

HÜRDEN ÜBERWINDEN – NEUE WEGE SCHAFFEN



JAHRES –BERICHT 2016

Inhalt

Vorwort	3
Bürovorstellung	5
Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2016	8
Die Zahlen auf einen Blick	12
Fälle aus der Praxis	15
Veranstaltungen	17
Projekte	22
Presse und Öffentlichkeitsarbeit	23
Publikationen	32
Vorträge und Informationsveranstaltungen	35
Vernetzungsarbeit	37
Finanzen	41
Schließen Sie sich an!	43
Beitrittsformular	44
Satzung	45
Glossar	46
Impressum	47

Liebe Freund_innen, Unterstützer_innen und Interessierte,

wie in jedem Jahr gibt es erfreuliche und weniger erfreuliche Nachrichten! Wenn wir zurückblicken, erinnern wir uns an ein sehr ereignisreiches Jahr 2016. Mit unserem Jahresbericht möchten wir einen Einblick in die Geschichten geben, die mit uns geteilt wurden, und in die Aktivitäten, die daraus entstanden sind.

Das Jahr begann mit den Vorfällen der Silvesternacht am Kölner Hauptbahnhof. Die Silvesterereignisse 2015/2016 führten zu einem deutlich spürbaren Anstieg der offenen rassistischen Ressentiments in der Gesellschaft. Dies zeigte sich virtuell anhand von Hasskommentaren in den sozialen Medien. Aber auch indem sich auf den Straßen (rechte) „Bürgerwehren“ formierten, die Migrant_innen und Menschen of Color bedrohten und angriffen. Diesem realen Bedrohungsszenario wurde wenig Beachtung geschenkt. Parallel dazu wurde seitens der Polizei verstärkt *racial profiling* durchgeführt. Auch wenn die Polizei nicht mehr Spitzenreiterin unserer Auswertung wie 2015 ist, heißt das jedoch nicht, dass es weniger Fälle von *racial profiling* gibt. Für viele Menschen gehört diese Praxis schon zur ras-

sistischen Normalität ihres Alltags und es fehlt an ausreichendem Wissen über Beschwerdestrukturen. Auch Ende des Jahres erregte die Kölner Polizei wieder Aufsehen, indem sie in organisierter Form *racial profiling* in der Silvesternacht 2016/2017 durchführte. Im Namen der „Prävention“ wurde ein eklatanter Akt von Rassismus legitimiert. Es bleibt die Frage, um welchen Preis das Gefühl von Sicherheit hergestellt werden darf und auch um wessen Sicherheit und Wohlbefinden es hier geht. 2016 sind auch unsere Fallzahlen wieder angestiegen: während wir 2014 rund 104 Fälle hatten, gefolgt von 112 Fällen im Jahr 2015, kommen wir 2016 auf rund 114 Fälle. In der Vergangenheit standen wir immer vor der Problematik, mit einem Stellenanteil von 1,6 an unsere Belastungsgrenzen zu kommen. Zu unserer Freude gab es hier positive Veränderungen: durch die Aufstockung der bisherigen Landesförderung und durch die Bewilligung unseres Antrags für die KOMM-AN-Fördermittel konnten wir unsere Stellenanteile aufstocken, sowie eine neue Stelle ausschreiben und sind nun zu dritt im Team. Trotz dieser erfreulichen Veränderungen bleibt zu hoffen, dass die Not-

wendigkeit der Kontinuität in diesem Bereich gesehen wird und die Förderung langfristig bleibt. Wir sind dennoch positiv gestimmt, und begrüßen Sandra Karangwa als neue Mitarbeiterin, die im Dezember 2016 unser Team verstärkt hat.

Am häufigsten genannt wurden 2016 Diskriminierungen in den Bereichen Ämter/Behörden, Güter/Dienstleistungen und Wohnen mit jeweils 17%. Gerade in diesen Bereichen begegnen Menschen immer wieder Hürden und Barrieren, die ihnen Zugänge verwehren oder auch erschweren. Wir sehen unsere Aufgabe darin, diese Hürden sichtbar zu machen, und neue Wege zu schaffen, d.h. für einen langfristigen Abbau rassistischer Strukturen mit zu arbeiten. So haben wir die Beratungszahlen aus dem Vorjahr zum Anlass genommen, Rassismen im Karneval und Diskriminierung durch die Polizei zu zwei unserer Schwerpunktthemen in 2016 zu machen.

2016 jährte sich das Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum zehnten Mal. Auch dies nehmen wir zum An-

lass, kritisch zurückzublicken. Es ist essentiell, eine Rechtsgrundlage für Betroffene von Diskriminierung zu haben. Dennoch gibt es dringenden Handlungsbedarf: zum einen gibt es Schwachstellen im Gesetz, die die Nutzung für die Betroffenen erschwert. Darüber hinaus ist es mit einem Gesetz allein nicht getan. Unsere Vision ist, dass sich eine gesellschaftliche Antidiskriminierungskultur im Alltag etabliert, und daran werden wir kontinuierlich arbeiten!

Wir bedanken uns in erster Linie bei den Menschen, die bereit sind, uns ihre Geschichten anzuvertrauen und diese in der Hoffnung auf ein gerechteres Miteinander mit uns teilen. Des Weiteren geht unser Dank an unsere Netzwerkpartner_innen und alle engagierten Unterstützer_innen! Wir blicken engagiert nach vorne und wünschen allen eine empowernde und interessante Lektüre!

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

Das **AntiDiskriminierungsBüro** Köln skandalisiert, dokumentiert und bekämpft die vielfältigen Ausprägungsformen sowie Ursachen von Rassismus und Diskriminierung und bietet Menschen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind, eine Anlauf- und Beratungsstelle in der Berliner Straße 97-99 in Köln-Mülheim. Was als kleine Beschwerdestelle 1995 mit Hilfe des jahrelangen zivilgesellschaftlichen Engagements durch Kölner Bürger_innen begann, entwickelte sich mit den Jahren zu einem festen Bestandteil der Kölner Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit. So kann jede_r sich im Büro über Diskriminierungsschutz, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung informieren. Darüber hinaus bieten die Mitarbeiterinnen 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, Rassismus im Kölner Karneval sowie rassismussensible Sprache sind die aktuellen Themenschwerpunkte des Teams, in denen die Mitarbeiterinnen eine besondere Expertise vorzuweisen haben. Hier zu organisieren die Mitarbeiterinnen auch Tagungen und/oder veröffentlichten Publikationen sowie Vorträge und Workshops. Gegen Ende des Jahres stand eine Neueinstellung an. Wir entschlossen uns, zum zweiten Mal das anonymisierte Bewerbungsverfahren durchzuführen. Auch zu diesem Thema bieten wir Vorträge an und geben unsere Erfahrungen weiter.

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. Das bedeutet, wenn Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Nationalität, ihrer äußeren Erscheinung, Sprache oder Religion z.B. auf Ämtern oder

Behörden, beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, im Arbeitsverhältnis, im Bildungsbereich (von Kindertagesstätten bis zum Hochschulwesen), bei der Wohnungssuche sowie im Mietverhältnis, im Gesundheitswesen, im öffentlichen Raum, durch die Justiz oder Polizei diskriminiert, schikaniert oder verbal oder physisch angegriffen werden. Dabei wird nicht außer Acht gelassen, dass Menschen häufig aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, die sich nicht voneinander trennen lassen.

DISKRIMINIERUNGSMELDUNG UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Meldung kann über die Homepage, per Email, postalisch, telefonisch oder direkt vor Ort erfolgen. Die Vorfälle werden dokumentiert und auf Wunsch der Ratsuchenden werden gemeinsam Interventionsmaßnahmen im Hinblick auf die Ziele der Ratsuchenden erarbeitet. Je nach Art der Beschwerde, dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung und der Zielvorstellungen der ratsuchenden Person können wir die Beschwerdeführer_innen auf unterschiedliche Art und Weise begleiten und unterstützen. So können wir beispielsweise Kontakt mit der 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, z.B. Testings, können ein geeignetes Mittel sein, um Indizien für Diskriminierungen zu sammeln und so eine bessere rechtliche Grundlage zu erlangen. Nicht immer ist es von Seiten der Ratsuchenden jedoch gewünscht, dass das ADB Köln/ÖgG unterstützend einschreitet. Häufig kann eine Beratung auch das Ziel haben, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren, um ohne weitere Unterstützung gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen oder die Diskriminierung dokumentieren zu lassen. So kann das Büro angefragt werden, wenn Personen sich über die geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder Wege der Vorbeugung von Diskriminierung informieren möchten. Gelegentlich möchten sich Ratsuchende auch nur absichern, ob bereits geplante oder bereits durchgeführte Schritte angemessen oder sinnvoll sind.

GRUNDSÄTZE DER BERATUNG

ie Person, die sich an uns wendet, steht immer 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 stellen. 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 auch immer eine Auseinandersetzung mit den Machtverhältnissen und -strukturen in der Gesellschaft, die zur Diskriminierung geführt haben, beinhaltet. Empowerment spielt dabei eine entscheidende Rolle. Dabei handelt es sich um eine Abkehr von einer „Fürsorgepädagogik“ hin zu einem ressourcenorientierten Ansatz, mit dem die Ressourcen der ratsuchenden Personen aktiviert und gestärkt werden sollen. Die ratsuchenden Personen werden dazu ermutigt, bzw. darin unterstützt, für ihre Rechte einzutreten. Viele der Personen, die sich an uns wenden, kommen mit traumatisierenden Gefühlen der Ohnmacht, Verletztheit, Isolation, Wut, erschüttertem Selbstvertrauen und Ängsten vor Repressalien und Viktimisierungen in unser Büro. Erfahrungsgemäß ist es für die Ratsuchenden eine befreiende Erfahrung, dass sie ernst genommen werden und über das Erlebte in einem geschützten Raum sprechen 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, Französisch und Türkisch stattfinden. Dolmetscher_innen stehen für die Sprachen Bulgarisch, Farsi, Italienisch, Mazedonisch, Rumänisch, Russisch, Romanes, Serbokroatisch und Spanisch 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 bestand bis Jahresende aus einer Mitarbeiterin of Color und einer *weißen* Mitarbeiterin. Im Dezember kam eine Schwarze Mitarbeiterin zum Team hinzu. 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. wegen sozialen Status, Familiengröße oder Ehestatus.“

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

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

Alle Fälle, die bei uns gemeldet und/oder bei denen ein Begleitprozess stattgefunden hat, sind bei der Auswertung für das Jahr 2016 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 ein Vielfaches höher. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass unser Beratungsangebot nicht bei allen Betroffenen oder potenziell Betroffenen bekannt ist und dass Diskriminierung von vielen Betroffenen als „normal“ empfunden 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 – einen kleinen Ausschnitt davon repräsentieren die 114 Geschichten, die mit uns geteilt wurden.

BETROFFENE

2016 wurden uns insgesamt **114** Fälle von Diskriminierung gemeldet. Dabei stellten die Ratsuchenden eine sehr heterogene Gruppe dar. Der Großteil der Ratsuchenden hat im Jahr 2016 die Diskriminierung der eigenen Person gemeldet (**67%**). Nicht jede_r Beschwerdeführer_in ist selbst von der gemeldeten Diskriminierung betroffen. **16%** sprachen für eine andere Person oder Gruppe von Menschen vor und **19%** 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). Zusammengekommen 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 **82%** Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden. Unter diese Kategorie fällt die zugeschriebene oder tatsächliche nicht-deutsche Herkunft. Dabei ist unwesentlich, wie die von Diskriminierung betroffenen Personen selbst zu ihrer vermeintlichen „ethnischen Herkunft“ stehen. 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“ (**34%**), „Staatsangehörigkeit“ (**23%**), „Hautfarbe“ (**22%**) und „Weltanschauung/ Religion“ (**18%**). Beschwerdeführer_innen, die sich aufgrund des Merkmals „Weltanschauung/ Religion“ an uns wandten, meldeten in der überwiegenden Mehrheit einen Fall von antimuslimischem Rassismus. Zudem wurde mit einem Anteil von **18%** eine Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsstatus genannt, womit sich diese statistische Größe im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt hat. Mit **12%** wurde Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemeldet. Diskriminierungsfälle aufgrund der „Sprache“ waren mit **9%** vertreten. Auch fühlten sich **9%** der Ratsuchenden aufgrund ihres Lebensalters diskriminiert. „Chronische Krankheit“ wurde mit **4%** genannt und das Diskriminierungsmerkmal „Behinderung“ mit **2%**, gefolgt von „homosexueller, bisexueller oder transgener Identität“ mit **2%**. Unter die Kate-

gorie „Sonstige“ (5%) 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. 2016 wurden die die meisten Diskriminierungsereignisse in den Bereichen „Wohnen“ (17%), „Güter und Dienstleistungen“ (17%) und „Behörden und Ämter“ (17%) gemeldet. Wir beobachten jedoch, dass in vielen Fällen die Diskriminierung nicht nur in einen Diskriminierungsbereich fällt, sondern mehrere Gesellschafts- und Lebensbereiche berührt.

