



# JAHRES -BERICHT 2017 2018

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Bürovorstellung</b>	<b>5</b>
<b>Einzelfallberatung</b>	<b>6</b>
<b>Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2017 und 2018</b>	<b>9</b>
Diskriminierungsfälle 2017	10
Statistik 2017: Die Zahlen auf einen Blick	14
Diskriminierungsfälle 2018	16
Statistik 2018: Die Zahlen auf einen Blick	20
<b>Fälle aus der Praxis</b>	<b>22</b>
<b>Projekte</b>	<b>26</b>
<b>Veranstaltungen</b>	<b>34</b>
<b>Publikationen</b>	<b>47</b>
<b>Vorträge und Informationsveranstaltungen</b>	<b>51</b>
Vorträge und Informationsveranstaltungen 2017	51
Vorträge und Informationsveranstaltungen 2018	53
<b>Empowerment und Verbündetenarbeit</b>	<b>56</b>
<b>Finanzen</b>	<b>64</b>
<b>Schließen Sie sich an!</b>	<b>66</b>
<b>Beitrittsformular</b>	<b>67</b>
<b>Satzung</b>	<b>68</b>
<b>Glossar</b>	<b>70</b>
<b>Impressum</b>	<b>71</b>

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

2017 feierte der Trägerverein des AntiDiskriminierungsBüros Köln sein 25-jähriges Bestehen. Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. wurde im Herbst 1992 als Reaktion auf die zunehmende rassistische Gewalt in Deutschland gegründet. Die Bürger\_inneninitiative, der sich damals spontan über 500 Menschen anschlossen, richtete zunächst ein Notruf- und Beratungstelefon – das „Köln Telefon“ – ein, das zum unmittelbaren Schutz gegen rassistische Gewaltübergriffe diente. Aus diesem entwickelte sich zunächst eine Beschwerdestelle, aus der dann 1995 das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln hervorging.

Über 25 Jahre setzt sich der Verein seitdem für Menschenrechte ein und tut dies mit vielen Verbündeten, aber auch viel Gegenwind.

Auch diesmal schauen wir in diesem Jahresbericht auf zwei sehr ereignisreiche und prägende Jahre zurück. 2017 und 2018 haben wir beim ADB / ÖgG gemerkt, dass gegenseitiges Stärken und sich unterstützen wichtiger denn je geworden ist. Sowohl kontrovers diskutierte Projekte und Stellungnahmen – wie unsere Karnevals-Plakatkampagne (s. Seite 28) -, die

uns in den Fokus der Öffentlichkeit brachten, als auch das Erstarken offen rassistischer Stimmen in Europa waren kraftzehrend. Vielen Dank daher an die vielen Menschen, die uns ermunternde Mails schrieben, die mit uns gemeinsam für eine gerechtere Welt eintreten und die sich nicht spalten lassen. In einer Zeit, in der jede dritte Schwarze Person in der EU angibt, schon einmal rassistisch bedroht worden zu sein, vier von zehn dieser Menschen sagen, dass es nichts gebracht hätte, wenn sie dieses gemeldet oder angezeigt hätten, vier von zehn jüdischen Menschen angeben, dass sie darüber nachdenken, auszuwandern, da sie sich als Jüd\_innen nicht sicher fühlen, politische Hassrede gegen muslimische und geflüchtete Menschen im Mainstream angekommen ist, rassistische Bedrohungen und Gewalt in der EU alltäglich ist, jedoch in den offiziellen Statistiken unsichtbar bleibt, in einer Zeit, in der vier von zehn durch die Polizei kontrollierte Schwarze Menschen rassistische Zuschreibungen als Grund für die Kontrolle angeben und unzureichende Gesetze verhindern, sich gegen Rassismus wehren zu

können<sup>1</sup>, in dieser Zeit ist Empowerment wichtiger denn je.

Es gibt noch immer viel mehr Angebote zur Aufklärung und Sensibilisierung für Menschen, die selbst keine Rassismuserfahrungen machen, als jene Angebote, die die Menschen stärken, die sich nicht aussuchen können, wann sie sich mit dem Thema auseinandersetzen möchten, sondern für die Rassismus zum Alltag gehört. Wir werden daher auch 2019 unseren Fokus vermehrt

auf Empowerment und geschütztere Räume richten. Aber auch auf Solidarität, damit wir auch in 25 Jahren noch fundamentale Menschenrechte gemeinsam erstreiten und/oder erhalten können.

