminierung





### Beispielfall: **Polizei**

Ein gewöhnlicher Fußweg von Herrn H. zum Wochenmarkt wurde mit einer „allgemeinen Personenkontrolle“ der Polizei unterbrochen. Herr H. wurde von einem Polizisten als einziger Passant in der umliegenden Umgebung aufgefordert, seinen Personalausweis zu zeigen. Herr H. bezeichnete diese Kontrolle als *racial profiling*. Seine äußerliche Erscheinung wurde mit muslimischer Religionszugehörigkeit in Verbindung gebracht.

Herr H. wandte sich an das AntiDiskriminierungsbüro mit der Bitte um Beratung und Unterstützung. Es lag eine unerlaubte Personenkontrolle aufgrund der verknüpften Religionszugehörigkeit vor. Das Büro handelte in diesem Fall konfrontativ in Form einer Dienstaufsichtsbeschwerde sowie der Anforderung zur Stellungnahme. Die darauf folgende Antwort des Hauptkommissars, ein klärendes Gespräch mit dem Polizeibeamten zu führen, wurde von Herr H. zur Kenntnis genommen.



### Beispielfall: **Güter und Dienstleistungen**

Das Fitnessstudio teilte Herrn T. telefonisch mit, dass derzeit keine Anmeldung möglich ist. Eine Situation, die eine An-

zahl betroffener Personen mit nicht-deutschsprachigem Namen, auch erleb(t)en. Ein durchgeführtes *Testing* im privaten Kontext zeigte die tatsächliche Benachteiligung von Personengruppen mit entscheidungsrelevanten Merkmalen. Das *Testing* in Form eines Telefonats wurde von einer Person mit deutschsprachigem Namen durchgeführt. Diese Person erhielt die Möglichkeit, sich im Fitnessstudio anzumelden.

Herr T. wandte sich im Juli 2015 an das ADB, um juristisch beraten zu werden und zudem das Vorgehen des Fitnessstudios in Vertretung weiterer Betroffener in die Öffentlichkeit zu tragen. Das ADB machte im Auftrag von Herr T. Entschädigungsansprüche geltend und forderte das Fitnessstudio auf, die diskriminierende Anmeldepraxis zu unterlassen.

Bis heute wurde die diskriminierende Selektion dieses Studios nicht geändert.



### Beispielfall: **Wohnungsmarkt**

Frau M. ist seit mehreren Jahren Mieterin bei einem Wohnungsunternehmen. Sie suchte nun vorrangig eine Wohnung in einem bestimmten Stadtviertel mit bevorzugter Infrastruktur. Dem Wunsch kam das Unternehmen mit entsprechenden Angeboten

# U n t e r s t e l l u n g

nicht nach. Die Vermutung liegt nahe, dass dies mit ihrer ethnischen Herkunft begründet war. Die Behandlung in der ansässigen Filiale ihr gegenüber beschrieb die Betroffene als benachteiligend, obwohl Mieter\_innen des Unternehmens bevorzugt behandelt werden sollten.

Frau M. erhielt bei der gezielten Suche nach einer Wohnung vom Unternehmen lediglich Wohnungsangebote in Gebieten, die aufgrund der Lage und Infrastruktur nicht den Suchkriterien entsprachen. Während ihr stets mitgeteilt wurde, dass es keine Wohnung im gewünschten Stadtviertel gibt, erhält hingegen die Freundin deutscher Herkunft direkt ein Angebot gemäß ihren Wünschen. Der Verdacht liegt nahe, dass eine diskriminierende Auswahlpraxis vorliegt. Testingpersonen mit entscheidungsrelevanten Merkmalen sollten diese Praxis kenntlich machen, indem Wohnungsanfragen mit bestimmten Anforderungen durchgeführt werden.



## Beispielfall: **Karneval**

Frau H. kontaktierte im Januar 2015 das AntiDiskriminierungsBüro, um auf das Schild am Eingang eines Vereins-Stammlokals hinzuweisen. Das N-Wort erschien groß und deutlich auf dem Schild des Karneval-Vereins.

Der Vereinsname spiegelt eine rassistische Karnevalstradition wieder. Damals wie heute war die stereotypisierende Darstellung Schwarzer Menschen Teil dieser Karnevalstradition. Bei der Verwendung des Wortes liegt ein eindeutig rassistischer Sprachgebrauch vor. Das ADB Köln verfasste ein Beschwerdeschreiben an das Stammlokal mit der ausdrücklichen Aufforderung, das Schild abzuhängen. Zudem setzte sich das ADB/ÖgG für die Umbenennung des Vereins ein. Zwar gab der Verein schließlich dem Druck nach, bezog jedoch weder das ADB Köln, noch Interessensvertretungen Schwarzer Menschen in die Umbenennung ein. Schließlich gaben sie sich erneut einen Namen, der die rassistische Tradition fortführt und verhöhnt so Schwarze Menschen und jene, die sich für die Umbenennung engagiert hatten (s. PM auf S. 29 „Klütte statt N-Wort ändert nichts“). Somit kam der Verein der Aufforderung der Beschwerdeführenden, nachhaltig und diskriminierungssensibel zu handeln, nicht nach. Stattdessen führte die formelle Namensänderung zu erneuten Verletzungen.

Das ADB Köln befasst sich seitdem schwerpunktmäßig mit dem Thema Rassismus im Kölner Karneval und plant weitere Aktionen.



## **TAG GEGEN RASSISMUS AM 21. MÄRZ 2015 - KÖLNER FORUM GEGEN RASSISMUS UND DISKRI- MINIERUNG MACHT STIMMUNG IN DEN KÖLNARCADEN**

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 ausgerufen

Internationale Tag gegen Rassismus. Dieser steht für Solidarität mit den Gegner\_innen und Opfern 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.



In diesem Jahr fiel der 21. März auf einen Samstag. Wir stellten uns auf entsprechend viel Laufpublikum ein, das mit einem Mix aus Unterhaltung und inhaltlicher Auseinandersetzung erreicht werden sollte. Für Unterhaltung sorgten ein Gitarrenduo des Sozialdienstes Katholischer Männer, die Trommelgruppe „tamtafrique“, die Tanzgruppe „Vorbilder inspirieren“ von InVia e.V. und eine Gruppe jugendlicher Rapper der Jugendeinrichtung Lucky's House.

Abgelöst wurden die musikalischen Beiträge immer wieder von kleineren Interviews mit den Künstler\_innen, mittels derer sie Gelegenheit erhielten, sich zum Thema Rassismus zu äußern. Darüber hinaus trugen wir über Interviews, Ansprachen und Filmbeiträge Themen wie die Antidiskriminierungsarbeit in Köln, HoGeSa, rassistische und neonazistische Bedrohungen in Köln sowie den NSU-Anschlag in der Keupstraße in die Reihen des Publikums. Begleitet wurden die Inhalte von Vertreter\_innen der Stadtverwaltung, des In-

tegrationsrates sowie von politischen und kulturellen Initiativen. Das Programm wurde gerahmt durch zwei Durchläufe eines Flashmobs, der von einem Zusammenschluss mehrerer Tänzer\_innengruppen aufgeführt wurde und zum Mitmachen einlud. Wir blicken gerne auf die gelungene Veranstaltung zurück und freuen uns auf den nächsten Tag gegen Rassismus!

### **EMPOWERMENTWORKSHOP „AFRODEUTSCHE UND ANDERE SCHWARZE KINDER IN DEUTSCH- LAND STARK MACHEN!“**

Am 27. und 28. November 2015 organisierte das ADB Köln/ÖgG zum 3. Mal den Workshop „Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!“ im Bürgerhaus MÜTZe in Köln-Mülheim. 11 Mütter und Väter Schwarzer Kinder nahmen an dem Workshop teil, der von der Trainerin Tupoka Ogette geleitet wurde und in Kooperation mit dem Bündnis14 Afrika durchgeführt wurde. Die

Teilnehmer\_innen beschäftigten sich in einem geschützten Raum u.a. mit folgenden Fragestellungen:

- Wie unterstütze ich 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 rassistisch 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 gegenüber unterschwellig oder offensiv rassistisch äußern?
- Was mache ich, wenn mein Kind im Kindergarten, in der Schule, im Verein rassistisch 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 ge-

füllt 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 im Rahmen des Bundesprogrammes „Demokratie leben!“ und durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie durch die Stadt Köln gefördert und in Kooperation mit dem **BÜNDNIS14 :AFRIKA** sowie mit freundlicher Unterstützung des Bürgerhaus MÜTZe durchgeführt.

Da der Workshop bereits 12 Stunden nach der Bewerbung ausgebucht war und das Interesse noch immer sehr groß ist, werden wir auch im Jahre 2016 versuchen, den Workshop anzubieten.

**BÜNDNIS14 :AFRIKA** **MÜTZE**

**Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder und Jugendliche in Deutschland stark machen!**

**Kostenloser Workshop für Eltern Schwarzer Kinder**

**27.-28.11.2015 in der MÜTZe**

Mit **Tupoka Ogette**  
Mutter, Afrodeutsche, Trainerin, Kulturexpertin.