Wohnen

Im Bereich Wohnen (17%) wird Diskriminierung meist durch Konflikte mit der direkten Nachbarschaft, bspw. 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 (wie auch die Kategorie Geschlecht bspw.) für die Betroffenen nachteilig auf dem Wohnungsmarkt auswirkt. Vermutlich liegt die Dunkelziffer im Teilbereich „Wohnungssuche“ wesentlich höher und nur wenige Menschen

gehen aktiv gegen die erlebte Diskriminierung beim Zugang zum Wohnungsmarkt vor.

Ämter und Behörden

Im Bereich Ämter und Behörden (17%) 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. In dieser Kategorie wurden uns auch diskriminierende und benachteiligende Regelungen sowie Gesetze, die von bestimmten Ämtern umgesetzt werden, also Diskriminierung auf der strukturellen Ebene, gemeldet.

Güter und Dienstleistungen

Im Bereich Güter und Dienstleistungen (17%) hängen systematische Ausschlusspraxen für gewöhnlich mit ökonomischen Erwägungen zusammen. Unter dieser Kategorie fallen alle Fälle, bei denen öffentlich Verträge geschlossen werden können. 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, wo potenzielle Kund_innen und Besucher_innen von den Verantwortlichen aus diskriminierenden Gründen nicht erwünscht waren. Auch hier ist anzunehmen, dass die Dunkelziffer um ein Vielfaches höher ist.

Bildung

Der am vierthäufigsten 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, oder auch in Kindertagesstätten. 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. Zudem gab es unter den Ratsuchenden auch geflüchtete Familien, deren Kindern auch nach mehreren Monaten Wartezeit keine Schulplätze zugeteilt wurden.

Polizei

11% der gemeldeten Diskriminierungsfälle lassen sich im Bereich Diskriminierung durch die Polizei 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 unverhältnismäßigen körperlichem Gewalteinsatz der Polizei kam. Darüber hinaus schlagen hier unzulässige verdachtsunabhängige Personenkontrollen aufgrund verallgemeinernder Kriterien wie

„Rasse“, ethnische Zugehörigkeit, Religion und nationale Herkunft einer Person (racial profiling) zu Buche. Auch wenn hier die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken sind, spricht dies nicht per se für einen Rückgang der Diskriminierungsvorfälle.

Arbeit

Rund **11%** 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 von einer angenommenen oder tatsächlichen Religionszugehörigkeit und/oder Weltanschauung. Der Wunsch nach freier Religionsausübung, wie sie beispielsweise im Tragen eines Kopftuches zum Ausdruck kommt, wurde für die Betroffenen zum Nachteil auf dem Arbeitsmarkt und zum Ausgangspunkt von Diskriminierung.

Gesundheit

Der Bereich Gesundheit wurde mit **6%** genannt. Hierunter fallen z.B. Diskriminierungserfahrungen durch Ärzt_innen, Psychotherapeut_innen oder auch Erfahrungen von Menschen, die in der Pflege oder im Gesundheitswesen tätig sind.

Justiz

Der Bereich Justiz (**5%**) geht oft mit anderen Diskriminierungsbereichen einher, wie bspw.

Statistik 2016: Die Zahlen auf einen Blick

Betroffene



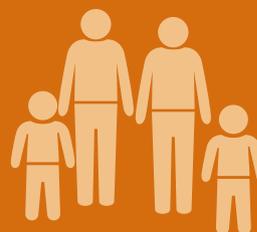
3%
keine
Angabe



2%
Organisation/
Unternehmen

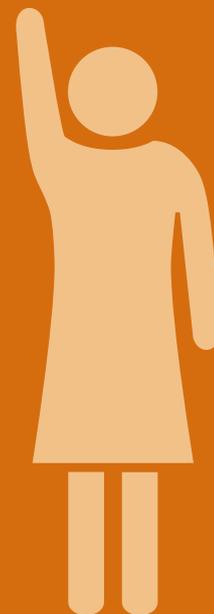


16%
Eine andere
Gruppe/Person



19%
Familie

67%
beschwerdeführende
Person



Diskriminierungsmerkmale

ETHNISCHE HERKUNFT 82%

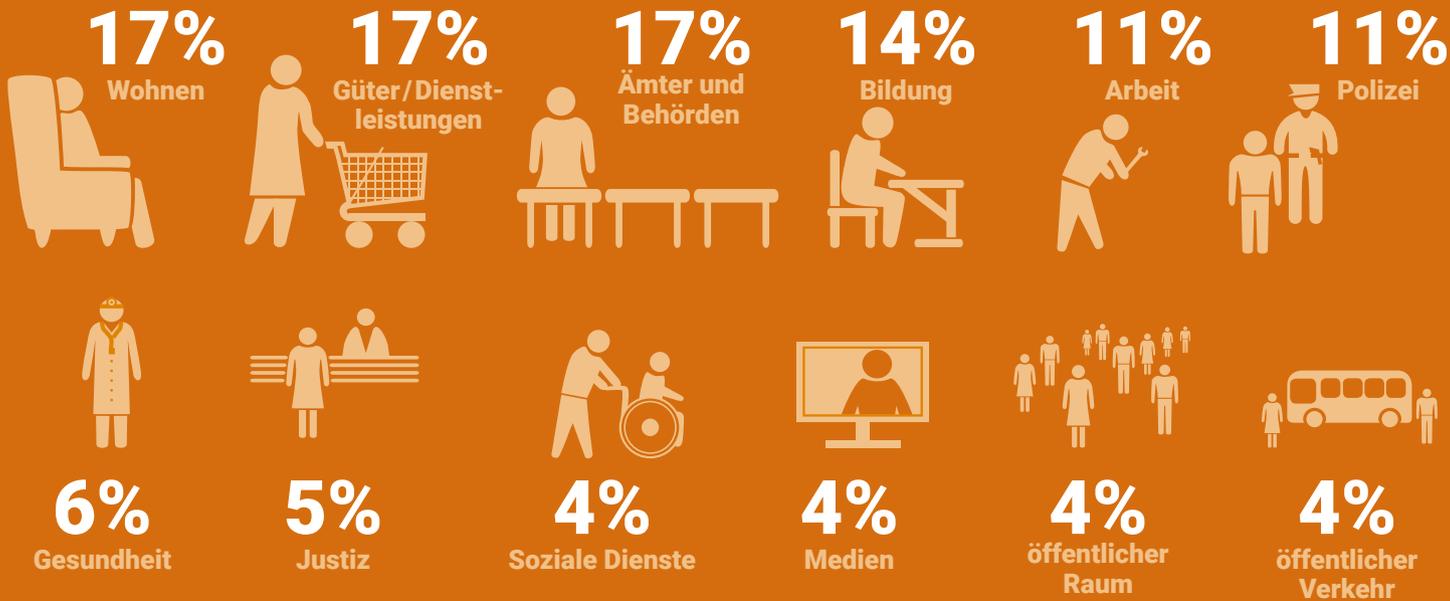
ÄUSSERE ERSCHEINUNG 34% STAATSANGEHÖRIGKEIT 23%

HAUTFARBE 22% WELTANSCHAUUNG/RELIGION 18% AUFENTHALTSSTATUS 18%

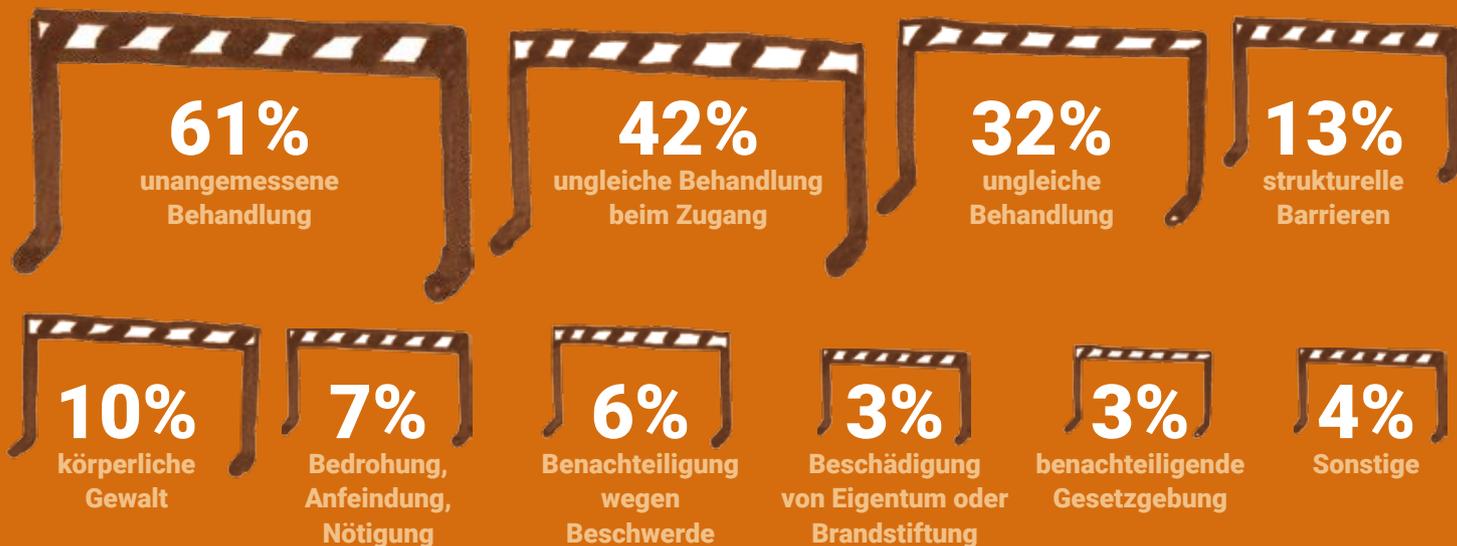
GESCHLECHT 12% LEBENSALTER 9% SPRACHE 9% CHRONISCHE KRANKHEIT 4%

FAMILIENSTAND 2% BEHINDERUNG 2% SEXUELLE IDENTITÄT 2% KEINE ANGABE 2% SONSTIGE 5%

Diskriminierungsbereiche



Art der Diskriminierung



Polizei oder Ämter/Behörden und umfasst ungleiche Behandlung durch die Justiz im weitesten Sinne. Hierunter fallen bspw. ungleiche Behandlung in gerichtlichen Prozessen, institutionelle Diskriminierung durch Gesetze und Regelungen oder auch eine Rechtsprechung, die Rassismuserfahrungen von Menschen außer Acht lässt.

Sonstiges

Weitere Diskriminierungen wurden in den Bereichen Öffentlicher Raum (4%), Medien (4%), Soziale Dienste (4%) und Politik (1%) gemeldet.

ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. Insgesamt 61% der Fälle handeln von einer unangemessenen Behandlung. Bei der ungleichen Behandlung unterscheiden wir nochmal zwischen ungleicher Behandlung (32%) und ungleicher Behandlung beim Zugang (42%), 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 Be-

handlung“ summieren sich rassistische Beleidigungen, (rassistisches) Mobbing, Bossing, Beleidigungen und Schikanen. Die Diskriminierung in Form von strukturellen Barrieren wurde mit einem Anteil von 13% angegeben. Unter strukturellen Barrieren fällt weniger das Verhalten einzelner Personen, sondern vielmehr internalisierte Praktiken und Regelungen, die in gesellschaftlichen Bereichen gelten und einen diskriminierenden Effekt haben.