Wir blicken weiterhin engagiert nach vorne und wünschen allen Leser\_innen eine kraftspendende und interessante Lektüre!

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

<sup>1</sup> European Union Agency for Fundamental Rights 2019: Fundamental Rights Report 2019. (<https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2019> Stand: 31.07.2019)

# Bürovorstellung

5

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 Antirassismuarbeit. So kann jede\_r sich im Büro über Diskriminierungsschutz, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung informieren. Darüber hinaus bieten die Mitarbeiter\_innen des ADB Köln/ 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. Neben den Schwerpunkten Diskriminierung im Bildungsbereich, rassismussensible Sprache, diskriminierungssensible Türpolitiken (Clubtür und Fitnessstudio) sowie Rassismus und Diskriminierung im Kölner Karneval, hat sich das ADB Köln aufgrund der zahlreichen Anfragen in Bezug auf die Polizei im Geschäftsjahr 2017 besonders dem Schwerpunkt Rassismus und Polizei gewidmet. Auch die Themen machtkritische Beratung, Empowerment und Verbündetenarbeit haben uns inhaltlich tiefgreifender beschäftigt, denen wir uns auch im Geschäftsjahr 2018 schwerpunktmäßig gewidmet haben..



# Einzelfallberatung

Menschen, die in Nordrhein-Westfalen Benachteiligung oder Herabwürdigung aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmals erfahren oder beobachtet haben, können sich an das ADB Köln/ ÖgG wenden. Der Schwerpunkt unserer Arbeit liegt dabei auf rassistischer Diskriminierung, also wenn Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Staatsangehörigkeit, 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 Zielvorstellung 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 die Diskriminierungsbeschwerde 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, der Gewerbeaufsicht oder an Gewerkschaften) oder schalten verantwortliche Dritte ein (z.B. Geschäftsführungen, Betriebsräte). Manchmal ist es auch nützlich, politische Gremien in die Bearbeitung einer Beschwerde mit einzubeziehen oder einen Fall durch gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu skandalisieren. Auch die Durchführungen von eigenen Untersuchungen können ein geeignetes

Mittel sein, um Indizien für Diskriminierungen zu sammeln und so eine bessere rechtliche Grundlage zu erlangen. Nicht immer ist es von Seiten der Ratsuchenden jedoch gewünscht, dass das ADB Köln/ ÖgG unterstützend einschreitet. Häufig kann eine Beratung auch das Ziel haben, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren, um ohne weitere Unterstützung gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen oder die Diskriminierung dokumentieren zu lassen. So kann das Büro angefragt werden, wenn Personen sich über die geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder Wege der Vorbeugung von Diskriminierung informieren möchten. Gelegentlich möchten sich Ratsuchende auch nur absichern, ob bereits geplante oder bereits durchgeführte Schritte angemessen oder sinnvoll sind.

## GRUNDSÄTZE DER BERATUNG

Die 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 rücken. Wir können aus diesem Grunde nicht als Mediator\_innen agieren. Jede Beschwerde wird bei uns ernst genommen. Dabei werden die eingehenden Fälle nicht als individuelle Ein-

zelfälle betrachtet, sondern immer in einem strukturellen Kontext beleuchtet. Das bedeutet, dass unser Vorgehen in der Beratung für uns auch immer eine Auseinandersetzung mit den Machtverhältnissen und Machtstrukturen in der Gesellschaft, die zur Diskriminierung geführt haben, beinhaltet. Empowerment spielt dabei eine entscheidende Rolle. Dabei handelt es sich um eine Abkehr von der sogenannten „Fürsorgepädagogik“ hin zu einem ressourcenorientierten Ansatz, mit dem die Ressourcen der ratsuchenden Personen 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 geschützteren 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 Unter-

## 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)

stützungs- 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 Einzelfalls 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 außerdem für die Sprachen Pol-

nisch, Russisch, Serbokroatisch, Rumänisch, Spanisch und Farsi zur Verfügung. Um den Zugang für Ratsuchende möglichst barrierefrei und niedrigschwellig zu gestalten, sind die Räumlichkeiten rollstuhlgerecht und die Kontaktmöglichkeiten vielfältig. Ein Beratungsangebot wird an keinerlei Voraussetzungen geknüpft. Das Team bestand 2017, wie auch 2018, aus einer Schwarzen Mitarbeiterin, einer Mitarbeiterin of Color sowie einer *weißen* Mitarbeiterin. Es ist interdisziplinär geschult und gendersensibel.

# Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2017 und 2018

Eine Datenerhebung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle findet mit jedem Jahreswechsel statt. Diese standardisierte Datenerhebung dient unter anderem dem Nachweis über die bearbeiteten Diskriminierungsfälle, schafft für Außenstehende Transparenz, bietet die Grundlage für die Interpretation über (neue) Erscheinungsformen der Diskriminierung sowie für uns eine Argumentationsgrundlage. Eine statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle hat einen breiten Nutzen und ist ein gutes Mittel, um erahnen zu können, in welchen Bereichen und aufgrund von welchen Merkmalen es besonders häufig zu Diskriminierungsvorkommnissen kommt. Darüber hinaus ergeben sich aufgrund der Auswertung spezifische Themen, zu denen beispielsweise Fachtagungen initiiert, Handreichungen erarbeitet oder Gespräche mit politischen und anderen 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 wurden und/oder bei denen ein Begleitprozess stattgefunden hat, sind bei der Auswertung für die Jahre 2017 und 2018 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. Neben den im Weiteren beschrie-

benen Fällen gab es zahlreiche Meldungen von Menschen, die sich aufgrund unserer Kampagne „Ich bin kein Kostüm“ diskriminiert fühlten.

Diese 36 Meldungen aus dem Jahr 2017, die wir online erhalten haben, lassen wir nicht in unsere Statistik mit einfließen

## Diskriminierungsfälle 2017

### BETROFFENE

2017 wurden uns insgesamt **107 Fälle** von Diskriminierung gemeldet. Dabei stellten die Ratsuchenden eine sehr heterogene Gruppe dar. In vielen Fällen wenden sich betroffene Personen an das ADB Köln, die eine eigene erlebte Diskriminierung melden. Im Jahr 2017 meldete mit einem Anteil von **69%** der Fälle die überwiegende Mehrheit die Diskriminierung ihrer eigenen Person. **26%** sprachen für ihre Familie vor und **13%** für eine andere Person oder Gruppe von Menschen.

### DISKRIMINIERUNGSMERKMALE

Das ADB Köln/ ÖgG arbeitet mit einem Verständnis von Diskriminierung als ungleiche oder herabwürdigende Behandlung einer Person oder Gruppe aufgrund eines oder mehrerer Merkmale. Wie unsere Beratungserfahrung zeigt, werden Personen in einer Situation häufig aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig diskriminiert (Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität). Zusammengenommen wirken die einzelnen Merkmale meist verstärkend auf die erfahrene Diskriminierung. Das ADB

Köln/ ÖgG berücksichtigt dieses Phänomen, indem Ratsuchenden die Mehrfachnennung von Diskriminierungsmerkmalen freigestellt ist. Da in den meisten Fällen mehrere Merkmale angegeben wurden, liegt in der statistischen Auswertung der Prozentsatz bei über 100%. Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden war die Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“ mit **76%**. Unter diese Kategorie fällt die zugeschriebene oder tatsächliche nicht-deutsche Herkunft. Dabei ist unwesentlich, wie die von Diskriminierung betroffene Person selbst zu ihrer vermeintlichen „ethnischen Herkunft“ steht. Die Diskriminierung aufgrund des Merkmals „ethnische Herkunft“ geht in vielen Fällen mit einer Diskriminierung aufgrund eines weiteren Merkmals einher. Dies gilt insbesondere für das Merkmal „Aufenthaltsstatus“, das mit **28%** am zweithäufigsten genannt wurde und einen deutlichen Anstieg zum Vorjahr (18%) aufweist. Ebenfalls häufig genannt wurden die Diskriminierungsmerkmale „Äußere Erscheinung“ (**15%**), „Staatsangehörigkeit“ (**12%**), „Hautfarbe“ (**24%**) und „Sprache“ (**14%**). Beschwerdeführer\_innen, die sich aufgrund des Merkmals „Welt-