**Arbeitsort und nähere Informationen:**  
Bürgerhaus, Öffentlichkeitsbüro, Generali e.V., ArtD&K-Innenkulturbüro  
Köln, Berliner Straße 97-99, 50663 Köln,  
Tel.: 0221 - 9647600, bua.staedt@ongg.de

Co-Partner von: **Bündnis14 :AFRIKA** **MütZe**

Im Rahmen des Bundesprogrammes **„Demokratie leben!“** **Stark Köln**

## ANONYMISIERTES BEWERBUNGSVERFAHREN BEI KLEINEN VEREINEN IM PRAXISTEST

In einigen Ländern sind sie bereits Standard, in Deutschland bisher umstritten: die anonymisierten Bewerbungsverfahren. Die Angst vor einem aufwändigen Verfahren und zusätzlichen Kosten, geringe Kenntnisse über die Durchführung sowie das Selbstbild, nicht selbst zu diskriminieren, hält Arbeitgebende u.a. davon ab, auf dieses Verfahren zurückzugreifen. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Bewerbende nicht wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Aktuelle Studien und die Erfahrungen aus unserer Beratungspraxis geben jedoch Hinweise darauf, dass es vor allem in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens sehr wahrscheinlich ist, dass einzelne Gruppen benachteiligt werden. Besonders Frauen (mit Kindern), ältere Menschen und Bewerbende of Color haben bei der ersten Sichtung der eingereichten Unterlagen schlechtere Chancen, eine Einladung zum Bewerbungsgespräch oder Eig-

nungstest zu erhalten als Männer, jüngere und weiße Menschen. Die jährliche Auswertung unserer Beratungsfälle zeigt, dass zwischen 15%-34% aller Menschen, die sich an unsere Stelle wenden, Rat aufgrund von diskriminierenden Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt suchen. Deshalb stellte sich uns, als Personalverantwortliche eines kleinen Vereins, ebenfalls die Frage, ob ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren umsetzbar ist. Als Menschen, die sich viel mit dem Themenfeld Diskriminierung auseinandersetzen, war uns klar, dass selbstverständlich auch wir nicht frei von (unbewussten) Bildern sind, die zu Diskriminierungen führen können. Die guten Erfahrungen aus dem Ausland sowie aus dem bundesweiten Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)<sup>1</sup>, in dem verschiedene Unternehmen und Arbeitgebende aus dem öffentlichen Dienst 12 Monate lang anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet haben, motivierten uns, uns Ende 2015 auf das Experiment einzulassen.

### Pro- und Contra-Argumente

Die Erfahrungen aus dem Ausland und aus dem Pilotprojekt hatten gezeigt, dass ano-

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren. [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile), Stand: 17.05.2016

nymisierte Bewerbungsverfahren technisch leicht und transparent umsetzbar sind und vor allem Frauen und Menschen of Color bessere Chancen zur Einladung zum Bewerbungsgespräch bekamen. Es ist außerdem möglich, bislang unterrepräsentierte Gruppen auf der Arbeitsstelle im Sinne der positiven Maßnahmen des §5 AGG zu fördern. Zwar wird zunächst anonymisiert nach Qualifikation und Motivation eingeladen, doch im zweiten Schritt des Verfahrens können Menschen bevorzugt aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale eingestellt werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden in Deutschland jedoch unterschiedlich bewertet:

Die ADS stellt in ihrem Leitfaden für Arbeitgebende die Vorteile des anonymisierten Bewerbungsverfahrens in den Vordergrund. So helfe es, vorschnelle Rückschlüsse aufgrund (unbewusster) Bilder und Vorurteile gegenüber bestimmter Merkmale zu vermeiden, da die Qualifikationen der Bewerbenden in den Vordergrund gestellt würden. Hierdurch werde eine objektive Bewerber\_innenauswahl gefördert. Zudem könne die Ausschreibung marginalisierte Gruppen motivieren, sich zu bewerben, da die Arbeitgebenden signalisieren, dass eine Antidiskriminierungskultur in dem Unternehmen bzw. der Organisation vorherrsche. Dies könne auch einen Imagegewinn für das Unternehmen oder die Organisation bedeuten und zeigen, dass rechtskonform nach dem AGG gehandelt werde. Zudem könnten sich

Bewerbende aus anderen Ländern eher angesprochen fühlen, da diesen das deutsche Bewerbungsverfahren oft unbekannt sei und undurchsichtig erscheine.

Arbeitgeber\_innen und Personaler\_innen sind hingegen zwiegespalten. So begrüßen sie häufig den Imagegewinn und den Beitrag zur Chancengerechtigkeit. Der ehemalige Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt hält das Instrument jedoch für "in der Praxis schwer umsetzbar" und für aufwändig<sup>2</sup>. So würde sich die Anzahl der Vorstellungsgespräche und somit auch die Kosten erhöhen und erst vor Ort ein persönlicher Eindruck von der\_dem Bewerber\_in entstehen. Außerdem sei die Aufbereitung der Bewerber\_innendaten ein hoher Bürokratieaufwand, der ebenfalls die Kosten erhöhe. Bewerbende und Studierende geben in Umfragen häufig an, dass sie bevorzugen, ihre ganze Person mit Erfahrungen und Charaktereigenschaften in einem herkömmlichen Bewerbungsverfahren darzustellen, anstatt nur die reine Qualifikation anzugeben. Außerdem besteht die Meinung, dass sie gar nicht für ein Unternehmen oder eine Organisation arbeiten möchten, das oder die sie aufgrund eines bestimmten Merkmals nicht eingestellt hätten.

### **Durchführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens**

Das Ziel der Antidiskriminierungsarbeit ist es, eine Kultur der Gleichbehandlung zu schaffen und somit auch eine Chancengerechtigkeit her-

<sup>2</sup> Vivento 2014: Hintergrundinformation – Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Pro und Contra, [http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung\\_Interamt/Final\\_20140314\\_Interamt\\_Anonymisierte\\_Bewerbungen\\_Pro\\_und\\_Contra.pdf](http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung_Interamt/Final_20140314_Interamt_Anonymisierte_Bewerbungen_Pro_und_Contra.pdf), Stand: 17.05.2016

zustellen. Aus diesem Grund entschieden wir uns dazu, das anonymisierte Bewerbungsverfahren trotz der zuvor genannten Contra-Argumente durchzuführen. Als Beispiel diente uns ein zuvor durchgeführtes Auswahlverfahren des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), in dem wir Mitglied sind. Dieses passten wir unseren Bedürfnissen an. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Durchführung des Verfahrens werden ausführlich im oben genannten Leitfaden für Arbeitgeber der ADS beschrieben und hier nicht noch einmal genannt. Hier sollen lediglich das Verfahren und die Erfahrungen beschrieben werden, die wir als Verein gemacht haben. Jede Organisation und jedes Unternehmen muss jedoch selbst schauen, welches Vorgehen das Richtige für ihre oder seine Arbeitsstelle ist. Vielleicht helfen jedoch unsere Erfahrungen dabei, einige Personalverantwortliche für das Auswahlverfahren zu gewinnen.

Personalverantwortlichen wird für die Auswahl zu einem Bewerbungsgespräch oder einem Eignungstest kein Foto und keine persönlichen Daten der Bewerbenden, die Auskunft über Herkunft, Alter, Geschlecht, Familienstand oder Ähnliches geben, zur Verfügung gestellt. Dadurch wird der Fokus auf die Qualifikation und Motivation der Bewerbenden gelegt. Nachdem die ausgewählten Personen zu einem persönlichen Gespräch oder Test eingeladen wurden, wird die Anonymisierung aufgehoben und die Personal-

verantwortlichen erhalten die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Bevor die Personen, die ausgewählt wurden, zum Bewerbungsgespräch kommen, wissen die Personalverantwortlichen also schon, wer zum Gespräch kommen wird.

Wir entschieden uns, einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare zu benutzen, die die Bewerbenden per Download oder E-Mail im Word-Format erhielten und ausgefüllt zurückschicken konnten. Dieses Verfahren hatte sich auch bei dem deutschen Modellprojekt der ADS bewährt. Die Stellenausschreibung sowie die Bewerbungsunterlagen können hier eingesehen werden: [http://www.oegg.de/index.php?stellenausschreibung-fAr-einzelfallberater\\_in-referent\\_in-fAr-die-antidiskriminierungsarbeit](http://www.oegg.de/index.php?stellenausschreibung-fAr-einzelfallberater_in-referent_in-fAr-die-antidiskriminierungsarbeit). Da auch Bewerbenden das anonymisierte Bewerbungsverfahren oft neu ist, legten wir dem Bewerbungsformular einen Beschreibungstext bei. Dem Deckblatt folgten drei Teile. Der erste Teil enthielt die Kontaktdaten (Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mailadresse) sowie Abfragen zu der Frage, ob die Person im Sinne der positiven Maßnahmen des §5 AGG gefördert werden kann – also, ob die Person sich als Mensch positioniert, der Rassismuserfahrungen macht, Schwarz oder of Color ist, ob er\_sie eine Behinderung nach Definition des SGB IX hat, ob er\_sie sich als Frau\*Trans\*Inter positioniert. Außerdem wurde die Frage gestellt, ob die Person am Einstellungsdatum

beginnen kann und wenn nein, wann der frühestmögliche Zeitpunkt wäre. Im zweiten Teil wurden die Ausbildung, Berufserfahrung, Motivation und weitere relevante Fragen durch die Bewerbenden beantwortet. Sie wurden dabei darauf aufmerksam gemacht, dass sie auf geschlechtsneutrale Formulierungen zurückgreifen sowie möglichst auf Angaben, die Rückschlüsse auf ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre Herkunft, ihren Familienstand oder ihre Religion zulassen, verzichten sollten. Es sei denn, sie wollten etwas explizit nennen, da eine bestimmte Erfahrung eine Rolle für die Bewerbung spielt. Beschäftigungszeiträume wurden in Monaten bzw. Jahren angegeben und so auf Jahreszahlen verzichtet. Der dritte Teil – das Diversity-Monitoring - konnte freiwillig von den Bewerbenden ausgefüllt werden. In diesem konnten sie angeben, wie sie sich entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale positionieren, also, ob sie sich z.B. bezüglich des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts als privilegiert oder deprivilegiert positionieren. Diese Angaben sollten uns Aufschluss darüber geben, wer sich durch unsere Bewerbung angesprochen gefühlt hat und wen unsere Bewerbung ggf. nicht erreicht hat, da bereits die Kanäle der Verbreitung diskriminierende Auswirkungen haben können. Die komplette Bewerbung wurde von einer Stelle, die nicht in den Auswahlprozess einbezogen wird, entgegengenommen. Der dritte Teil wurde von

der Annahmestelle direkt von der Bewerbung getrennt und konnte im Nachgang nicht mehr den einzelnen Bewerbungen zugeordnet werden. Der erste Teil wurde von ihr mit einer Identifikationsnummer versehen und ebenfalls vom Bewerbungsformular getrennt und dieses erst dann an die Personalverantwortlichen weitergeleitet.