In rund 10% der Fälle fand die Diskriminierung über die unangemessene Behandlung hinaus als körperliche Gewalt statt, indem die Betroffenen sich bedroht, angefeindet oder genötigt fühlten. 6% der Ratsuchenden fühlten sich aufgrund einer vorhergegangenen Beschwerde diskriminiert. 3% berichteten uns von einer Beschädigung von Eigentum oder Brandstiftung. Unter den Bereich „benachteiligende Gesetzgebung“ (3%) fallen jene Betroffene, die zwar der Sache nach eine ordnungsgemäße Behandlung erfuhren, jedoch die gesetzliche Regelung ihrer Sache als diskriminierend empfinden. Dies betraf Fälle an der Schnittstelle Arbeits- und Sozialrecht sowie Sozialrecht und EU-Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit. Unter sonstige Arten der Diskriminierung (4%) fällt u.a. die Benachteiligung wegen einer Beschwerde.

Fälle aus der Praxis

15



WOHNEN

Herr K. ist seit 18 Jahren Mitglied bei einer Wohnungs-Baugenossenschaft. Seit einigen Jahren sucht er für sich und seine Familie eine neue Wohnung, da seine beiden erwachsenen Kinder sich ein Zimmer teilen müssen und er gerne in einer besseren Wohngegend wohnen möchte. Seit einem Jahr sucht er verstärkt, die Wohnungen werden jedoch immer anderen Mitgliedern der Baugenossenschaft gegeben. Da das Hauptkriterium für die Vergabe der Wohnungen unter den interessierten Mitgliedern der Wohnungs-Baugenossenschaft die Dauer der Mitgliedschaft ist und Herr K. bereits seit 18 Jahren Mitglied ist, vermutet er, dass er aufgrund seiner ethnischen Herkunft und/oder seiner Roma-Zugehörigkeit keine Wohnung in einer guten Wohngegend erhält. In einem Beschwerdeschreiben an die Genossenschaft bittet das ADB im Namen von Herrn K. um ein klärendes Gespräch sowie um Transparenz bezüglich der Vergabekriterien. Im Antwortschreiben der Baugenossenschaft wird der Ein-

schätzung der Diskriminierung widersprochen und darauf hingewiesen, dass Wohnungen, die für Herr K. von Interesse sind, äußerst begehrt seien. Auch im weiteren Briefwechsel wurde nicht auf die vermutete strukturelle Benachteiligung von Mietern mit sogenanntem Migrationshintergrund eingegangen. In einem Klärungsgespräch mit Vertreter_innen der Wohnungsbaugenossenschaft hatte Herr K. jedoch zumindest die Gelegenheit, seine Sicht der Dinge darzulegen.

ÖFFENTLICHER NAHVERKEHR



Frau S. fuhr in der Bahn, als zwei Fahrkartenkontrolleurinnen das Fahrzeug betraten. Frau S., die zu dem Zeitpunkt der einzige Schwarze Fahrgast in der Straßenbahn war, wurde als einzige im Abteil aufgefordert, ihre Fahrkarte vorzuzeigen. Obwohl sie sowohl ihre gültige Fahrkarte als auch ihren Ausweis aushändigte, stellte die Mitarbeiterin des Verkehrsunternehmens ihr des weiteren Fragen über ihren Geburtsort und untersuchte ihren Ausweis, als würde sie dessen Echtheit anzweifeln. Im Auftrag von Frau S. verfasste eine Mitarbeiterin des ADB Köln einen Beschwerdebrief an das Unternehmen, in dem sie Frau S.s Wunsch nach einem Klärungsgespräch und einer persönlichen Entschuldigung durch die diskriminierende Kontrolleurin Nachdruck verlieh. In einem Antwortschreiben wies der Vorstand

des Unternehmens die Vorwürfe von Frau S. zurück und machte sie für die Eskalation der Situation in der Straßenbahn verantwortlich. Auf das Angebot eines Klärungsgesprächs wollte Frau S. nicht weiter eingehen.



GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Herr D. betreibt gerne Sport und hat in einem Fitnessstudio an einem Probetraining teilgenommen. Am darauf folgenden Tag kehrte er ins Studio zurück, um einen Vertrag zur Mitgliedschaft zu unterschreiben. Der Mitarbeiter vor Ort teilte ihm dabei jedoch mit, dass eine Anmeldung nicht möglich wäre. Auf die Nachfrage von Herrn D., warum eine Anmeldung nicht möglich sei, antwortete der Mitarbeiter nach Angabe von Herrn D.: „No refugees. No muslims. No gays.“ Herr D. beschwerte sich daraufhin bei der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt, die ihn weiter an das ADB Köln verweist. Die Aussage des Mitarbeiters verstößt gegen §19 Abs. 1 Nr. 1 AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz). Zusammen mit dem ADB und der Gleichstellungsbeauftragten wurde das Fitnessstudio über den Verstoß gegen das AGG aufgeklärt und eine Stellungnahme eingefordert. Herr D. hätte die Möglichkeit gehabt, gegen das Fitnessstudio zu klagen, hat diesen Weg aber nicht weiter verfolgt.

ÄMTER UND BEHÖRDEN

Frau Y. sucht das ADB Köln auf, da sie im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst als Lehrerin aufgefordert wurde, ihre deutsche Staatsangehörigkeit gesondert nachzuweisen. Frau Y. ist irritiert über die Aufforderung, da sie bereits eine Kopie ihres deutschen Personalausweises eingereicht hat, und möchte von der Bezirksregierung wissen, warum sie den Nachweis einreichen soll und andere Mitbewerber_innen nicht, da sie zweifelsfrei deutsche Staatsangehörige ist. Telefonisch wurde Frau Y. mitgeteilt, dass die gesonderte Aufforderung zum Nachweis der deutschen Staatsangehörigkeit aufgrund „bestimmter Hinweise“, die Sie scheinbar an der Zugehörigkeit zur deutschen Staatsangehörigkeit zweifeln lassen, geschieht. Im Auftrag von Frau Y. hat eine Mitarbeiterin des ADBs ein Beschwerdeschreiben mit der Bitte um Stellungnahme verfasst. Im Antwortschreiben der Bezirksregierung wurde erneut die gleiche Argumentation wie im vorhergehenden Telefonat genutzt. Frau Y. hat dies zur Kenntnis genommen, jedoch aus Angst vor möglichen Konsequenzen von weiteren Schritten abgesehen.





TAGUNG: „WO FÄNGT DER SPASS AN? - KÖLNER KARNEVAL ZWI- SCHEN BRAUCH- TUM UND VERÄNDERUNG“

Am 18. November 2016 führte das ADB Köln / ÖgG gemeinsam mit der Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus die Tagung „Wo fängt der Spaß an? – Kölner Karneval zwischen Brauchtum und Veränderung“ im NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln durch. Bei dieser einzigartigen Tagung konnten sich die Teilnehmenden mit der Frage auseinandersetzen, ob im Karneval wirklich alles erlaubt ist, und wo die Grenze der Freiheit des Gegenübers überschritten und seine Würde verletzt wird. Welche Persiflage ist angebracht, um zu kritisieren und zu provozieren und wo ist sie verletzend und re-produziert stereotype Bilder, welche Ungleichheiten in der Gesellschaft stärken? Wo ist das Brauchtum wichtig und richtig und wo gilt es, Veränderungsprozesse

anzuregen? Im Rahmen der Tagung wurden diese und ähnliche Fragen diskutiert. Mit Hilfe eines Blicks in die Geschichte des Kölner Karnevals wurden Antworten und Argumente gefunden. Rassismus- und diskriminierungskritische Positionen, die im Gelächter des Karnevals häufig untergehen, wurden abseits des karnevalistischen Geschehens hörbar gemacht. So wurde der Blick der Teilnehmenden geschärft, Denkmuster reflektiert und durchbrochen – mit dem Ziel, dass in Zukunft auch wirklich alle an Karneval zusammen Spaß haben können.

Die Tagung wurde gemeinsam mit der Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus (ibs) durchgeführt und durch das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW finanziert.

DISSEN MIT MIR NICHT! KREATIV GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

2016 fand der Schulwettbewerb „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ bereits zum 8. Mal erfolgreich statt. Organisiert wurde diese Veranstaltung vom ADB Köln / ÖgG, dem Caritasverband für die Stadt Köln, der Bezirksjugendpflege Rodenkir-

chen der Stadt Köln sowie dem Nicolaus-August-Otto-Berufskollegs in Köln Deutz / Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage.

Ziel dieses Wettbewerbs war es, Schüler_innen in ganz Köln dazu zu motivieren, sich kreativ mit den Themen Benachteiligung und Ausgrenzung zu beschäftigen. Unter den Einsendungen befanden sich beeindruckende Beiträge, darunter auch Auseinandersetzungen mit persönlichen Erlebnissen in Form von Videos, selbst gemalten Bildern und Musikbeiträgen. Ausgezeichnet wurden die Beiträge im Rahmen einer Abschlussveranstaltung in Köln-Rodenkirchen. In diesem Jahr musste die fünfköpfige Jury zwischen 13 Projekten wählen. Dies machte die Entscheidung der Jury umso schwerer. Jedoch konnte sie sich am Ende auf eine Reihenfolge einigen, so dass die Preise unter allen teilnehmenden Beiträgen verteilt werden konnten. Den ersten Platz belegte der Verein IFMGZ Holla mit dem Anti-Rassismus-Film „Woher kommst du?“. Er zeigt fünf Mädchen und wie sie mit der Frage „Woher kommst

du?“ umgehen. Das Drehbuch wurde von den 15- und 16-jährigen Mädchen selbst geschrieben. Durch die zahlreichen Sponsoren gelang es, eine tolle Auswahl an Preisen zusammenzustellen. Die Highlights hierbei bildeten sicher

eine Berlin- sowie eine Brüsselreise oder auch der Besuch eines Spieles des 1. FC Kölns. Doch nicht nur die Preise vermochten die Kinder und Jugendlichen zu begeistern. Die Preisverteilung, dessen Schirmherrschaft der Lehrer und Rapper Kutlu Yurtseven übernahm, war in ein buntes Programm mit einem Auftritt des Schirmherrns sowie der Sängerin Farah Rieli eingebettet. Das ADB kann auf einen erfolgreichen Wettbewerb zurückblicken - gerade weil den Jugendlichen, deren Stimmen meist nicht gehört werden, hier eine Plattform geboten wurde, um ihre subjektive Wahrnehmung und Deutung sozialer Zustände auszudrücken/darzustellen. Für die Organisator_innen und Veranstalter_innen war dies eine weitere Maßnahme zur Aufklärung und zur Stärkung der Selbsthilfepotentiale für Jugendliche of Color (Jugendliche mit negativen Rassismuserfahrungen), die in der Schule diskriminierende Erfahrungen machen. Nach wie vor genießen Schüler_innen und Lehrer_innen öffentlicher Bildungseinrichtungen keinen Rechtsschutz nach dem AGG. Daher ist es umso wichtiger Schüler_innen zu zeigen, dass sie mit der Bewältigung ihrer alltäglichen Erfahrungen nicht alleine sind. Auch im nächsten Jahr wird der Wettbewerb daher in Zusammenarbeit mit den Partner_innen des ADB des Caritasverbandes der Stadt Köln, des Berufskollegs NAOB (Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage) sowie der Bezirksjugendpflege Mülheim der Stadt Köln wiederholt werden.



WORKSHOP „WAS IST DISKRIMINIERUNG?“

Am 23. April 2016 führte das ADB Köln / ÖgG den Workshop „Was ist Diskriminierung?“ im MÜTZe Bürgerhaus in Köln-Mülheim durch. Dieser Workshop richtete sich an alle Menschen, die unsere Arbeit und Beratungsstan-

dards sowie unseren Verein näher kennenlernen und sich intensiver mit der Frage, wo Diskriminierung anfängt und wo sie aufhört, auseinandersetzen wollten. Es gab viel Raum zum Austausch, diskutieren und mitdenken. 13 Personen nahmen an dem Workshop teil, in dem lebendig diskutiert wurde.

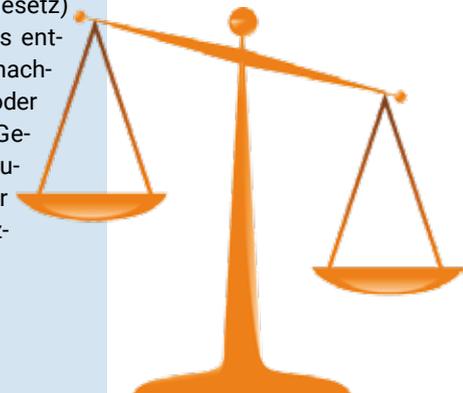
EINE TEILNEHMERIN BERICHTET

Am Samstag, den 23. April hat das **AntiDiskriminierungsBüro Köln** den Workshop „Was ist Diskriminierung?“ in dem schönen MÜTZe Bürgerhaus in Köln-Mülheim durchgeführt. Als neuer Praktikantin wurde mir angeboten, auch teilzunehmen und etwas über Diskriminierung zu lernen. Das machte ich natürlich gerne!

Angefangen hat der Tag mit einem gemütlichen Stehcafé, wo mensch sich bei einem Kaffee erstmal austauschen und ankommen konnte. Es wurde im Laufe des Tages noch deutlicher, aber schon hier war es sehr interessant, die Hintergründe der anderen Teilnehmer_innen kennenzulernen und zu erfahren, wie sie zu dem Workshop kamen. Da ausdrücklich keine Vorkenntnisse von Nöten waren, waren wir eine angenehm gemischte interessierte Gruppe. Überraschend war die Vorstellungsrunde. Man sollte nicht nur den eigenen Namen nennen, sondern auch kurz erläutern, woher er stammt, ob es eine Geschichte dazu gibt und wie mensch denn am liebsten genannt werden möchte. Die Geschichten waren sehr unterschiedlich und gaben direkt einen Einblick in das Leben der Anwesenden bei etwas, worüber mensch sich vielleicht gar nicht solche Gedanken gemacht hätte. Als nächstes wurden uns Bilder gezeigt, zu denen wir uns Notizen machen sollten. In der Auflösung ganz am Ende wurde klar, wie stark unsere Einschätzungen von dem eigentlichen Bildgeschehen abwichen,

und man konnte sehen, wie voreingenommen wir an Themen herantreten. Dann kam eine weitere interessante Aufgabe, bei der verschiedene kurze Fallbeschreibungen gezeigt wurden und wir entscheiden mussten, ob wir das für Diskriminierung halten oder nicht. Hier gab es mehr oder weniger kontroverse Themen, zu denen jede_r ermutigt wurde, Stellung zu beziehen, und es kam zu spannenden Diskussionen. Dabei wurde das Workshop-Thema direkt relevant, denn viele waren immer wieder unsicher: Was ist eigentlich genau Diskriminierung?

Dazu wurden wir dann einerseits mit konkreten Erklärungen des ADBs Vortrag zu diesem Thema versorgt, doch wir bekamen andererseits auch die Chance, uns selbst mit dem Begriff und seinem Rahmen zu beschäftigen. Wir erhielten die Aufgabe, uns in Gruppen zu überlegen, wie wir für uns Diskriminierung definieren würden, wären wir ein ADB. Meine Gruppe hat sich für ein nah an das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) angelehnte Diskriminierungsverständnis entschieden (Diskriminierung bedeutet „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse (sic) oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“). Durch die zusätzlichen Fragen, welche Fälle wir annehmen



würden und ob es welche gäbe, die wir ablehnen würden, ergaben sich auch Fragen, die wir später an das Team richten durften. Dadurch wurden u. a. noch einmal der Unterschied von strukturellem und individuellem Rassismus deutlich und das Phänomen von „White Privilege“ angesprochen. Um sich einzufühlen, was Privilegien eigentlich bedeuten und wie wenig mensch sich oft über seine Privilegien Gedanken macht, haben wir ein Spiel mit zugewiesenen Rollen gespielt, in dem einmal auch visuell sehr deutlich wurde, welche Hürden es in einer Gesellschaft für Minderheiten gibt. Ich

hatte den Eindruck, dass nicht nur ich davon viel mitnehmen konnte. Des Weiteren wurde noch ausführlich vorgestellt, wie Beratungsarbeit eigentlich funktioniert, es wurde uns viel Infomaterial zur Verfügung gestellt und am Ende gab es die Möglichkeit, noch einmal Fragen zu stellen, zu diskutieren und Feedback zu geben. Insgesamt hatte ich einen sehr erlebnisreichen Samstag, bei dem ich Neues lernen und mich mit interessanten Menschen austauschen konnte. Danke für den tollen Workshop, liebes Team!

Anna Vogt

EMPOWERMENTWORKSHOP „WURZELN UND FLÜGEL: AFRODEUTSCHE UND ANDERE SCHWARZE KINDER IN DEUTSCHLAND STARK MACHEN!“

Am 25. und 26. November 2016 organisierte das ADB Köln/ÖgG zum 4. Mal den Workshop „Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!“ im Bürgerhaus MütZe in Köln-Mülheim. Diesmal gemeinsam mit der Antirassismus-Trainerin ManuEla Ritz In dem zweitägigen Workshop wurden Strategien zur Stärkung des Kindes erarbeitet und bewusst gemacht. In einem geschützten

Raum wurden mit Hilfe verschiedener Übungen, Methoden und Simulationen die eigenen Positionen, Empfindungen und Meinungsbilder entdeckt und hinterfragt. Die Eltern erarbeiteten, wie man als Familienangehörige_r das Kind dabei unterstützen kann, eine gesunde, starke und selbstbewusste Identität als Schwarze_r

in einer Gesellschaft zu entwickeln, in der *weiß* als Norm gilt, und sich als selbstbewusstes Gesellschaftsmitglied gegen Rassismus und Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

15 Mütter und Väter mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen beschäftigten sich in einem geschützten Raum u.a. mit folgenden Fragestellungen:

- Wie kann ich erkennen bzw. erfahren, ob mein Kind tatsächlich Rassismus erlebt?
- Wie kann ich mein Kind stärken, wenn es Rassismuserfahrungen äußert?
- Wie will ich mit unangenehmen Situationen oder gar Anfeindungen umgehen, die mich als Mutter oder Vater persönlich und/oder unsere gesamte Familie betreffen?

Das Workshop-Konzept „Wurzeln und Flügel“ bot den Eltern die Möglichkeit, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen und Lösungsansätze für problematische Situationen zu erarbeiten. Durch die professionelle Begleitung von ManuEla Ritz - freiberufliche Teamerin und selbst





Schwarze Adoptierte - wurden den Eltern Diskriminierungsstrukturen nahe gebracht, so dass sie sich selbst in diesen Strukturen verorten konnten, und so mehr Sicherheit für herausfordernde Alltagssituationen erlangten. Durch eine kostenfreie Kinderbetreuung konnten auch Eltern mit kleinen Kindern die Teilnahme am Workshop ermöglicht werden.

Dieser Workshop wurde durch Zuwendungen des Landes NRW, durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW sowie durch die Stadt Köln gefördert und in Kooperation mit dem **BÜNDNIS14 AFRIKA** sowie mit eundlicher Unterstützung des Bürgerhaus MütZe durchgeführt.

Da der Workshop bereits einen Tag nach der Bewerbung ausgebucht war und das Interesse noch immer sehr groß ist, werden wir auch im Jahre 2017 versuchen, den Workshop anzubieten.

INTERNATIONALER TAG GEGEN RASSISMUS

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21. März fand am 18.03.2016 vor dem Kölner Hauptbahnhof eine öffentlichkeitswirksame Aktion statt. Diesmal fand die Aktion bewusst vor dem Kölner Hauptbahnhof statt, um bewusst ein Zeichen gegen Rassismus und jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt zu setzen.

In diesem Jahr wurde der Tag gegen Rassismus mit unterschiedlichen kreativen Darbietungen zum Thema gestaltet, u.a. eine musikalische Darbietung durch eine Trommelgruppe, ein Flashmob, ein Tanzauftritt, Redebeiträge und eine Theaterperformance. An Infotischen informierten die Mitgliedsorganisationen des Forums über die bestehenden Beratungsangebote und Interventionsmöglichkeiten gegen Rassismus und Diskriminierung.

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



Stadt Köln



Projekte

SCHULE	OHNE RASSISMUS
SCHULE	MIT COURAGE

RASSISMUSKRITIK IM BILDUNGSBEREICH

Dadurch, dass ein Aufgabenschwerpunkt von ÖgG/ADB Köln die Rassismuskritik im Bildungsbereich darstellt und die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunahm, gehört ÖgG/ADB Köln seit 2013 zum Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SOR-SMC). Dies ist ein Projekt von und für Schüler_innen, die sich gegen alle Formen von Diskriminierung und Rassismus engagieren wollen und damit an der eigenen Schule anfangen. Sie treten für Toleranz und eine gewaltfreie demokratische Gesellschaft ein. Durch die Patenschaft begleiten wir Projekte und Aktionen gegen Rassismus im schulischen Kontext.

AUSWEITUNG DES BERATUNGSANGEBOTS: DOLMETSCHER_INNENPOOL

Um das Beratungsangebot möglichst barrierefrei zu gestalten, hat das ADB / ÖgG bereits 2015 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, mazedonischen rumänischen, russischen, serbokroatischen, spanischen sowie Farsi und Roma-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

Auch 2016 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:

Schwimmbadverbot für männliche Geflüchtete verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Köln, 19.01.2016

Die Stiftung ‚Leben ohne Rassismus‘ und die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit stellen fest: Das allgemeine Zutrittsverbot der Stadt Bornheim zum örtlichen Schwimmbad für männliche Geflüchtete ist rechtswidrig. Das AGG verbietet eine Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. (§ 2, Abs. 1, Nr. 8, AGG). Geflüchtete genießen denselben Diskriminierungsschutz in Deutschland wie alle Menschen. Deutsche Behörden müssen sich an das grundgesetzlich verankerte Diskriminierungsverbot halten. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen emotional und rassistisch aufgeladenen Debatte um die sexuellen Übergriffe in Köln, Hamburg und Stuttgart.

Gleichzeitig wendet sich die Stiftung gegen jede Art sexueller Belästigung, wie sie für das Schwimmbad beschrieben werden. Die Bekämpfung sexualisierter Gewalt in jeglicher Form darf jedoch auf keinen Fall mit diskriminierenden Mitteln geführt werden!

Das Zutrittsverbot ist eine rassistische Praxis der Selektion,

weil sie Männer, die als arabisch oder nordafrikanisch wahrgenommen werden, unter Generalverdacht stellt. In unserer Beratung machen wir die Erfahrung, dass gerade dieser Gruppe in verschiedenen Lebensbereichen, beispielsweise der Zugang zu Fitnessstudios oder Diskotheken, verwehrt wird. Auch machen sie Diskriminierungserfahrungen u.a. auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt.

Angemessen und ausreichend wären vielmehr Hausverbote oder Strafanzeigen gegen die einzelnen Täter. Eine allgemeine Stigmatisierung, wie sie nun massiv nach den Vorfällen in den o.g. Städten stattfindet, bildet den Nährboden für alltägliche Benachteiligungen dieser Art. Betroffene können gegen die Stadt Bornheim wegen Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot klagen und das Beratungsangebot der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit wahrnehmen.

ViSdP:

Hartmut Reiners,
Vorsitzender Stiftungsbeirat, 0203 284873

ADBs für NRW!



Stellungnahme zur AfD-Präsenz beim birlikte-Fest

Als AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln in Trägerschaft des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. möchten wir an dieser Stelle unsere Teilnahme am birlikte-Fest am 5.6.2016 absagen. Mit dieser Entscheidung positionieren wir uns klar gegen die Einladung des AfD-Vertreters Konrad Adam.

Die Alternative für Deutschland sieht Vielfalt der Menschen und Lebensformen als Bedrohung an, hetzt derzeit vor allem gegen Geflüchtete und versucht dabei immer wieder, soziale Gruppen gegeneinander auszuspielen und zu instrumentalisieren. So schürt sie immer weiter rassistische, sexistische, sozialdarwinistische und demokratiefeindliche Ressentiments und versucht, diese weiter zu etablieren: Die AfD will Frauen das Recht verweigern, über ihre Körper selbst bestimmen zu dürfen, sie will Homosexuellen wesentliche Rechte vorenthalten, stellt Muslim_innen unter Generalverdacht und erwartet von diesen, ihre „Integrationswilligkeit“ unter Beweis zu stellen - nur um einige exemplarische Forderungen der AfD darzustellen. Wir sind dagegen, dass auf einer Veranstaltung wie birlikte diesen ideologischen Diskursen Raum geboten wird.