Vor der ersten Auswahl lag uns - den Personalverantwortlichen - also nur der zweite ausgefüllte Teil des Bewerbungsformulars - ohne die persönlichen Angaben der Bewerbenden - vor, damit keine Rückschlüsse auf das Geschlecht, die Herkunft, das soziale Milieu, Alter, o.ä. des\_der Bewerber\_in geschlossen werden konnte. Beim Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ sind zwei hauptamtliche Mitarbeitende beschäftigt. Da laut unseren Beratungsprinzipien Menschen, die von Rassismus betroffen sind, immer die Möglichkeit einer peer to peer Beratung gegeben werden sollte und die einzige Mitarbeiterin of Color den Verein verließ, entschieden wir uns, die Ausschreibung ausschließlich für Menschen mit Rassismuserfahrungen auszuschreiben. In unserem Fall wurden daher auch jene Bewerbungen im Vorfeld von der Annahmestelle aussortiert, in denen der\_die Bewerbende angegeben hatte, dass er\_sie sich nicht als of Color, Schwarz oder Mensch mit Rassismuserfahrungen positionierte.

Wir als diejenigen, die letztendlich über die Einstellung entschieden, trafen dann mit den uns

vorliegenden Unterlagen die Entscheidung darüber, wen wir einladen würden. Wir bekamen durch die Unterlagen Informationen zu Abschlüssen mit Noten, den Schwerpunkten des Studiums, dem Thema der Abschlussarbeit, der Art und Dauer der Berufserfahrung, früheren Arbeitgeber\_innen in chronologischer Reihenfolge sowie Praktika und ehrenamtlichen Engagements. Außerdem konnten die Bewerbenden weitere Qualifikationen in ein freies Feld eingeben sowie ihre Motivation und Erwartungen an die Stelle und den Verein formulieren. Um mehr über die Haltung und die Beratungskompetenzen der Bewerbenden zu erfahren, stellten wir zudem die Frage, ob es ihrer Meinung nach sinnvoll sei, dass Anlauf- und Beratungsstellen für von Diskriminierung betroffene Menschen mit dem Ansatz der Parteilichkeit arbeiten und ließen sie die Antwort begründen. Die Identifikationsnummern der Bewerbungen, für die wir uns entschieden, wurden der Annahmestelle zurückgemeldet. Diese gab uns die fehlenden Kontaktdaten und die Einladungen zum Bewerbungsgespräch wurden an die Personen versandt.

## Unsere Erfahrungen

### EINDRÜCKE DER ANNAHMESTELLE

Insgesamt ließ sich die Annahme der Bewerbungen während der Bewerbungsphase gut umsetzen. Von Vorteil war, dass alle Bewerbungen digital eingingen und somit

sofort nach Eingang in einem digitalen Ordner gesammelt werden konnten. Durch die übersichtlich gestaltete Kontaktseite (Seite 2) mitsamt Ankreuzmöglichkeiten war es zudem schnell möglich, alle Bewerbungen hinsichtlich des Ausschlusskriteriums zu sichten und (aus-) zu sortieren. Allerdings hätte der Arbeitsaufwand verringert werden können, wenn es drei unabhängige Dateien gegeben hätte, da durch die Trennung der Bereiche eine nachträgliche Anonymisierung der Datei entfallen wäre. Vor allem bei einer größeren Anzahl an Bewerbungen könnte an diesem Punkt der Arbeitsaufwand sonst sehr hoch sein. Außerdem zeigte sich, dass sich nach dem Ausfüllen des Formulars dessen Formatierung teil- und stellenweise veränderte. Einzelne Zeilen verrutschten hierdurch auf die nachfolgenden Seiten. Dies könnte durch separate Dateien ebenfalls verhindert werden.

### EINDRÜCKE DER PERSONALVERANTWORTLICHEN

Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen war hingegen zeitsparend, da wir durch konkrete Abfragen schon eine übersichtliche Gegenüberstellung der relevanten Informationen hatten. Die von uns gestellten Fragen gaben uns einen guten Einblick in die Kompetenzen, Motivationen und die Haltung der Bewerbenden und das Verfahren stellte diese in den Vordergrund. Die Bedenken von Dieter Hundt, dass das Verfahren schwer umsetzbar und

aufwändig sei, bestätigten sich bei uns nicht. Es stellte sich hingegen als gutes Instrument heraus, um entscheidende Punkte herauszuarbeiten und war somit ein Zeitgewinn für die Personalverantwortlichen. Je genauer die Personalverantwortlichen im Vorhinein wissen, nach welchen Qualifikationen sie suchen, desto einfacher ist es, anonymisierte Bewerbungsverfahren so zu gestalten, dass sie alle gewünschten Informationen erhalten. Auch Hundts Argument, dass erst in dem Vorstellungsgespräch ein persönlicher Eindruck entstehen würde, kann durch uns nicht bestätigt werden. Die Bewerbungen gaben uns nicht weniger persönliche Einblicke, als eine herkömmliche Bewerbung, jedoch in anderen arbeitsrelevanteren Bereichen. Den Bewerbenden wird ausreichend Raum geboten, die Facetten darzustellen, die sie für wichtig halten. Vor dem Vorstellungsgespräch wurden uns zudem dann auch die Kontaktdaten vorgelegt.

Bei der Auswertung der Unterlagen zum Diversity-Monitoring wurde deutlich, dass wir mit unserer Ausschreibung bei jedem diskriminierungsrelevanten Merkmal Menschen angesprochen haben, die sich als deprivilegiert positionieren. Lediglich in der Kategorie Alter konnten wir nur privilegierte Menschen erreichen. Hier könnte darüber nachgedacht werden, ob wir die Ausschreibung noch in Kanälen verteilen könnten, die auch ältere Menschen erreicht.

Mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren ist es zudem weiterhin möglich, Personengruppen im Sinne der positiven Maßnahmen des §5 AGG zu fördern. Zwar wird zunächst anonymisiert nur nach Qualifikationen, Motivation und Haltung eingeladen, doch im zweiten Schritt des Verfahrens können Menschen aufgrund bestimmter Merkmale bevorzugt eingestellt werden.

### **Fazit**

Laut der ADS lassen sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in allen Beschäftigungsbereichen und in allen Organisationstypen (Großkonzerne, kleine und mittelständische Unternehmen, öffentliche Verwaltungen) durchführen. Unser Beispiel zeigt, dass es in einem kleinen Verein möglich und auch leicht umzusetzen ist. Die positiven Ergebnisse der Auswertung des Diversity-Monitoring zeigen, dass wir mit der Ausschreibung Menschen erreicht haben, die häufig die Erfahrung machen, aufgrund eines diskriminierungsrelevanten Merkmals nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Die Vorteile der Sichtung der Bewerbungen und die Steigerung der Chancengerechtigkeit, aber auch der Prozess der Erstellung der Ausschreibung, der interessante Gespräche im Team über unser Profil und was in unserer Arbeit wichtig ist, erzeugt hat, haben uns überzeugt. Wir können dieses Instrument uneingeschränkt weiterempfehlen und hoffen, dass es eines Tages

zum Standard in Unternehmen und Organisationen wird.

### Quellen:

- AntiDiskriminierungsbüro / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
2015: Sprache schränkt uns ein. Jahresbericht 2014,  
<http://www.oegg.de/download.php?f=eb19d934316eca152c19cb33fe109172&target=0>,  
Stand: 23.05.2016
- AntiDiskriminierungsbüro / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
2014: Auch kleine Steine ziehen große Kreise - Jahresbericht 2013, <http://www.oegg.de/download.php?f=614cef5c16bbdd2b7f5714c38ca5db0b&target=0>,  
Stand: 23.05.2016
- AntiDiskriminierungsbüro / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
2013: Vom Einzelfall in die Struktur – 20 Jahre Antidiskriminierungskultur - Jahresbericht 2012,  
<http://www.oegg.de/download.php?f=e8936590ab419df91bb51074d2d65ac5&target=0>,  
Stand: 23.05.2016
- AntiDiskriminierungsbüro / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
2012: „Für viele Kölner\_innen ist Diskriminierung Alltag!“, Jahresbericht 2011 (inkl. Fallstatistik 2010),  
<http://www.oegg.de/download.php?f=a4453336340d4c0d063ab8295291e130&target=0>,  
Stand: 23.05.2016
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren.  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile),  
Stand: 17.05.2016
- Vivento 2014: Hintergrundinformation – Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Pro und Contra,  
[http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung\\_Interamt/Final\\_20140314\\_Interamt\\_Anonymisierte\\_Bewerbungen\\_Pro\\_und\\_Contra.pdf](http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung_Interamt/Final_20140314_Interamt_Anonymisierte_Bewerbungen_Pro_und_Contra.pdf),  
Stand: 17.05.2016

## AUSWEITUNG DES BERATUNGSANGEBOTS: DOLMETSCHER\_INNENPOOL

Um das Beratungsangebot möglichst barrierefrei zu gestalten, hat das ADB / 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 / ÖgG melden. Die Berater\_innen sprechen selbst Deutsch, Türkisch, Englisch und Französisch. Auf Anfrage können durch den Dolmetscher\_innenpool nun auch Menschen mit bulgarischen, italienischen, polnischen, rumänischen, russischen, serbokroatischen, spanischen sowie Farsi-Sprachkenntnissen beraten werden. Die Dolmetscher\_innen können zudem jeden zweiten Monat an den Vorstandssitzungen teilnehmen, um über die Aktivitäten des Vereins informiert zu werden und eigene Ideen ins Team zu tragen. Zudem können sie einmal jährlich an einem kostenfreien Workshop von ÖgG teilnehmen. Sollten Sie Interesse an einer Mitarbeit haben, schreiben Sie uns einfach eine Mail unter [info@oegg.de](mailto:info@oegg.de).

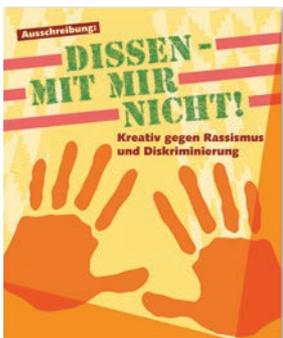
## DISSEN- MIT MIR NICHT! KREATIV GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

Aufgrund des großen Erfolgs in den vergangenen Jahren wurden auch 2014 Kinder und Jugendliche aufgerufen, sich kreativ mit dem Themenfeld Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen. 2015 fand dann die Preisverleihung der eingesandten Beiträge zum Schulwettbewerb „DisSEN – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ zum siebten Mal statt. Organisiert wurde 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 konnten die Organisator\_innen die Bürgermeisterin Elfi Scho-Antwerpes gewinnen. Als Beiträge konnten kreative Werke in Form von Bildern, Collagen, einer Geschichte oder Erzählung, eines Videos oder eines Musikstücks eingesandt werden. Zu gewinnen gab es neben Geld- und Sachpreisen eine Gruppenreise nach Brüssel. Den ersten Preis konnte sich die Förderschule Soldiner Straße mit ihrem Comic „Mein bester Freund hat mich verraten“ sichern. Die Schüler\_innen hatten sich im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft mit eigenen Erfahrungen bezüglich der Themen Ausgrenzung und „DisSEN“ beschäftigt. Diese Erfahrungen dienten als Grundlage für die Entwicklung eines Comics. Der Comic



besteht aus zahlreichen Fotografien, für jedes Foto wurde von den Schüler\_innen ein Dialog entwickelt, ein Ablaufplan festgelegt sowie die dazu notwendigen Requisiten herausgesucht. Die Gewinner\_innenbeiträge können unter [http://www.oegg.de/index.php?de\\_archiv](http://www.oegg.de/index.php?de_archiv) eingesehen werden.

Ziel des Wettbewerbs ist es, Schüler\_innen in ganz Köln dazu zu motivieren, sich kreativ mit den Themen Benachteiligung und Aus-



grenzung 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 (Jugendliche mit negativen Rassismuserfahrungen), die in der Schule unter diskriminierenden Erfahrungen zu leiden haben. Nach wie vor genießen Schüler\_innen und Lehrer\_innen öffentlicher Bildungseinrichtungen keinen Rechtschutz nach dem AGG. Daher ist es umso wichtiger Schüler\_innen zu zeigen, dass sie mit der Bewältigung ihrer alltäglichen Erfahrungen nicht alleine sind.

### **KONZEPTION DES SIEGELS „DISKRIMINIERUNGSFREIE VERMIETUNG VON WOHNRAUM“**

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gehört jedes Jahr zu den Bereichen, aus denen dem ADB/ÖgG eine hohe Zahl von Meldungen

herangetragen wird. Aus diesem Grund hat das ADB/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 bereiterklären, ihre Wohnungen an Mieter\_innen unabhängig ihrer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und anderer geschützter Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu vergeben.



# Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Auch 2015 meldeten wir uns in den Medien zu Wort, um den Finger gemeinsam mit unterschiedlichen Kooperationspartner\_innen in Wunden zu legen. Leider werden unsere Pressemeldungen und offenen Briefe nur selten von den Medien aufgegriffen. Hier eine Auswahl unserer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

## **Klütte statt N-Wort ändert nichts**

Wir sind auf den Verein „Mülheimer N.“ aufmerksam geworden, als eine Schwarze Frau sich Anfang des Jahres an uns wendete, um uns auf das Stammlokal des Vereins aufmerksam zu machen. Der Verein hatte ein großes Schild aufgehängt, das auf dem Schulweg ihrer Kinder lag. Nach einem ersten Beratungsgespräch entschieden wir uns, die Besitzerin der Gaststätte aufzufordern, das Schild abzuhängen, bevor wir mit dem Verein in Kontakt treten. Kaum hatten wir das Schreiben versendet, hatte diese das Schild schon abge-

hängen. Es hatte laut ihrer Stellungnahme bereits Proteste in der Nachbarschaft gegeben. So bereiteten wir eine Strategie vor, wie wir an diesen und andere Vereine herantreten könnten, um das Thema anzusprechen. Bevor wir jedoch etwas unternehmen konnten, kontaktierte uns bereits das Kölner Festkomitee, um mit uns über die Thematik zu sprechen. Nach einem gemeinsamen Gespräch war klar, dass der Verein seinen Namen nach 60 Jahren endlich ändern müsse. Wir sollten später noch einmal für gemeinsame Gespräche kontaktiert werden. Dies geschah jedoch nicht. Die Verhandlungen fanden bedauerlicherweise ohne uns statt. Und so auch die neue Namensfindung, die unserer Meinung nach leider gar nichts ändert. Diese Pressemitteilung, die wir mit der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland veröffentlichten, wurde von der Kölner Presselandschaft nicht aufgegriffen:

PRESSEMITTEILUNG

## Klütte statt N-Wort ändert nichts

### AntiDiskriminierungsBüro Köln und Initiative Schwarze Menschen in Deutschland sehen verpasste Chance

Die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) und das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln begrüßen die Entscheidung des Karnevalsvereins „Mülheimer N.“, seinen Namen und das Logo zu wechseln. „Das N-Wort ist aufgrund seiner Entstehungsgeschichte und Verwendung untrennbar mit der Sklaverei und dem Kolonialismus verbunden“, erklärt Ilka Simon vom ADB Köln. „Daher war dieser Begriff zu keiner Zeit eine neutrale Beschreibung für Schwarze Menschen und schon immer rassistisch und negativ besetzt. Auch vor 55 Jahren bei Gründung des Karnevalsvereins.“ Diese Fremdbenennung nicht mehr zu verwenden, hat daher nichts mit sogenannter „politischer Korrektheit“ zu tun, sondern mit Respekt und historischer Verantwortung, so Simon. Der neue Name des Vereins zeigt jedoch, dass diese Einsicht fehlt. Klütte ist kölsch und heißt übersetzt Brikett. Es wird darüber hinaus auch als diskriminierende Bezeichnung für Schwarze Menschen gebraucht und stellt somit keine Verbesserung dar. Das Logo zeigt zudem graphisch ein Gesicht, das an die rassistische Tradition des „blackfacing“ erinnert, und Schwarze Menschen mit Bezugnahme auf ihre Hautfarbe karikiert.

„Bedauerlicherweise hat der Verein die Chance verpasst, Interessensvertretungen bei der Namens- und Logowahl mit einzubeziehen.“ bemerkt Tahir Della von der ISD. „Dies hätte

gezeigt, dass es dem Verein tatsächlich um Respekt und Partizipation sowie Vermeidung von Ausgrenzung und rassistischen Beleidigungen gegangen wäre.“ so Della.

Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln in Trägerschaft des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., setzt sich seit 1995 aktiv dafür ein, eine Kultur der Gleichbehandlung zu verwirklichen. Das Büro berät und begleitet Menschen, die von Ausgrenzung und Benachteiligung betroffen sind, und ermutigt diese, für ihre Rechte einzustehen.

Die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) ist ein Zusammenschluss Schwarzer Menschen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Interessen Schwarzer Menschen in Deutschland zu vertreten, ein Schwarzes Bewusstsein zu fördern, Rassismus entgegenzutreten sowie die Vernetzung Schwarzer Menschen beziehungsweise ihrer Organisationen und Projekte, zu unterstützen und zu organisieren.

Mit Bitte um honorarfreie Veröffentlichung!