2014 fand das erste birlikte-Festival statt - auf den Tag genau zehn Jahre nach dem NSU-Nagelbombenanschlag in der Keupstraße -, und stand im Zeichen des „Zusammenstehens“, um ein Zeichen gegen rechte Gewalt und rassistische Verhältnisse zu setzen und den Opfern rechter / rassistischer Gewalt zu gedenken.

Bereits jetzt hat die Einladung des AfD-Politikers Konrad Adam zu weitreichenden Diskussionen und einer immen-

sen medialen Aufmerksamkeit geführt, so dass das eigentliche Ziel des birlikte-Festivals in den Hintergrund getreten ist, und für die Opfer der NSU-Attentate eine Verhöhnung darstellt. Für uns steht im Fokus, auf dieser Veranstaltung Raum für Gleichbehandlung zu schaffen, Menschen, die von rassistischer Gewalt und Diskriminierung betroffen sind, Gehör zu geben und deutlich zu machen, dass wir uns nicht spalten lassen.

Als Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. sehen wir es als unsere Aufgabe, Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen, diskriminierende Strukturen aufzudecken und zu bekämpfen. Wir wollen kein Teil des Dialogs mit der AfD sein und ihnen erst recht kein Verständnis entgegenbringen. 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

Kontaktdaten:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
 AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln
 Berliner Straße 97-99
 51063 Köln
 Fon: 0221/96476300
 E-Mail: info@oegg.de



PRESSEMITTEILUNG

10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Leipzig, den 09.08.2016

10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Es wird Zeit für den nächsten Schritt.

Zehn Jahre nach Verabschiedung des AGG hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) heute eine breit angelegte Evaluation des Gesetzes vorgelegt. Dazu erklärt Daniel Bartel, Geschäftsführer des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd):

„Zehn Jahre nach Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es an der Zeit, seine Wirksamkeit zu diskutieren und das Gesetz weiterzuentwickeln. Die Evaluation der ADS bietet dafür eine sehr gute Grundlage. Zugleich müssen für einen wirksamen Diskriminierungsschutz endlich auch flächendeckend kompetente Beratungs- und Unterstützungsstrukturen entstehen.

Das AGG ist eine Zäsur in der Entwicklung des Diskriminierungsschutzes in Deutschland: Vor allem für die Lebensbereiche Arbeit und Güter/Dienstleistungen ist eine wichtige Rechtsgrundlage geschaffen worden, die die Position von Diskriminierung Betroffener stärkt und das gesellschaftliche Selbstverständnis spürbar beeinflusst hat. Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist eine gesetzlich verankerte Institution mit der Umsetzung beauftragt worden.

Gleichzeitig sind, wie Studien und unsere Beratungspraxis belegen, Diskriminierungserfahrungen in Bewerbungsprozessen, am Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche, in der Schule, im Umgang mit Behörden aber auch beim Abschluss von Versicherungen oder Bankverträgen nach wie vor eine gesellschaftliche Realität. Das hat auch mit der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung des AGG zu tun.

Ein Gradmesser für den Erfolg des AGG ist, ob es im Alltag der Betroffenen ankommt und sie in konkreten Situationen ermutigt und dabei unterstützt, ihr Recht auf Gleichbehand-

lung einzufordern. Hier gibt es nach wie vor deutlichen Nachbesserungsbedarf.

Dieser betrifft einerseits die in der Evaluation benannten Regelungslücken, Einschränkungen und problematischen Ausnahmen des Gesetzes wie zum Beispiel die engen Fristen, die Sonderregelungen für Einrichtungen religiöser Träger und die faktische Ausklammerung des Bildungsbereiches. Diese Probleme erleben wir als Berater_innen in unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen regelmäßig in unserer Arbeit an konkreten Fällen.

Andererseits sind selbst die besten Gesetze alltagsfern. Dies bezieht sich sowohl auf das Wissen von Betroffenen um die spezifischen Inhalte und Regelungen, als auch auf die Form, in der sie im Alltag Lösungen für Konflikte suchen. Der Weg der Klage liegt vielen fern und ist mit erheblichen Unsicherheiten und Belastungen verbunden. Damit das AGG (trotzdem) wirksam werden kann, braucht es gut zugängliche, vertrauensvolle und kompetente Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, die die gesetzlichen Grundlagen mit der Lebenswelt, den Erwartungen und Kompetenzen der Betroffenen zusammenbringen und diese in ihren Entscheidungsprozessen und Handlungen kontinuierlich begleiten. Bundesweit sind diese Angebote auch zehn Jahre nach Verabschiedung des AGG nur punktuell vorhanden. So stehen Betroffene mit der Aufgabe, in ihrem konkreten Fall - aber auch gesellschaftlich - Veränderungen zu bewirken, zu oft allein. In der dringend notwendigen Diskussion um die Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in Deutschland muss die Perspektive der Betroffenen und der Zugänglichkeit des Gesetzes für die, die es schützen soll, systematisch mitgedacht werden.“

Ansprechpartner:

Daniel Bartel (Geschäftsführer): 01577-5751479



Am 26.4.2016 wurden wir als Sachverständige in den Hauptausschuss des Landtags geladen, um zum Integrationsplan der Landesregierung Stellung zu beziehen. Wir hatten zuvor eine Stellungnahme erstellt und veröffentlicht.

Stellungnahme der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit zu den Anträgen Drucksachen 16/11229 und 16/11318 „Gelingende Integration von Flüchtlingen. Ein Integrationsplan für NRW“

Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit

Seit 2009 sind die fünf landesgeförderten Antidiskriminierungsprojekte in das Programm der Integrationsagenturen eingegliedert und werden seitdem Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit genannt. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, gegen individuelle und strukturelle Benachteiligungen vorzugehen und auf einen gesellschaftlichen Konsens gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung hinzuarbeiten.

Aus dieser spezifischen Sicht möchten wir zum oben genannten Antrag Stellung nehmen.

Integration braucht ein klares Leitbild

Der Integrationsplan bedient sich u.E. nach einer Sprache, die ein defizitäres Bild von Einwander_innen sowie ein Bild von Einwanderung als Problem und von Integration als eine Bringschuld der neu Hinzukommenden verfestigt. Es entsteht das Bild, dass es ein deutsches „Wir“ gäbe, welches die Würde des Menschen, Respekt und Toleranz, Gleichstellung und Religionsfreiheit sowie Presse- und Meinungsfreiheit einheitlich anerkennt und diese Werte hier nicht debattiert würden. Diskussionen um Moscheebauten, Kopftücher, die Ehe für alle, Quotierungen sowie die Diskussionen um den Fall Böhmermann zeigen, dass diese Werte auch hier kontrovers verhandelt werden. Studien belegen, dass Diskriminierung in Deutschland zum Alltag vieler Menschen gehören. So besagen die Ergebnisse der jüngst erschienenen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)¹ „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“, dass fast je-

der dritte Mensch in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt hat.

Auf der anderen Seite wird ein Bild von Menschen, die neu nach Deutschland kommen, gezeichnet, welches diese Menschen unter den Verdacht stellt, zuvorgenannte Werte und Normen abzulehnen oder nicht zu kennen. Das Hauptaugenmerk wird daher auf Integrationsmaßnahmen gelegt, die nur diese Menschen in den Blick nimmt, anstatt die Gesamtgesellschaft in die Pflicht zu nehmen.

Grundsätzlich sind wir der Auffassung, dass sich der Zusammenhang von Integrationspolitik und Diskriminierungsschutz deutlicher auch im Integrationsplan niederschlagen sollte. So schlagen wir vor, den Begriff „Integrationspolitik“ durch die Formulierung „Politik zur Förderung von Integration und Chancengerechtigkeit“ zu ersetzen. Denn das herkömmliche Verständnis von Integration besagt: integriert ist, wer mehr oder weniger an gesellschaftlichen Prozessen teilhat und sich in die soziale Ordnung eingefügt hat.

Durch unseren Formulierungsvorschlag würde deutlich, dass sich Menschen nur dann integrieren können, wenn ihnen die Chancen dazu geboten werden. Dementsprechend würden die im Gesetzesentwurf genannten Bildungs-, Erziehungs- und Informationsträger aufgefordert, ein umfassendes Verständnis für Prinzipien der Diversität und der Chancengerechtigkeit zu entwickeln und in ihrer Arbeit zu vermitteln. Unsere Beratungspraxis macht deutlich, dass integrationspolitische Maßnahmen ins Leere laufen, wenn sie nicht von einem umfassenden Verständnis von Integration getragen und von entsprechenden Antidiskriminierungsmaßnahmen flankiert werden.

Eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anfang 2016 unter Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen zeigt, dass 41% der Einrichtungen zumindest gelegentlich mit Diskriminierung konfrontiert sind, 43% gaben an, dass Klient_innen darüber berichten. Als Felder wurden

¹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Diskriminierungserfahrung.html?nn=6575434

insbesondere der Wohnungsmarkt, Ämter/Behörden, Arbeit und Geschäfte und Dienstleistungen genannt. Hohe Zustimmungsraten gab es von den befragten Stellen bezüglich des Bedarfes an Informationen und Qualifizierungen zum individuellen Diskriminierungsschutz und institutionellen Interventionen wie auch Vernetzung im Themenfeld².

Uns als landesweit vernetzte Antidiskriminierungsstellen erreichen einzelne Meldungen aus den Willkommensinitiativen und Flüchtlingsberatungsstellen aus NRW, so dass sich für uns die Hinweise über direkte und indirekte Diskriminierungen in unterschiedlichen (Rechts)Bereichen verdichten. Die Menschen berichten u.a. über Diskriminierungen aufgrund des muslimischen Glaubens, aufgrund der Hautfarbe, des Flüchtlingsstatus³, der arabischen Herkunft, der Zugehörigkeit zur Gruppe der Roma (oft auch zugeschrieben).

Zudem zeigen unsere Erfahrungen und Studien, dass Menschen of Color³, trotz Einführung des AGGs, welches noch immer unzureichend bekannt ist, einen erschwerten Zugang zu Wohnraum, Arbeit und Ausbildung sowie Dienstleistungen, wie Diskotheken, Fitnessstudios, Schwimmbädern, und Girokonten haben. Zudem erleben sie oft Diskriminierungen bei Behördengängen, im Bereich der Bildung und durch racial profiling und anderer Formen rassistischer Polizeigewalt durch die Landespolizei – also in Bereichen, die das AGG nicht abdeckt. Noch immer gibt es keine Bestrebungen ein Landesantidiskriminierungsgesetz einzuführen, welches auch hier die sog. europäische Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) in deutsches Recht umsetzen könnte. Die Gruppe der LGBTIQ Geflüchteten sind dabei besonderen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt. Hinzu kommen dann noch die kräfteaubenden Alltagsdiskriminierungen in der Nachbarschaft oder auf der Straße.

All diese integrationshemmenden Faktoren werden in dem Integrationsplan nicht ausreichend berücksichtigt und so nicht zur Ächtung von Diskriminierung und Rassismus beigetragen. Eine Kultur der Gleichbehandlung und des Respekts zu schaffen, sollte unserer Ansicht nach jedoch eines der vorrangigen Ziele eines Integrationsplanes sein.

Ankommen in NRW. Mehr als Sprache

Wir begrüßen Schulungen, die Kompetenzen zur Bewältigung des Alltags vermitteln für Menschen, die neu in Deutschland Zuhause sind. Hierzu sollte auf jeden Fall jedoch auch eine Schulung gehören, welche vermittelt, wie sich die Menschen gegen Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt zur Wehr setzen können und an wen sie sich im Falle von Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen wenden können. Sexismus, Heterosexismus und sexuelle Gewalt gegenüber allen Menschen (auch gegenüber Jungen und jungen Männern, die oft vergessen werden) sind ein Problem der Gesamtgesellschaft und sollte besonders auch an Schulen vermehrt angegangen werden. Dies nur als Problem der hinzukommenden Menschen zu begreifen, negiert Realitäten und stellt bestimmte Menschen unter Generalverdacht.

Fit für den Verbraucheralltag.

Verbraucherschutz ist auch Diskriminierungsschutz. Bisher spielt der zivilrechtliche Regelungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes⁴ im juristischen Repertoire von Verbraucherschutzorganisationen nur eine untergeordnete Rolle. Ausdrücklich ist in diesem Zusammenhang das Basispaket um Informationen zum verbraucherrechtlichen Diskriminierungsschutz zu erweitern.

Null Toleranz bei Straftaten

Die Position dieses Themas im Integrationsplan weit vor dem 5. Handlungsfeld ‚Starke Zivilgesellschaft- konsequent gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit‘ zeigt u.E. eine Priorisierung, die eine Reaktion auf den rassistisch aufgeladenen Diskurs nach den sexuellen Übergriffen in der Kölner Silvesternacht zu sein scheint. Wir fordern eine Null-Tole-

² Studie ist noch nicht veröffentlicht. Die Ergebnisse liegen uns vor.

³ Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

⁴ §2 AGG: (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf: (...) 8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

ranz-Linie gegenüber Straftaten von Geflüchteten zumindest in einem Atemzug bezüglich des explosionsartigen Anstiegs von Gewalttaten gegen Geflüchtete in NRW zu nennen.

Vor dem Hintergrund des Staatsversagens bei der Verhinderung und Aufklärung der Morde, Angriffe und sonstigen Straftaten des rechtsterroristischen NSU ist umgehend eine Intensivierung der Strafverfolgung rassistisch motivierter Straftaten anzustreben.

Auch sind polizeiliche Ermittlungsmethoden, wie die nächtliche Razzia in der Kölner Flüchtlingsunterkunft Herkulesstraße im Winter 2014 oder die Razzia im sog. ‚Maghrebviertel‘ in Düsseldorf im Frühjahr 2016 unter dem Aspekt des racial profilings zu beleuchten.

Wir sehen folgenden Handlungsbedarf bei der Polizei bezüglich der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung:

- **Antibias - / Antirassismusfortbildungen für Beamt_innen:** Polizei beamt_innen müssen häufig schnell und unter großem Druck handeln. In der Sozialisation erlernte rassistische Bilder und Einstellungen können so schnell auch ungewollt und unbewusst zu diskriminierendem Verhalten führen. Daher muss besonders Polizeibeamt_innen der Raum gegeben werden, eigene rassistische Bilder zu reflektieren und sich ihrer bewusst zu werden. Die Enttabuisierung des Themas Rassismus‘ kann den Beamt_innen auch helfen, rassistisch motivierte Straftaten besser einordnen und verfolgen zu können. (s. Forderung des Deutschen Instituts für Menschenrechte im Parallelbericht an den UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung 2015⁵)
- **Fortbildungen im Antidiskriminierungsrecht:** in der Beratungspraxis wird deutlich, dass sich die Beamt_innen bei Fällen die das AGG betreffen manchmal nicht ihrer Handlungspflichten bewusst sind und Anzeigen nicht ernst nehmen oder herunterspielen. Diesem kann durch AGG-Fortbildungen vorgebeugt werden.
- **Transparenz bezüglich polizeiinterner Erfassungskriterien bei der Einordnung einer Straftat als rechts motiviert.**
- **Kriterien für die Erfassung rassistischer Tatmotivation zu-**

sätzlich zu und im Unterschied zu rechter Tatmotivation entwickeln und statistische Erfassung rassistisch motivierter Straftaten

- **Kennzeichnungspflicht:** Immer wieder kommt es zu Meldungen von rassistischer Polizeigewalt bei den ADBs. Die Beschwerdeführer_innen beschreiben, dass ihnen die Namen und Dienstnummern der Beamt_innen häufig nicht mitgeteilt werden. Dies führt dazu, dass sich viele Menschen erst gar nicht beschweren. Eine Kennzeichnungspflicht würde helfen, Missstände in der Polizei besser aufzeigen zu können
- **Unabhängige (parlamentarische) Beschwerdestelle:** eine unabhängige Beschwerdestelle würde auch Beamt_innen die Möglichkeit geben, auf Missstände und Schieflagen innerhalb der Behörde aufmerksam zu machen. Auch Menschen, die das Vertrauen in die Polizei verloren haben, können so ermutigt werden sich zu beschweren
- **Überprüfung der Ermittlungsarbeit der Polizei bei Straftaten gegenüber Menschen of Color.** ggfs. Änderung von Ermittlungsroutinen bei Delikten, die einen rassistischen Hintergrund nicht ausschließen. (Siehe Position des Deutschen Instituts für Menschenrechte⁶):

Zudem sollten neueingereiste Menschen of Color darüber aufgeklärt werden, was sie bei rassistischer Gewalt tun können.

Gemeinsam lernen. Integration in der Schule

Wie die PISA-Studie und der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2013⁷ belegen, ist die Benachteiligung von Schüler_innen of Color im deutschen Bildungssystem stark ausgeprägt. Dieses gilt daher insbe-

⁵ http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/Parallelbericht_DIMR_an_CERD_im_Rahmen_der_Pruefung_des_19_22_Staatenberichts_2015.pdf

⁶ <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuell/news/meldung/article/pressemitteilung-internationaler-tag-gegen-rassismus-institut-fordert-bessere-ermittlungen-bei-ras.html>

⁷ www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf

sondere auch für geflüchtete Kinder. Diese spiegelt sich auch in den Erfahrungen unserer Beratungsarbeit.

Die sog. Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) der EU deckt ausdrücklich auch den Diskriminierungsschutz im Bildungswesen ab. Somit obliegt aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik insbesondere den Bundesländern die Umsetzung der EU-Vorgaben in diesem Bereich. Der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen ist dieser Verpflichtung bisher weder im Schulgesetz noch im Hochschulrahmengesetz gerecht worden. Soll der Diskriminierungsschutz in der Schule ernst genommen werden, ist das Verbot von Diskriminierung jedoch explizit in das Schulgesetz und Hochschulrahmengesetz aufzunehmen. Eine Schule, die den Anspruch erhebt, alle Kinder im Land zu integrieren, muss klare Signale aussenden, dass diskriminierendes Verhalten in keinem Fall toleriert wird. Über die vorgeschlagene grundsätzliche Verpflichtung in § 1 des Schulgesetzes hinaus ist das Land Nordrhein-Westfalen in der Verpflichtung, den effektiven Diskriminierungsschutz durch weitere Regelungen entsprechend der Vorgaben der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien im Rahmen der Länderzuständigkeiten zum Beispiel in einem Landesantidiskriminierungsgesetz auszugestalten.

Für ein transparentes und effektives Beschwerdemanagement sollten bevorzugt in der Schulaufsicht Beschwerdestellen geschaffen werden, deren Mitarbeiter_innen in Diskriminierungsfragen geschult und sensibilisiert sind. Bei ihrer Qualifizierung sollte auf die Erfahrung von Antidiskriminierungsorganisationen wie der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW oder der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit zurückgegriffen werden. Auch bei der Fallbearbeitung ist eine Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsstellen anzustreben.

Weitere Maßnahmen:

- Neudefinition der Aufgaben der Schulsozialarbeit, Schulung zum Themenfeld Antirassismus und Diversität, Stärkung der Kompetenzen gegenüber dem Lehrpersonal,
- Weiterleiten von Diskriminierungsbeschwerden an das

Schulministerium, damit dieses gegenüber Politik und Zivilgesellschaft Stellung beziehen kann

- Diversität als Lehrinhalt installieren, Nachweis entsprechender Schulungen/Weiterbildungen für Lehrkräfte
- Verpflichtungen der Schulen das Thema Diversität zu behandeln und Möglichkeit dies von den Trägern der Offenen Ganztagschulen einzufordern
- Einrichten von Beschwerdestellen für diskriminierte Lehrkräfte

Das Recht auf Schule ab dem 1.Tag ist zudem nicht flächendeckend gewährleistet. Während z.B. in Hamburg seit 2009 jedes sich in der Stadt aufhaltende Kind - unabhängig von seinem Aufenthaltsrechtlichen Status und davon, ob es regulär oder irregulär zugewandert ist - schulpflichtig ist, beginnt in Nordrhein-Westfalen die Schulpflicht von geflüchteten Kindern erst mit der Zuweisung von der Landes-Aufnahmeeinrichtung zu einer Kommune/einer Gemeinde/einem Landkreis, die spätestens sechs Monate nach der Asyltragsstellung erfolgen soll. Geflüchtete Menschen aus sogenannten „sicheren Herkunftsländern“ sollen in Zukunft sogar unbefristet in Aufnahmeeinrichtungen leben. Dies führt dazu, dass viele Kinder jetzt schon vier Monate oder gar länger als ein Jahr auf einen Schulplatz warten müssen.

Wir schließen uns daher den Forderungen der Initiative „Schulplätze für alle“ an:

Notwendige Maßnahmen:

- „Schulpflicht für alle aufhältigen Kinder“ unabhängig von einer „Wohnsitznahme“: Änderung des NRW-Schulgesetzes mit dem Ziel eines Schulbesuches für alle geflüchteten Kinder unabhängig vom Aufenthaltsstatus
- Schulvorbereitende Maßnahmen (Deutschkurse) vom ersten Tag der Ankunft an!: Auch für Kinder aus „sicheren Drittstaaten“
- Bundesweit einheitliche Datenerfassung zum Schulbesuch von geflüchteten Kindern und Mindeststandards für den Unterricht

- Erhöhung des Zugangsalters für die Berufsschule von heute 18 Jahren auf 23 Jahre
- Mehr Stellen für Schulsozialarbeiter_innen und Schulpsycholog_innen
- Feste Räume und sichere Orte für die Kinderbetreuung in allen Unterkünften

Darüber hinaus berichten uns Eltern immer wieder, dass ihre Kinder auf eine Förderschule gekommen seien, da sie nicht gewusst haben, was dies bedeutete. Daher ist es wichtig, Eltern auch über ihre Rechte aufzuklären, wenn sie ihre Kinder nicht auf die empfohlene Schulform schicken möchten und dass sie auf Beratungsstellen, wie mittendrin e.V. aufmerksam gemacht werden.

Sport verbindet

Auch im Freizeitbereich kommt es immer wieder zu rassistischer Diskriminierung, z.B. durch Fitnessstudios und Schwimmbädern. Bisher zeigt die Erfahrung, dass sich die Gewerbeämter nicht ausreichend zuständig dafür fühlen, Sorge zu tragen, dass Fitnessstudios keine diskriminierende Praxis verfolgen oder hart gegen diese vorgehen. Ein juristisches Gutachten von Klose und Kühn aus dem Jahre 2009⁸ sagt jedoch, dass unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen von Kund_innen oder Beschäftigten aufgrund ihrer ethnischen Herkunft durch Gewerbetreibende die Unzuverlässigkeit der Gewerbetreibenden begründen können, was bedeuten könnte, dass ihnen die Gewerbelizenz entzogen werden dürfte.