Ansprechpartner\_innen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:



Ilka Simon  
Tel.: 0221-96476300  
Email: ilka.simon@oegg.de



Tahir Della  
Tel.: 0152-54217327  
Email: tahirdella@isdonline.de

OFFENER BRIEF

## Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich – oder auch nicht

### Polizeibeamtin Tania Kambouri reproduziert gefährliche rassistische Stereotype

23.10.2015

Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln und das Modellprojekt „Vaterzeit im Ramadan?!\“, welches vom Verband nationaler Familien und Partnerschaften e.V. Beratungs- und Geschäftsstelle Leipzig durchgeführt wird, warnen vor den Folgen der Aussagen von Polizeibeamtin Tania Kambouri. Diese berichtet in diversen Artikeln sowie Fernseh- und Radioauftritten über ihre Wahrnehmungen bei ihrer Arbeit. Sie nennt „junge muslimische Männer“ als Hauptverursacher von problematischen Einsätzen, ohne komplexe mögliche Faktoren wie sozioökonomischen Hintergrund oder diskriminierende Faktoren in der Gesellschaft – wie z.B. das racial profiling - zu benennen. Kambouri stellt damit einen direkten Zusammenhang zwischen Religion, Herkunft und Neigung zur Kriminalität her. Wieder einmal wird versucht, für komplexe Zusammenhänge, einfache Erklärungen anzubieten. Ihre eigenen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen als Deutsche mit griechischen Wurzeln hindern sie nicht daran, andere Gruppierungen zu diffamieren und so negative Resentiments gegenüber Muslim\_innen zu bekräftigen. Dabei bleibt offen, wie sie die Straftäter als muslimisch identifiziert. Ohne zu reflektieren, bieten einige Medien – u.a. der *Deutschlandfunk* und der *Kölner Stadtanzeiger* – der Polizeibeamtin eine Plattform, ihre rassistischen Stereotype über muslimische Männer zu verbreiten und ihr frisch erschienenenes Buch mit genau diesen Inhalten zu bewerben.

Besonders die unreflektierten Kommentare und voraussetzenden Fragen im Interview des Deutschlandfunks an Frau Kambouri liefern simple Steilvorlagen für rassistische Denkmuster und Argumentationen. Der Verdacht einer einseitigen Lenkung lässt sich zudem nicht gänzlich abschütteln. So wird z.B. die Frage gestellt, warum die Polizei nicht robuster auf trete und aus welchem Grunde sich die Polizist\_innen beim

Einsatz von Gewalt gegenüber Bürger\_innen der Rechtfertigungspflicht unterstellen müssen. Eine Pflicht, die zu den fundamentalen Prinzipien und Handlungen eines Rechtsstaates gehört. Hinsichtlich der müßigen Verfahren der Strafprozessordnung, reiht sich der Journalist des Deutschlandfunks mit der Frage „Warum ist die Justiz so nachsichtig?“ in die Linie der Populist\_innen ein, die nach jeder Straftat nach schärferen Gesetzen rufen. Die Antworten von Kambouri und ihr Wunsch nach härteren Gesetzen offenbaren die heimliche Sehnsucht bestimmter Gruppen nach „Law and Order“. Außerdem zeigt es den Wunsch, sozio-ökonomisch schwache Gruppen, die nicht im Sinne sozio-ökonomisch starker Gruppen verwertbar sind, zu marginalisieren und sie zu unterdrücken und dauerhaft aus dem öffentlichen Diskurs auszuschließen. Diese Form von Frage- und Antwortspielen - wie in den genannten Medienberichten - legen zudem den Nährboden dafür, Rassismus und tief verankerte Stereotype der Mehrheitsgesellschaft zu reproduzieren, was oft in Gewalt gegen Migrant\_innen mündet, wie viele aktuelle Beispiele zeigen.

Frau Kambouri konstruiert ein „Wir“ gegen die „Anderen“, indem sie von „unseren Kreisen, Werten und Normen“ spricht und dabei Menschen muslimischen Glaubens explizit nicht miteinschließt. So negiert sie, dass muslimische Menschen uneingeschränkt zur deutschen Gesellschaft dazugehören und spricht ihnen demokratische Einstellungen ab. Zudem unterstellt sie muslimisch gelesenen Menschen Fundamentalismus, Frauenunterdrückung und kriminelle Verhaltensmuster und greift damit auf „rassistisches Wissen“ zurück. Aus einer unreflektierten eurozentrisch christlichen Perspektive imaginiert sie eine einheitliche deutsche Leitkultur, in der Frauen gleichberechtigt und Menschen friedfertig, demokratisch und frei seien. Persönliche Erfahrungen werden verallgemeinert und soziale Spannungsverhältnisse kulturalisiert. Der Blick in die Geschichte zeigt, dass es kein neues Phänomen ist, den Islam als Gegenbild zu instrumentalisieren. Der antimuslimische Rassismus kann als eine spezifische Form des kolonialen Rassismus gesehen werden, der dazu dient(e), Privilegien der Eigengruppe zu legitimieren. Besonders das Bild der unterdrückten muslimischen Frau wird immer wieder zum Anlass genommen, den Islam zu verurteilen, obwohl

die eigene Gesellschaft selbst noch weit von der Gleichstellung von Mann und Frau entfernt ist. Schon zu Zeiten der Verfolgung von Jüdinnen und Juden, so bemerken Schiffer und Wagner<sup>3</sup>, wurden diese Arten der Rechtfertigungen für feindliche Einstellungen gegenüber einer Fremdgruppe herangezogen. So wurden Grundsätze des orthodoxen Judentums, die wohlgemerkt auch heute noch existieren, denen der „Deutschen“ gegenübergestellt.

Das Misstrauen, das Muslim\_innen in Deutschland entgegengebracht wird, bekommen diese und jene, denen diese Religion zugeschrieben wird, jeden Tag zu spüren. Sie stehen aufgrund ihres Namens, ihres Aussehens, aufgrund von Kleidungsstücken oder (unterstellter) Herkunft unter dem Generalverdacht religiös fanatisch, frauenfeindlich und intolerant zu sein.

Die Ursachen für die sogenannte „gescheiterte Integration“ werden allein den Migrant\_innen zugeschrieben. Dass Kambouri mit so pauschalisierenden und stark vereinfachten Kausalitäten Gräben vertieft, Vertrauen weiter zerstört, Diskriminierungen und Anfeindungen heraufbeschwört sowie Konflikte befördert statt sie zu lösen, reflektiert sie nicht. Sie trägt mit ihren unreflektierten Äußerungen dazu bei, dass muslimisch geprägte Menschen nicht als gleichberechtigte Bürger\_innen wahrgenommen werden. In Anbetracht der stetig steigenden rassistischen Übergriffe und Brandanschläge gegenüber Migrant\_innen und Geflüchtetenunterkünften, ist es wichtig, pauschalisierenden und hassfördernden Aussagen keinen Raum zu geben.

**Wir fordern daher Medienschaffende auf, solche Aussagen nicht unkommentiert stehen zu lassen und Muslim\_a vermehrt selbst zu Wort kommen zu lassen.**

Tania Kambouris Aussagen und die große Zustimmung, die sie scheinbar innerhalb der Polizei erfährt, zeigen, dass antirassistische Seminare und Antibias-Fortbildungen in der Polizeiausbildung unverzichtbar sind, um die Menschen in unserer Gesellschaft vor Vorverurteilungen und dem sogenannten „racial profiling“ zu schützen. Wir fordern daher, dass solche Fortbildungen zusätzlich zu den Seminaren zu interkultureller Kompetenz, verpflichtend in die Ausbil-

dung aufgenommen werden. Die unreflektierten Fragen und Kommentare des Journalisten vom Deutschlandfunk zeigen zudem die Notwendigkeit solcher Seminare und Fortbildungen auch für Medienschaffende, vor allem in öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, die einen besonderen Programmauftrag haben.

Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln in Trägerschaft des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., setzt sich seit 1995 aktiv dafür ein, eine Kultur der Gleichbehandlung zu verwirklichen. Das Büro berät und begleitet Menschen, die von Ausgrenzung und Benachteiligung betroffen sind und ermutigt diese, für ihre Rechte einzustehen.

Das Modellprojekt „Vaterzeit im Ramadan?!“ wird seit 2015 vom Verband binationaler Familien und Partnerschaften e.V. Beratungs- und Geschäftsstelle Leipzig durchgeführt. Das Modellprojekt wird vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Landesprogramm „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“ gefördert. Ziel des Projektes ist es, Vorurteilsstrukturen und diskriminierende Zuschreibungen gegenüber muslimischen Vätern herauszuarbeiten und nachhaltig zu verändern. Durch eine Vielzahl von Aktivitäten soll ein Perspektivenwechsel angestoßen und die vielfältigen Lebensentwürfe muslimischer Männer und Väter sichtbar gemacht werden.

Ansprechpartner\_innen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:



Ilka Simon  
Tel.: 0221-96476300  
E-mail: ilka.simon@oegg.de



Dr. Ali Hedayat  
Tel.: 0341-30612950  
E-Mail:  
hedayat@verband-binationaler.de

<sup>3</sup> Schiffer, Sabine/Wagner, Constantin 2009: Antisemitismus und Islamophobie – ein Vergleich. Wassertrüdingen: HWK Verlag, S.96

Köln, Duisburg, den 21.03.2015

## Landesarbeitsgericht Düsseldorf verhandelt Klage abgelehnter Bewerberin wegen fehlender religiöser Anbindung

Am 9. März 2015 verhandelte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Klage einer Sozialpädagogin mit christlich orthodoxen Wurzeln. Ein katholischer Träger hatte diese 2013 wegen ihrer fehlenden religiösen Anbindung nicht eingestellt. Nun wurde eine gütliche Einigung erzielt.

Im August 2013 hatte ein katholischer Träger in Düsseldorf die Sozialpädagogin Maria M. zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Sie verfügte neben ihrem einschlägigen Studium auch über Arbeitserfahrung bei einem katholischen Arbeitgeber. In der Stelle sollten Tagespflegeeltern vermittelt werden. Während des Bewerbungsgesprächs wurde die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche angesprochen. Eine solche stellt für katholische Träger zumeist eine Voraussetzung für die Einstellung dar, auch wenn es sich um eine ‚verkündungs-ferne‘ Tätigkeit handelt. Die Bewerberin, die aus einer christlich orthodoxen Familie stammt, wurde abgelehnt. Dies empfand die Betroffene als Diskriminierung und reichte Klage auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein. Die Klage war im September 2014 beim Arbeitsgericht Düsseldorf abgewiesen worden.

Daraufhin legte die Klägerin mit der Unterstützung des Antidiskriminierungsbüro Köln, des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) und der Stiftung ‚Leben ohne Rassismus‘ Berufung ein.

Am 9. März 2015 fand nun beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Verhandlung statt. Diese endete mit einer gütlichen Einigung, die die Zahlung einer Spende an einen gemeinnützigen Verein in der Flüchtlingsarbeit beinhaltet.

Die Klägerin äußerte nach der Verhandlung: „Es ist bedauerlich, dass der Diskriminierungsschutz so weitreichende

Ausnahmen für konfessionelle Arbeitgeber zulässt. Dies verursacht Grauzonen, die eine Ausgrenzung von Andersgläubigen oder Atheisten zulassen.“

Die drei unterstützenden Organisationen äußerten über den Ausgang der Klage: „Wir gewannen den Eindruck, dass dem Gericht die Komplexität der Problemlage bewusst war und die individuelle Glaubensfreiheit mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen abgewogen werden muss.“

Bereits in den vergangenen Jahren verhandelten Gerichte Diskriminierungsvorfälle wegen der fehlenden oder ‚falschen‘ Konfession bei kirchlichen Arbeitgebern. Bislang blieb jedoch unklar, ob konfessionelle Arbeitgeber ausschließlich selbst bestimmen dürfen, welche Personen sie einstellen oder Kirchen und ihre Verbände den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, der im AGG und im Grundgesetz verankert ist, auch gewährleisten müssen.

Die Forderung der beteiligten Organisation von Öffentlichkeit gegen Gewalt und der Stiftung ‚Leben ohne Rassismus‘ ist hingegen eindeutig:

„Kirchliche Einrichtungen sind im Sozial- und Gesundheitswesen die größten Arbeitgeberinnen. Die Ausnahmeregelungen des AGG schränken die Berufsfreiheit und die Jobchancen vieler nichtchristlicher Fachkräfte sehr stark ein und dies bei Tätigkeiten, die zumeist zu 100% öffentlich gefördert werden. Das Gesetz sollte das Kirchenprivileg daher nur auf die Tätigkeiten beschränken, bei denen ein aktiver Verkündigungsauftrag gegeben ist. Tätigkeiten im erzieherischen und im Gesundheitsbereich gehören unserer Ansicht nach nicht dazu.“

Kontakt:



Stiftung ‚Leben ohne Rassismus‘

Isabel Teller

Telefon: 0241 4017778

[www.nrwgegendiskriminierung.de/stiftung](http://www.nrwgegendiskriminierung.de/stiftung)



Antidiskriminierungsbüro Köln /

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Ilka Simon

Telefon: 0221 96 47 6300

[www.oegg.de](http://www.oegg.de)

## **Rat & Hilfe bei Diskriminierung und Rassismus - Ein Wegweiser für Anlauf- und Beratungsstellen in Köln, 2. überarbeitete Auflage**

Der vom „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“ herausgegebene Wegweiser richtet sich an Menschen, die von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion oder der Ideologie, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität betroffen sind.

Für viele Kölner\_innen gehören solche Ausgrenzungserfahrungen zum alltäglichen Leben. Aber niemand muss das hinnehmen.

Beratungsstellen unterstützen Menschen darin, gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen. Nicht immer ist bekannt, wer Hilfe anbieten kann.

Daher soll die Veröffentlichung des Wegweisers „Rat & Hilfe“ Ratsuchenden und Interessierten einen ersten Überblick geben, an wen sie sich wenden können, wenn sie Unterstützung suchen.



## Vorträge und Informationsveranstaltungen

Auch im Jahr 2015 führte das ADB / ÖgG unterschiedliche Informationsveranstaltungen durch, führte Fachgespräche, stand für Interviews zur Verfügung, organisierte Infotische und Mitmachaktionen und hielt Vorträge zu diversen Themen.

### VORTRÄGE UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

- 24.01.2015: Leitung eines Thementisches inkl. Input zum Thema **„Vom Sprechen als... Frauen und andere Randfiguren“** beim Landesweiten Frauenforum (LAG Frauen von Bündnis 90/ Die Grünen NRW)
- 27.01.2015: Infotisch und Mitmachaktion zum Thema **„Rassismus und Sprache“** beim Markt der Möglichkeiten des Sprachfests des Zentrums für Mehrsprachigkeit und Integration in Köln
- 25.02.2015: Leitung eines Thementisches inkl. Input zum Thema **„Was ist Rassismus? Das Workshopangebot des ADB Köln“** beim Markt der Möglichkeiten des Sprachfests des Kommunalen Integrationszentrums der Stadt Köln
- 05.03.2015: Fachgespräch mit dem Festkomitee des Kölner Karnevals zum Thema **Rassismus im Karneval**
- 21.03.2015: Infotisch und Teilnahme bei der Podiumsdiskussion am Internationalen Tag gegen Rassismus in den Köln Arcaden
- 24.03.2015: Fachgespräch mit dem Heinrich-Heine-Gymnasium zum Thema **Beschwerdestrukturen in der Schule**
- 26.03.2015: Fachgespräch mit dem Projekt ferry4you zum Thema Antidiskriminierung in der Praxis
- 08.05.2015: Fachgespräch mit der LAG Mädchenarbeit NRW zum Thema **Mehrfachdiskriminierung in der Mädchenarbeit**
- 18.05.2015: Fachgespräch mit dem Polizeipräsidenten und ersten Stabsleiter der Stadt Köln zum Thema **Polizei und Rassismus**
- 20.05.2015: Interview mit Studierenden der Universität zu Köln über die Arbeit des **ADB/ÖgG und Rassismus und Diskriminierung**
- 22.05.2015: Teilnahme an der Podiumsdiskussion und an der Diskussion an den Thementischen **Polizei und Justiz** sowie **Bildung** im Rahmen der **Regionalkonferenz zum Integrierten Handlungskonzept**, Veranstaltung des Landesministeriums für Integration gemeinsam mit der Stadt Köln
- 08.06.2015: Referentinentätigkeit im Rahmen des Seminars „Einführung in das pädagogische Denken und Handeln“ zur **Arbeit des ADB/ÖgG**
- 09.06.2015: Referentinentätigkeit zum Thema **„Critical Whiteness: eine kritische Haltung als Betriebsanleitung“** bei der Tagung „Rassismus als Querschnittsaufgabe der Kommunalen Integrationszentren“ der Landeskoordinierungsstelle der Kommunalen Integrationszentren NRW
- 14.06.2015: Infostand bei Birlikte – Zusammenstehen: Keupstraßenfest zur Erinnerung an den Nagelbombenanschlag 2004
- 24.06.2015: Fachgespräch mit der Peter-Ustinov-Schule

- 21.08.2015: Fachgespräch mit den Kandidat\_innen zur OB-Wahl der Stadt Köln
- 10.-11.09.2015: Teilnahme und Input bei der Tagung **„Wie Rassismuskritik in die Verwaltung tragen?“** des Dokumentationszentrums Antirassismus in Kooperation mit der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus in Münster
- 17.09.2015: Interview mit RTL Explosiv zum Thema **rassistische Diskriminierung durch Fitnessstudios**
- 29.09.2015: Interview mit dem Projekt „Vaterzeit im Ramadan“ zu **Diskriminierung von muslimisch gelesenen Männern**
- 13.10.2015: Teilnahme am Jugendsalon im Rahmen des Projektes „Die Stadt von der anderen Seite sehen“ des Schauspiels Köln
- 29.10.2015: Interview mit dem Zentrum für Türkeistudien zu **strukturellen Problemlagen und der rechtlichen Situation in der AD-Arbeit**
- 24.11.2015: Vortrag zum Thema **Diskriminierung bekämpfen: die Arbeit des ADB Köln** an der TH Köln, Fachbereich Soziale Arbeit in Kooperation mit der AWO Mittelrhein.
- 26.11.2015: Infotisch und Interview zur Projektvorstellung von **„Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder und Jugendliche in Deutschland stark machen!“** bei der Auftaktveranstaltung „Demokratie Leben!“
- 27.11.2015: Mitgestaltung des Fachforums **„Vielfalt statt Diskriminierung“** im Rahmen der Mitgliederversammlung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.
- 28.11.2015: Grußwort beim Workshop **„Schwarze und Afrodeutsche Kinder stark machen!“** des ADB Köln in Kooperation mit dem Bündnis 14 Afrika und „Demokratie Leben!“
- 30.11.2015: Vortrag im Cop Culture Seminar an der FH Köln zum Thema **„Menschen wie du neigen zu Straftaten.“ - Ursachen und Folgen von rassistischer Diskriminierung** mit angehenden Polizeibeamt\_innen
- 11.12.2015: Fachgespräch zum Thema „Diskriminierung im Bildungsbereich: Beschwerdestrukturen in Schulen“, organisiert von ARIC NRW.