Handlungsfeld: Starke Zivilgesellschaft – konsequent gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Antidiskriminierungsarbeit sieht Rassismus als gesamtgesellschaftliches Ordnungsprinzip, das uns alle betrifft. Entweder gehören wir zu denen, die davon profitieren oder zu jenen, denen dadurch Nachteile entstehen. Diese Nachteile, die von Aberkennung von Rechten bis hin zur Bedrohung des

eigenen Lebens gehen können, werden mit Hilfe von historisch tradierten rassistischen Bildern legitimiert. Diese Bilder verhindern ein gleichberechtigtes und friedliches Zusammenleben und verhindern Teilhabeprozesse. Rassismus wurde lange Zeit negiert und noch heute oft nur im Zusammenhang mit Rechtsextremismus genannt. Die Bilder leben indes in jedem Einzelnen von uns fort und treten durch diskriminierende Äußerungen und Handlungen oft auch unbewusst zu Tage. Besonders in Zeiten, in denen Menschen auf der Suche nach einfachen Lösungen für komplexe Zusammenhänge sind, kommen diese rassistischen Bilder offener zur Sprache. Lediglich rechtsextreme und rechtspopulistische Strömungen zu bekämpfen, aber nicht Alltagsrassismus und –diskriminierung zu benennen und Selbstreflexionsprozesse bei allen Menschen anzuregen, greift zu kurz und wird keine Kultur der Gleichbehandlung und der gleichberechtigten Teilhabe befördern. Die Politik ist oft auf der Suche nach schnellen Lösungen. Die AD-Arbeit ist jedoch eine Arbeit, die zwar nachhaltig ist, aber auch Zeit und Ressourcen kostet. Sie beschäftigt sich mit dem Ausgleich von Machtgefällen. Sie arbeitet in der Regel nicht zielgruppenspezifisch, sondern nimmt die Strukturen und jede_n Einzelne_n in den Blick. Die vielfältige Arbeit der AD-Stellen leistet einen Beitrag dazu, den Finger in die Wunden zu legen und Unbequemes für Jedermann anzusprechen. Sie bemüht sich, eine Kultur der Gleichbehandlung und einen Perspektivwechsel zu ermöglichen, indem die Stimmen von Menschen, die oft nicht gehört werden, hörbar gemacht werden. All dies muss verstärkt geleistet und gefördert werden. Antirassismus- und Antidiskriminierungsstrukturen müssen daher deutlich gestärkt werden, um eine größere Stimme zu erhalten, gegen diskriminierende, menschenverachtende und rassistische Strukturen besser und effektiver vorgehen zu können, mehr Menschen in der Verwaltung ausbilden und sensibilisieren zu können und dabei nicht auszubrennen. Die sog. Antirassismusrichtlinie der EU muss auch auf kommu-

⁸ http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB_Gutachten_Gewerberecht_final_07.07.2010.pdf

naler Ebene in Form eines LADGs umgesetzt werden, um die Beschwerdemöglichkeiten von Betroffenen zu erhöhen. Es muss in der Politik ein größeres Zeichen für eine AD-Kultur gesetzt werden, damit bei den Menschen ankommt, dass Gleichberechtigung ein Menschenrecht und Diskriminierung Gewalt ist und nicht belächelt, sondern immer ernst genommen werden muss. Alle in dieser Stellungnahme genannten Punkte wären Zeichen der Politik, dass Diskriminierung und Rassismus in Deutschland entschieden entgegengetreten wird, um Teilhabe und Chancengerechtigkeit möglich zu machen.

Wir befürworten die im Antrag enthaltenen Pläne vermehrt auf Präventionsarbeit zu setzen, die Engagierten vor Ort, die präventiv-pädagogische Arbeit und die politische Bildung gegen Stereotype und rassistische Äußerungen nachhaltig und verstärkt zu unterstützen und zivilgesellschaftliche Beratungsstellen, wie die Opferberatungs- und Antidiskriminierungsstellen auszubauen. Hier bedarf es einer deutlich besseren personellen Ausstattung. Das Ehrenamt darf nicht überfrachtet werden und Aufgaben übernehmen, die in professionelle Hände gehören. Ehrenamt ist mitunter wenig sinnvoll und unter Umständen sogar gefährlich, wenn es nicht gut koordiniert und von Menschen ausgeführt wird, die im Umgang mit traumatisierten Menschen nicht geschult sind. Bei dem Ausbau der Angebote zur Wertevermittlung und Demokratiestärkung darf zudem nicht aus dem Blick geraten, dass diese Angebote für alle in Deutschland lebenden Menschen wichtig sind.

Wir begrüßen die Vorschläge der Piraten, die Empfehlungen des Abschlussberichtes des 2. Parlamentarischen Untersuchungsausschusses der 17. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages (NSU-Untersuchungsausschuss) umzusetzen, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur Sensi-

bilisierung von Polizei, Staatsanwaltschaften und Nachrichtendiensten im Hinblick auf Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auszubauen und für die Teilnahme an solchen Maßnahmen Sorge zu tragen sowie für einen besseren Schutz vor Diskriminierung und Hasskriminalität zu sorgen.

Rahmenbedingungen für eine gelingende Integration – Bund, Länder und Kommunen gemeinsam.

Es wird betont, dass die Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen nicht beschränkt bleibt auf geflüchtete Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, sondern sich auch auf diejenigen erstreckt, die aus anderen Gründen nach Deutschland kommen und auf diejenigen, die sich im Rahmen der EU-Binnenwanderung in Deutschland niederlassen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass sich Integrationsmaßnahmen auf alle in Deutschland lebenden Menschen erstrecken müssen, damit sie gelingt.

NRW unterstützt die Kommunen und ist selbst Träger der Integration vor Ort.

Das Teilhabe- und Integrationsgesetz sieht laut §6 eine gezielte Förderung der interkulturellen Kompetenz der Liechtenstein der Landesverwaltung vor. Laut §1 umfasst interkulturelle Kompetenz auch „die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden.“ Antidiskriminierungsschulungen für Bedienstete der Landesverwaltung sowie bei landesgeförderten Aus-, Fort- und beruflichen Weiterbildungsangeboten, wie sie das Gesetz vorsieht, sollten vermehrt durchgeführt werden.

Die Träger der Integrationsagenturen, Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit



Planerladen e.V.
Integrationsprojekt Dortmund



Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./
AntiDiskriminierungsBüro Köln



Pädagogisches Zentrum e.V./
Gleichbehandlungsbüro Aachen



Verein für Soziale Arbeit und
Kultur Südwestfalen e.V./
ADB Südwestfalen



Anti-Rassismus Informations-
Centrum, ARIC-NRW e.V., Duisburg



Kontakt: Tel.: 0221-96476300
(Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.)

Bekämpfung von institutionellem Rassismus bei der Polizei Köln

In den letzten Jahren wurden beim ADB/ÖgG vermehrt Fälle von rassistischer Polizeigewalt gemeldet. Die Beschwerdeführer_innen beschreiben, dass ihnen weniger Gehör geschenkt wird als *weißen* Menschen, dass es häufig zum Ergreifen härterer Mittel durch die Beamt_innen kommt und rassistische Aussagen getroffen werden. Darüber hinaus berichten sie von respektlosem Verhalten, racial profiling und keinen Kenntnissen des zivilrechtlichen Teils des AGGs. Bereits seit 2015 kommt es zu einem regelmäßigen Austausch zwischen der Polizei Köln und dem Forum gegen Rassismus und Diskriminierung mit dem Ziel das Beschwerdemanagement der Polizei zu verbessern sowie Sensibilisierungsmaßnahmen zu initiieren. Angesichts der Tatsache, dass sich im Jahr zuvor jede_r 5. Ratsuchende durch die Polizei diskriminiert fühlte, wurden weitere Maßnahmen ergriffen.

U.a. veröffentlichte das ADB/ÖgG gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes der Stadt Köln anlässlich des Internationalen Tages gegen Polizeigewalt am 15. März einen Flyer für Betroffene

DISKRIMINIERT durch die Polizei

aufgrund der
ethnischen Herkunft, Sprache,
Religion, Ihrer Hautfarbe,
Ihres Aufenthaltsstatus...?



... aber Sie fühlen sich nicht wohl
dabei, eine Beschwerde direkt bei
der Polizei einzulegen?

**Dann melden Sie sich und
sprechen Sie uns an.**

polizeilicher Diskriminierung, Schikane und Gewalt. Die ADBs Köln möchten mit diesem Flyer Menschen, die sich durch die Polizei diskriminiert fühlen, auf die Möglichkeit aufmerksam machen, sich bei unabhängigen Anlaufstellen zu beschweren.

Medien übernehmen nicht selten die Pressein-

formationen der Polizei. Da die Polizei so auch die Medien beeinflusst und mitbestimmt, wie über Straftaten und Straftäter_innen berichtet wird, analysierte das ADB/ÖgG die Pressemitteilungen der Polizei im Monat Januar 2016. Dabei stellte es fest, dass die Staatsangehörigkeit oder die ethnische Herkunft genannt wurde, wenn es sich bei den Straftäter_innen um Menschen of Color handelte. Auch wenn kein Fahndungsgrund oder Zusammenhang mit der Tat bestand. Bei *weißen* Deutschen wurde hingegen auf die Nennung verzichtet.

Nachdem die Kölner Polizei nach der Silvesternacht dafür kritisiert worden war, dass sie nicht erwähnt hatte, woher die Männer kamen, die Frauen auf der Domplatte belästigt und bedrängt hatten, gingen sie nach dem 06.01. dazu über, durchgehend die Staatsangehörigkeit bei den Tätern oder Tatverdächtigen of Color auch ohne Fahndungsgründe zu nennen. Dies taten sie auch bei den Deutschen of Color. So berichtete die Kölner Polizei am 25.01. über einen Schlag gegen eine mutmaßliche Drogenbande. Dabei heißt es:

„Bereits seit Juli 2015 ermitteln Beamte des Kriminalkommissariats 26 gegen Angehörige einer deutschen Großfamilie mit jugoslawischen Wurzeln. (...) Die Verkäufer in den Wohnungen waren in der Regel auch Drogenabhängige, die vollständig unter der Kontrolle des Clans gestanden haben sollen.“ (1)

Sind die Täter_innen hingegen vermutlich *weiße* Deutsche fehlen Angaben zum Phänotyp, obwohl dies für Fahndungszwecke nötig sein könnte. So gab es am 10.01. eine Meldung zu tätlichen Angriffen auf Menschen of Color in Köln, die vermutlich Reaktionen auf die Vorkommnisse in der Silvesternacht waren. Dabei werden die Staatsangehörigkeiten der Opfer, aber nicht der Täter_innen genannt:

„Gegen 18.40 Uhr sind sechs pakistanische Staatsangehörige auf der Trankgassenwerft von einer, circa 20 Personen, großen Gruppe angegriffen worden. (...) Auf der Trankgasse griffen gegen 19 Uhr fünf Personen einen Mann (39) mit syrischer Staatsangehörigkeit an.“ (2)

Dadurch, dass nur Menschen of Color markiert werden, entsteht der Eindruck, dass ihre (ethnische) Herkunft im Zusammenhang mit der Tat steht, da Leser_innen gewöhnt sind, dass nur entscheidende Punkte genannt werden 24. Werden die Pressemitteilungen von den Medien übernommen, stärkt dies wiederum Ressentiments in der Gesellschaft. Welche Tragweite die verwendete Sprache der Polizei haben kann, zeigt sich an dem Begriff „Nafri“, der nun auch in der Mitte der Gesellschaft benutzt wird, um eine bestimmte Bevölkerungsgruppe zu kriminalisieren. Daher ist es von großer Wichtigkeit, dass Polizeibeamt_innen, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig sind, regelmäßige Fortbildungen im Bereich

des rassistuskritischen Sprachgebrauchs absolvieren und für ihre Verantwortung bei der Schaffung von Bildern sensibilisiert werden.

Quellen:

(1) vgl. <http://www.presseportal.de/blaulicht/pm/12415/3233678>

(2) vgl. <http://www.presseportal.de/blaulicht/pm/12415/3221091>

Broschüre - Diskriminierungsschutz in der Schule. Dokumentation des Fachgesprächs vom 11.12.2015“

Wie äußert sich Diskriminierung in der Schule in NRW? Welche Maßnahmen und Regelungen sinnvoll sind, um diese zu verhindern? Diesen Fragen gingen Bildungs- und Antidiskriminierungsexpert_innen im Fachgespräch am 11.12.2015 in Düsseldorf nach.

Die Dokumentation kann auf unserer Homepage heruntergeladen werden.

Die Broschüre gibt wertvolle Hinweise, wie die Schule in NRW diskriminierungsfreier gestaltet werden kann. Wir bitten Sie, die Erkenntnisse des Fachgesprächs in Ihre tägliche Arbeit für mehr Chancengerechtigkeit einzubringen.



Die Kooperationspartner stehen für weitere Erörterungen für die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes gern zur Verfügung. Als nächster Schritt ist eine Expertise von Prof. Susanne Dern und Dr. Ulrike Spangenberg mit Vorschlägen für Antidiskriminierungsregelungen in der Schule in Nordrhein-Westfalen geplant.

Auch im Jahr 2016 führte das ADB / ÖgG unterschiedliche Informationsveranstaltungen durch, führte Fachgespräche, stand für Interviews zur Verfügung, organisierte Infotische und Mitmachaktionen und hielt Vorträge zu diversen Themen.