## WORKSHOPS

Das ADB / ÖG führt Antirassismus- und Antidiskriminierungsworkshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielgruppen auf Anfrage durch.

- 17.02.2015: Fortbildung zum Thema **„Antidiskriminierungsarbeit: meine Rolle als Beraterin“** beim Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen.
- 27.02.2015: Workshop zum Thema **„Antidiskriminierung: meine Rolle als Freiwillige\_r“** beim Sozialen Friedensdienst Kassel e.V.
- 22.04.2015: **Antirassismusworkshop** am Leibnitzgymnasium Dormagen
- 18.06.2015: Workshop zum Thema **„Antidiskriminierung: meine Rolle als Freiwillige\_r“** beim Sozialen Friedensdienst Kassel e.V.
- 15.07.2015: Workshop zum Thema **„Critical Whiteness: meine Rolle als Freiwillige\_r“** beim Sozialen Friedensdienst Kassel e.V.
- 16.11.2015: Workshop zum Thema **Antidiskriminierung und Empowerment** beim Verein rund um die Zietenstraße Solingen e.V.

Das ADB Köln ist in ein breites Vernetzungs- und Kooperationsnetzwerk mit öffentlichen und zivilgesellschaftlich tätigen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene eingebunden, so dass es Erst- und Verweisberatungen zu allen Arten von Diskriminierungen leisten kann. Folgend eine Auswahl wichtiger Kooperationspartner\_innen und die gemeinsam realisierten Projekte.



für köln

## KÖLNER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRUKTUREN

Trotz steigender Fallzahlen wird in Köln insgesamt lediglich eine Stelle für Antidiskriminierungsarbeit gefördert. Neben dem ADB / ÖgG (0,5 Stellen von der Stadt finanziert) bietet auch das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands Beratung und Unterstützung mit einem Stellenanteil von 0,5 an. Neben dem kontinuierlichen fachlichen Austausch und der engen Zusammenarbeit in der Fallberatung wurden gemeinsame Aktionen im öffentlichen Bereich durchgeführt. So wurde beispielsweise gemeinsam der Wettbewerb „Dissen – mit mir nicht!“ durchgeführt (s. Veranstaltungen).

## VERNETZUNG IM STADTTEIL

Das ADB/ÖgG hat sich im Jahr 2015 auch im Stadtteil Mülheim eingebracht, in dem unsere Räume sich seit Gründung des Vereins befinden. Unter anderem war das ADB Köln mit einem Informationsstand bei dem „birlikte- Zusammenstehen“ - dem Keupstraßenfest zur Erinnerung an den Nagelbombenanschlag 2004 - vertreten. Darüber hinaus nehmen wir regelmäßig an der Stadtteilkonferenz Mülheim-Nord teil, bei der unterschiedliche Akteur\_innen aus dem Sozialraum die Möglichkeit zu Vernetzung und zum Austausch haben.

## Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung

Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung wurde 2009 gegründet und vereint verschiedene städtische und nicht-städtische 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 Be-



nachteiligungen 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) sowie eine Neuauflage der Broschüre „Rat & Hilfe bei Diskriminierung und Rassismus - Ein Wegweiser für Anlauf- und Beratungsstellen in Köln“ realisiert (s. Publikationen). Da es vermehrt zu berichteten Fällen von rassistischer Polizeigewalt kam, haben wir gemeinsam mit dem Forum Gespräche mit der Polizeileitung in Köln geführt. Aus diesen Gesprächen ging hervor, dass nur ein Bruchteil der Beschwerden auch bei der Polizei landet. Um angehende Polizeibeamt\_innen für Rassismus und Diskriminierung zu sensibilisieren sowie über Interventionsmöglichkeiten aufzuklären, führte das ADB / ÖgG gemeinsam mit dem Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen einen Vortrag im Cop Culture Seminar an der Fachhochschule in Köln zum Thema „Menschen wie du neigen zu Straftaten.“ - Ursachen und Folgen von rassistischer Diskriminierung mit angehenden Polizeibeamt\_innen durch. Auch 2016 wird in-

stitutioneller Rassismus bei der Polizei eines der Schwerpunktthemen des Forums bleiben.

### **Initiative „Schulplätze für Alle“**

Das ADB/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 / 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 Gespräche mit Handlungsträger\_innen auf die Missstände aufmerksam. Da vielen Kindern in Köln noch immer ihr Recht auf Schule verweigert wird, wird es auch 2016 weiterhin Gespräche mit Handlungsträger\_innen geben.

### **Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros NRW**

Die Landesregierung NRW fördert seit 1997 Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Be-

Kölner Initiative **Schulplätze für alle**



kämpfung 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, 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 Implementierung 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. So wurden Interessierte auch 2015 durch die gemeinsame Internetseite [www.nrwgegen-diskriminierung.de](http://www.nrwgegen-diskriminierung.de) über die Aktivitäten der fünf Servicestellen für Antidiskriminierungs-

arbeit auf dem Laufenden gehalten. Zweimal im Jahr wird zusätzlich ein gemeinsamer Newsletter erstellt.

## ADBs für NRW!

Außerdem initiierten die Servicestellen das Projekt: „ADBs für NRW! Mehr Antidiskriminierungsberatung in NRW“, welches zurzeit als Netzwerk gegen Diskriminierung von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert wird. Im Rahmen des Projektes wurden u.a. Netzwerktreffen mit Akteur\_innen aus der Antidiskriminierungsarbeit sowie ein Fachgespräch zu „Diskriminierungsschutz in der Schule“ mit politischen Akteur\_innen und Praktiker\_innen aus dem Bereich 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 Diskriminierungen 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 aus-



reichenden finanziellen Mitteln der Betroffenen und den fehlenden Mög-

lichkeiten 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/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 Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur\_innen an, um individuelle und institutionelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd dabei auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen.



## Die Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2015 gestalten sich folgendermaßen

<b>Einnahmen:</b>	<b>98.538,62 €</b>
davon Zuwendung Land NRW	53.300,00 €
Zuwendung Stadt Köln	24.800,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden	7.681,87 €
Projektbezogene Mittel	4.570,00 €
<b>Ausgaben:</b>	<b>94.853,94 €</b>

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 2015 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.

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 98 Mitgliedern unseres Vereins, die uns zum größten Teil über viele Jahre hinweg ideell und finanziell unterstützen und ohne die eine Förderung 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 Vorstandssitzungen beiwohnen und/oder einmal jährlich an einem Workshop von uns kostenfrei teilnehmen.  
Nähere Informationen unter: [http://www.oegg.de/index.php?de\\_mitglied-werden](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](https://www.boost-project.com/de/shops?charity_id=901&tag=sig)  
Nähere Informationen über das Projekt unter [www.boost-project.com](http://www.boost-project.com).

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

## Vielen Dank!

### Ihr Team vom AntiDiskriminierungsbüro Köln



# 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 fünfköpfigen 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 unter <http://www.oegg.de/download.php?f=b593be4e14005cbd3929df2ac09f43fc&target=0> ausfüllen und schon sind Sie dabei! Wir freuen uns auf Sie!

## **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 in einem 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.

## **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.

## **Racial Profiling**

„Racial Profiling“ bezeichnet polizeiliche Maßnahmen, beispielsweise Personenkontrollen, die verdachtsunabhängig, d.h. ausschließlich auf der Grundlage des äußeren Erscheinungsbilds einer Person, zum Beispiel aufgrund ihrer Hautfarbe oder einer zugeschriebenen ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit, durchgeführt werden. Das Bundespolizeigesetz untersagt jene polizeilichen Aktivitäten in der Theorie; tatsächlich ist die diskriminierende Methode des „Racial Profiling“ jedoch eine bis heute weithin verbreitete Praxis.

**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.

# Beitrittsformular



**Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**  
Berliner Straße 97-99, 51063 Köln

Tel.: 0221 964 76 300 / Fax: 0221 964 96 709  
E-Mail: [vorstand@oegg.de](mailto:vorstand@oegg.de)

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

- Ich möchte Mitglied des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. werden. Der Mindestbeitrag für Mitglieder beträgt 4 Euro/Monat.
- Ich möchte das **AntiDiskriminierungsBüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.** als Fördermitglied unterstützen. Der Mindestbeitrag für Fördermitglieder beträgt 10 Euro/Monat.

Ich ermächtige den Verein Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Gläubiger-ID: **DE28OGG00000449448** / Mandatsreferenz: **wird separat mitgeteilt**), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Verein Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

- 4 Euro** monatlich  
(Mindestbeitrag Mitglied)
- 10 Euro** monatlich  
(Mindestbeitrag Fördermitglied)
- oder** \_\_\_\_\_ **Euro** monatlich

Zahlungsweise  monatlich  vierteljährlich  halbjährlich  jährlich

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

IBAN: DE \_\_\_\_\_ BIC: \_\_\_\_\_

Bankname: \_\_\_\_\_

Die aktuelle Vereinssatzung habe ich gelesen und erkenne sie in vollem Umfang an.

\_\_\_\_\_  
Datum / Unterschrift



# Satzung für Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

## § 1 - Name des Vereins

Der Verein führt den Namen „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (Köln) e.V.

## § 2 - Sitz des Vereins

Der Verein hat seinen Sitz in Köln und ist beim dortigen Amtsgericht im Vereinsregister eingetragen.

## § 3 - Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

## § 4 - Ziele und Zwecke des Vereins

„Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (Köln) e.V. ist ein überparteilicher Zusammenschluss von BürgerInnen mit dem Ziel, für die Achtung der Würde des Menschen (Art. 1 GG) einzutreten. Wir engagieren uns gegen jede Form von Diskriminierung, insbesondere ethnische Diskriminierung (gemäß EU-Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000), und setzen uns für die Integration, Partizipation und Gleichbehandlung aller benachteiligten Menschen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, ein. Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch das Aufzeigen und die Dokumentation bestehender Diskriminierung und ihrer Ursachen, sowie die (Weiter-)Entwicklung von gesellschaftlichen Strategien gegen Diskriminierung, sowohl auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene als auch in Politik, Behörden und allen anderen gesellschaftlichen Organisationen. Dazu gehören auch die Beratung und Unterstützung von Betroffenen, die Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene sowie Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit.

## § 5 - Gemeinnützigkeit

Der Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (Köln) e.V. verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung 1997 (§§ 51 ff. AO) in der jeweils gültigen Fassung. Der Verein ist selbstlos tätig. Er verfolgt keine eigenwirtschaftlichen Zwecke. Mittel des Vereins dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten weder direkt noch indirekt Zuwendung aus Mitteln des Vereins. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütung begünstigt werden. Bei Ausscheiden aus dem Verein steht den Mitgliedern kein Anspruch auf das Vereinsvermögen zu. Bei Auflösung des Vereins geht das Vereinsvermögen sowie vorhandenes Informationsmaterial an „Kölnler Appell gegen Rassismus e.V.“, der es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige Zwecke zu verwenden hat. Die Daten der Mitglieder werden vernichtet.

## § 6 - Einnahmen des Vereins

Der Verein finanziert seine Aufgaben durch Mitgliedsbeiträge, Spenden und sonstige Zuwendungen.

## § 7 - Mitgliedschaft

Mitglieder können natürliche und juristische Personen sein. Die Mitgliedschaft wird durch schriftlichen Antrag erworben, über den der Vorstand entscheidet. Gegenüber einer ablehnenden Entscheidung ist innerhalb von vier Wochen nach Mitteilung der Ablehnung ein Einspruch möglich, über den die nächste Mitgliederversammlung entscheidet. Die Mitgliedschaft endet durch Tod, Austrittserklärung, Ausschlussverfahren sowie Streichung von der Mitgliederliste. Ein Austritt ist zum Ende eines Kalenderjahres mit drei Monaten Kündigungsfrist möglich und erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Vorstand in Textform. Die Streichung von der Mitgliederliste kann ausschließlich dann durchgeführt werden, wenn Mitgliedsbeiträge trotz Mahnung nicht bezahlt werden. Die Entscheidung hierfür trifft der Vorstand. Über den Ausschluss entscheidet die Mitgliederversammlung mit zwei Dritteln der Stimmen. Dem Mitglied muss vor der Beschlussfassung Gelegenheit zur Stellungnahme und Rechtfertigung gegeben werden. Gegen den Ausschlussbeschluss kann innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Mitteilung des Ausschlusses die nächste Mitgliederversammlung einberufen werden, die abschließend entscheidet. Die Mitgliedschaft erlischt in diesem Fall am Tag der Abstimmung. Die Mitgliedschaft ist nicht übertragbar und nicht erblich. Sämtliche im Rahmen der Vereinstätigkeit erstellten und erhaltenen Unterlagen und Materialien müssen nach Aufforderung des Vorstands dem Verein zur Verfügung gestellt werden.

## § 8 - Beitragsregelung

Ein Mitgliedsbeitrag wird monatlich, quartalsweise, halbjährlich oder jährlich erhoben. Die Höhe des Beitrags wird von der Mitgliederversammlung bestimmt. Eine Ermäßigung des Mitgliedsbeitrags ist auf Anfrage möglich und muss vom Vorstand genehmigt werden.

## § 9 - Organe des Vereins

Die Organe des Vereins sind:

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand.

## § 10 - Die Mitgliederversammlung

1. Die Mitgliederversammlung findet mindestens einmal jährlich statt. Ort und Zeitpunkt werden vom Vorstand festgesetzt. Der Vorstand beruft die Mitgliederversammlung in Textform unter Angabe der Tagesordnung und unter Wahrung einer Einladungsfrist von mindestens vier Wochen ein. Der Vorstand ist verpflichtet, eine außerordentliche Mitgliederversammlung einzuberufen, wenn es das Interesse des Vereins erfordert oder wenn die Einberufung von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe des Zwecks und der Gründe vom Vorstand verlangt wird.
2. In der Mitgliederversammlung haben natürliche und juristische Personen je eine Stimme. Das Stimmrecht einer juristischen Person wird durch eine(n) schriftlich Bevollmächtigte(n) ausgeübt. Bevollmächtigte können nur jeweils ein Stimmrecht ausüben. Stimmrechtsübertragungen durch natürliche Personen sind ausgeschlossen.
3. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn ordnungsgemäß eingeladen wurde.
4. Bei Abstimmungen und Wahlen entscheidet die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Entscheidungen über die Änderung der Satzung erfordern eine Zweidrittelmehrheit. Eine Vereinsauflösung kann nur durch eine Dreiviertelmehrheit der abgegebenen Stimmen beschlossen werden. Satzungsänderungen beziehungsweise eine Vereinsauflösung müssen als Tagesordnungspunkt ausdrücklich in der Einladung aufgeführt werden.
5. Über sämtliche Beschlüsse der Mitgliederversammlung ist ein Ergebnisprotokoll zu fertigen, dessen Richtigkeit durch die Unterschriften der/des VersammlungsleiterIn und der/des ProtokollführerIn zu bestätigen ist.

## § 11 - Aufgaben der Mitgliederversammlung

Zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung gehören:

- Wahl und Entlastung des Vorstandes
- Festsetzung der Vereinsbeiträge
- Beschlüsse über Satzungsänderungen
- Beschlüsse über die Auflösung des Vereins
- Ausschluss von Mitgliedern (siehe §7)
- Berufung von zwei KassenprüferInnen. Die KassenprüferInnen dürfen weder dem Vorstand noch einem vom Vorstand berufenen Gremium angehören und nicht Angestellte des Vereins sein.

## § 12 - Der Vorstand

1. Der Vorstand wird von der Mitgliederversammlung für zwei Jahre gewählt. Die Wiederwahl von Vorstandsmitgliedern ist möglich. Bis zur Wahl eines neuen Vorstandes werden die Geschäfte durch den bisherigen Vorstand weitergeführt.
2. Der Vorstand besteht aus mindestens drei Personen. Die einzelnen Vorstandsmitglieder werden in Einzelwahl gewählt.
3. Der Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung. Von KandidatInnen geäußerte Wünsche bezüglich der Geschäftsverteilung müssen in der Geschäftsordnung berücksichtigt werden.
4. Das Vorstandsamt erlischt mit dem Verlust der Mitgliedschaft.
5. Scheidet ein Vorstandsmitglied innerhalb seiner Amtszeit aus, so wird sein Amt für die restliche Amtszeit kommissarisch durch ein anderes vom Vorstand gewähltes Vorstandsmitglied verwaltet.
6. Jedes Vorstandsmitglied ist gleichermaßen vertretungsberechtigt. Mindestens zwei Vorstandsmitglieder vertreten gemeinsam den Verein gerichtlich und außergerichtlich. Näheres regelt die Geschäftsordnung.
7. Der Vorstand tritt auf Einladung eines Vorstandsmitglieds zusammen. Die Einberufung der Vorstandssitzung muss erfolgen, wenn ein Vorstandsmitglied dies verlangt. Der Vorstand kommt mindestens sechsmal jährlich zusammen.
8. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist.
9. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.
10. Über die Vorstandssitzungen wird ein Ergebnisprotokoll gefertigt, das den Vorstandsmitgliedern zugänglich zu machen ist.

## § 13 - Aufgaben des Vorstandes

Der Vorstand hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Führung der laufenden Geschäfte des Vereins nach Maßgabe der Satzung
- Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern
- Einberufung der Mitgliederversammlung
- Erstellung und Verabschiedung eines Haushaltsplanes.

## § 14

Gerichtsstand ist Köln.

# Impressum

## Herausgeber:

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

## Konzept, Text und Redaktion:

Berivan Moğultay  
Ilka Simon  
Geneviève Lassey  
Laura Burghardt  
Mira Ragunathan

## Layout:

Adrian Brachman

## Druck:

wir-machen-druck.de

## Erscheinungsdatum:

Dezember 2016

## Bezug:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
Berlinerstraße 97-99, 51063 Köln

Telefon: 0221 96476300

Fax: 0221 9521126

E-Mail: [info@oegg.de](mailto:info@oegg.de)

Web: [www.oegg.de](http://www.oegg.de)



Gefördert von:

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