- 21.01.2016: Fachgespräch im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales zu den aktuellen Herausforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit
- 22.-23.01.2016: Referentinentätigkeit zum Thema „Schulung zur Stärkung der Beratungskompetenz bei Diskriminierungserfahrungen“ beim Netzwerk „diskriminierungsfreies Rheinland“
- 26.01.2016: Fachgespräch mit Studierenden der Sozialwissenschaften der Universität zu Köln zum Thema „Ausgrenzungserfahrungen von Jugendlichen of Color“
- 29.01.2016: Referentinentätigkeit zum Thema „Und wo kommst du wirklich her? – Ausgrenzungserfahrungen von Menschen of Color und deren Folgen“
- 03.02.2016: Interview mit der Süddeutschen Zeitung zum Thema „Verschärfte Kontrollen schaffen neue Probleme – Auswirkungen von racial profiling nach der Silvesternacht in Köln“
- 03.02.2016: Fachgespräch zum Aufbau einer Antidiskriminierungsberatungsstelle mit der Hochschule Düsseldorf
- 18.03.2016: Infotisch und Referentinentätigkeit am Internationalen Tag gegen Rassismus vor dem Kölner Hauptbahnhof
- 18.03.2016: Referentinentätigkeit zum Thema „Ist das Diskriminierung?“ bei der Jahrestagung des Paritätischen Wohlfahrtsverbands NRW
- 01.-02.04.2016: Referentinentätigkeit zum Thema „Schulung zur Stärkung der Beratungskompetenz bei Diskriminierungserfahrungen“ beim Netzwerk „diskriminierungsfreies Rheinland“
- 06.04.2016: Fachgespräch zur Arbeit des ADB Köln /ÖgG mit dem Allerweltshaus Köln
- 06.04.2016: Referentinentätigkeit zum Thema „Vorstellung der Arbeit des ADB Köln“ in der humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln
- 23.04.2016: Workshop „Was ist Diskriminierung?“ im Bürgerhaus Mütze, Köln-Mülheim
- 26.04.2016: Referentinentätigkeit beim Sachverständigengespräch des Hauptausschusses des Landtags zum Thema „Gelingende Integration von Flüchtlingen. Ein Integrationsplan für NRW“
- 27.04.2016: Fachgespräch mit dem Amt für öffentliche Ordnung und der IHK in Köln zum Thema „Umgang mit rassistischer Diskriminierung durch das FLEXX-Fitnessstudio“
- 10.05.2016: Workshop zum Thema Empowerment im Kontext von Rassismus im Seminar „Rassismus und Rechts extremismus in der außerschulischen Bildungsarbeit“
- 10.05.2016: Fachgespräch mit Studierenden der sozialen Arbeit zum Thema „Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung“

- 21.05.2016: Informationsstand beim Stadtteilfest Mülheim
- 24.05.2016: Präsentation der Beiträge zum Wettbewerb „Dissen – mit mir nicht“ bei der Jurysitzung
- 31.05.2016: Preisverleihung des Wettbewerbs „Dissen – mit mir nicht!“ im Bezirksrathaus Rodenkirchen
- 01.06.2016: Referentinnentätigkeit bei der Initiativanhörung der Partei Die LINKE in Köln zum Thema „Aktuelle Herausforderungen und Bedarfe in der Antidiskriminierungsarbeit“
- 06.06.2016: Workshop „Was ist Diskriminierung?“ für Schüler_innen des Georg-Kerschenstein-Berufskollegs Troisdorf
- 07.-08.06.2016: Workshop „Empowerment im Kontext von Rassismus“ für Schüler_innen des Georg-Kerschensteiner-Berufskollegs Troisdorf
- 14.-15.06.2016: Workshop „Empowerment im Kontext von Rassismus“ für Schüler_innen der Sekundarschule Wachtberg
- 24.06.2016: Referentinnentätigkeit bei Rubicon e.V. zum Thema „Nein. Wo kommst du wirklich her? – Formen, Ursachen und Folgen von rassistischer Diskriminierung“
- 29.06.2016: Referentinnentätigkeit beim Fachtag „Diskriminierung- (k)ein Thema für die Beratung?“ in Köln
- 12.09.2016: Fachgespräch mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales sowie den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit zum Thema „Aktuelle Herausforderungen und Bedarfe in der Antidiskriminierungsarbeit in NRW“
- 14.09.2016: Workshop zum Thema „Was redest du? – Reflexionen über diskriminierenden Sprachgebrauch“ mit Lehrer_innen im Oberbergischen Kreis
- 28.09.2016: Workshop zum Thema „Wer spricht und wer wird gehört? – Stippvisite in die Antidiskriminierungsarbeit bei Paritätischen Wohlfahrtsverband in Bottrop
- 25.10.2016: Workshop zum Thema „Eigene Privilegien hinterfragen“ beim AZADE Mädchentreff in Bonn mit Menschen aus der Geflüchtetenarbeit
- 25.10.2016: Referentinnentätigkeit zum Thema „No refugees. No muslims. No gays. – Formen, Ursachen und Folgen von rassistischer Diskriminierung“ beim AZADE Mädchentreff in Bonn mit Menschen aus der Geflüchtetenarbeit
- 31.10.2016: Interview mit dem Campusradio Köln zum Thema „Rassismus im Kölner Karneval“
- 18.11.2016: Grußworte bei der Tagung „Wo fängt der Spaß an? – Kölner Karneval zwischen Brauchtum und Veränderung“ in Köln
- 24.11.2016: Referentinnentätigkeit beim Fachtag „Qualität in der merkmalsübergreifenden Antidiskriminierungsberatung“ des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz zum Thema „Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung – Ideal trifft auf strukturelle Wirklichkeit: Was kann ich tatsächlich leisten?“
- 25.-26.11.2016: Grußworte beim Workshop „Wurzeln und Flügel – Workshop für Eltern Schwarzer Kinder“

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 von wichtigen Kooperationspartner_innen und die gemeinsam realisierten Projekte.



für Köln

KÖLNER ANTI-DISKRIMINIERUNGS-STRUKTUREN

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 2016 auch im Stadtteil Mülheim eingebracht, in dem sich unsere Räume seit vielen Jahren befinden. Unter anderem war das ADB Köln mit einem Informationsstand beim Stadtteilstadtteilfest Mülheim vertreten. Darüber hinaus wollten wir mit einem Informationsstand bei dem „birlikte- Zusammenstehen“, dem Keupstraßenfest zur Erinnerung an den Nagelbombenanschlag 2004, vertreten sein. Jedoch haben wir unsere Teilnahme kurzfristig abgesagt, um ein Statement gegen die Einladung eines AfD-Politikers zu setzen.

Darüber hinaus nehmen wir regelmäßig an der Stadtteilkonferenz Mülheim-Nord teil, bei der unterschiedliche Akteur_innen aus dem Sozialraum die Möglichkeit zur 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 Infor-



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

Auch in diesem Jahr wurde neben einem intensiven Austausch in den Arbeitskreissitzungen, eine öffentlichkeitswirksame Aktion am Tag gegen Rassismus durchgeführt (s. Veranstaltungen). 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 selbst ankommt. So war institutioneller Rassismus bei der Polizei eines der Schwerpunktthemen des Forums gegen Rassismus und Diskriminierung.

etwa 700 schulpflichtigen Kinder, die im Jahr 2013 nach Köln eingewandert sind, Wochen oder sogar Monate auf einen Schulplatz warten mussten und einige Dutzend vermutlich gar nicht untergekommen sind. Aufgrund unseres Schwerpunktthemas „Diskriminierung im Bildungswesen“ und der Beobachtung, dass besonders Kinder, die nicht lateinisch alphabetisiert wurden, unter dem Versäumnis der Politik, für genügend Schulplätze zu sorgen, zu leiden hatten, traten wir der Initiative bei. Die Initiative fordert eine unmittelbare wohnortnahe Beschulung für alle schulpflichtigen Kinder, indem Schulplätze und Lehrer_innenstellen dem Bedarf angepasst werden. Dafür macht die Initiative durch Öffentlichkeitsarbeit und Gesprächen mit Handlungsträger_innen auf die Missstände aufmerksam. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Initiative ein Kurzfilm produziert, der neu zugewanderte Eltern über ihre Rechte informiert. Dieser wurde in verschiedene Sprache übersetzt und Anfang Januar 2017 offiziell vorgestellt.

NETZWERK DER ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜROS NRW

Die Landesregierung NRW fördert seit 1997 Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Bekämpfung von Rassismus. Das ADB Köln/ÖgG ist seit 2003 Bestandteil dieser mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte.

Die Antidiskriminierungsbüros NRW mit Sitz

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

Kölner Initiative Schulplätze für alle



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 2016 durch die gemeinsame Internetseite über die Aktivitäten der fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit auf dem Laufenden gehalten und zweimal im Jahr ein gemeinsamer Newsletter erstellt.



INTEGRATIONS-AGENTUREN NRW

Integration. Einfach. Machen.

ADB's für NRW!

Außerdem initiierten die Servicestellen das Projekt: „ADB's 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 eine Dokumentation des Fachgespräch zu „Diskriminierungsschutz in der Schule“ mit politischen Akteur_innen und Praktiker_innen aus dem Bereich veröffentlicht. Zudem übernahm das ADB / ÖgG die Koordination von zwei Supervisionssitzungen für AD-Berater_innen aus dem Netzwerk. Das Ziel des Netzwerkes ADB's für NRW 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 ausreichenden finanziellen Mitteln der Betroffenen und den fehlenden Möglichkeiten einer kompetenten Rechtsberatung.

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

Der Stiftungsbeirat nimmt Einzelfälle auf,

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

Der Beirat wählt nach ausführlicher Prüfung anhand dieser Kriterien einen oder mehrere Fälle von Diskriminierung aus. Die Kläger_innen werden im Rahmen des Stiftungsertrages finanziell unterstützt sowie ideell begleitet. Im Einvernehmen mit der_dem Kläger_in wird die

Fallbegleitung durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten begleitet.

DER ANTIDISKRIMINIERUNGS- VERBAND DEUTSCHLAND (ADVVD)

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

Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2016

Einnahmen:	100.688,87 €
davon Zuwendung Land NRW	55.800,00 €
Zuwendung Stadt Köln	25.296,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden	5.240,99 €
Projektbezogene Mittel	5.900,00 €
Ausgaben:	99.917,16 €

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 2016 mit den Einnahmen zwei (ab Dezember drei) hauptamtliche Mitarbeiterinnen beschäftigen (1,54 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.

Leider sind die Spenden und Mitgliedsbeiträge im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (2015: 7.681,87€), die Zuwendungen von Stadt und Land sind jedoch angestiegen (2015: Zuwendung Land: 53.300,00€, Zuwendung Stadt: 24.800,00€). Trotzdem mussten wir mehr projektbezogene Mittel beantragen, um unsere Projekte umsetzen zu können, als im Vorjahr (2015: 4.570,00€).

Herzlichen Dank an das Land NRW und die Stadt Köln, die unsere Arbeit finanziell unterstützen! Besonderer Dank an die Landespolitiker_innen, die sich dafür eingesetzt haben, dass die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW ab dem nächsten Jahr ausgebaut werden und neue Servicestellen eröffnet werden!

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 95 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 bei Vorstandssitzungen beiwohnen und/oder einmal jährlich bei einem Workshop von uns kostenfrei teilnehmen.

Nähere Informationen unter:

2. Sie können uns eine einmalige Spende auf folgendes Konto überweisen:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE 56 3702 0500 0001 5616 00

BIC BFSWDE33XXX

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

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

Nähere Informationen über **www.boost-project.com**

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 drei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen 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 ausfüllen und schon sind Sie dabei! Wir freuen uns auf Sie!

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

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 „Kölner 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 Versammlungsleitern 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.

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 solidarieren. 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-weißgelesen werden und infolgedessen von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Das Wort „Color“ in der Bezeichnung verweist nicht auf die Hautfarbe der Zugehörigen dieser Gruppe, son-

dern 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.

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-Tokuş
Ilka Simon
Sandra Karangwa
Jana Heuser
Charlotte Ridder

Layout:

Adrian Brachman

Druck:

wir-machen-druck.de

Erscheinungsdatum:

November 2017

Bezug:

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

Telefon: 0221 96476300

Fax: 0221 9521126

E-Mail: info@oegg.de

Web: www.oegg.de



Gefördert von:

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