anschauung/ Religion“ (**10%**) an uns wandten, meldeten in der überwiegenden Mehrheit einen Fall von antimuslimischem Rassismus. Es folgt das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“, das mit einem Anteil von **7%** gemeldet wurde. Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit wurde zu jeweils **5%** angegeben. Zudem wurde mit einem Anteil von **7%** eine Diskriminierung aufgrund sonstiger Merkmale genannt. Andere Kategorien, die im Geschäftsjahr 2017 als Diskriminierungsmerkmale genannt wurden: Diskriminierung aufgrund der „sexuellen Orientierung/ Identität“ (**1%**), aufgrund des Lebensalters (**1%**), aufgrund des Familienstands (**2%**). **1%** machte keine Angabe zu dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal.

### Diskriminierungsbereiche

Unter die Sparte „Diskriminierungsbereiche“ fallen Gesellschafts- und Lebensbereiche, in denen die gemeldeten Diskriminierungen vorgefallen sind. 2017 wurden die die meisten Diskriminierungsereignisse in den Bereichen „Bildung“ (**22%**), „Behörden und Ämter“ (**16%**) sowie die Bereiche „Arbeit“ und „Wohnen“ (beide jeweils **12%**) gemeldet.

### Bildung

Der am häufigsten genannte Bereich, in dem es zu Diskriminierungen kommt, ist der Bereich der Bildung (**22%**). In diesem nimmt Diskriminierung im Schulbereich den größten Teil ein. Es folgen Diskriminierungen im Weiterbildungs-

bereich 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.

### Ämter und Behörden

Im Bereich Ämter und Behörden (**16%**) drehen sich die Fälle um Diskriminierung durch Sachbearbeiter\_innen. Betroffene berichten von ablehnendem Verhalten der Sachbearbeiter\_innen, das überdies in den meisten Fällen auch in der Bearbeitung der Sache zum Ausdruck kam. Hauptsächlich wurden Diskriminierungen durch die Ausländerbehörde gemeldet. 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.

### Arbeit

Rund **12%** 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.

### **Wohnen**

Im Bereich Wohnen (**12%**) 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.

### **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 unverhältnismäßigem körperlichen Gewalteinsetz der Polizei kam. Darüber hinaus schlagen hier unzulässige verdachtsunabhängige Personenkontrollen aufgrund verallgemeinernder Kriterien wie ethnische Zugehörigkeit, Religion und nationale Herkunft einer Person (racial profiling) zu Buche.

### **Gesundheit**

In **6%** der Fälle wurde der Gesundheitsbereich benannt. Hier kam es insbesondere zu diskriminierendem Verhalten von Krankenhauspersonal sowie Ärzt\_innen und/oder Psycholog\_innen.

### **Öffentlicher Raum**

**5%** der Fälle bezogen sich auf Diskriminierung im öffentlichen Bereich. In diesem Bereich handelte es sich um Fälle, in denen Menschen Bedrohungen bis hin zu körperlicher Gewalt erfahren haben, zum Beispiel an Bushaltestellen oder in Sportanlagen.

### **Justiz**

In **5%** der Fälle berichteten Beschwerdeführer\_innen, dass sie sich durch die Justiz diskriminiert gefühlt haben. Hier wurde besonders von voreingenommenen Richter\_innen berichtet.

### **Güter und Dienstleistungen**

Im Bereich Güter und Dienstleistungen (**5%**) 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.

### Weitere Diskriminierungsbereiche

9% meldeten eine Diskriminierung im Bereich „Soziale Dienste“. 6% geben an im Bereich „Medien“ diskriminiert worden zu sein. Jeweils 3% der Einzelfälle gaben an, in den Bereichen „Öffentlicher Nahverkehr“ und „Politik“ Diskriminierung erlebt zu haben. Weitere 3% meldeten eine Diskriminierung im Bereich „Öffentliche Verkehrsmittel“. Rund 4% aller Ratsuchenden gaben „Sonstiges“ als Bereich an.

### ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. 52% aller Ratsuchenden fühlten sich unangemessen behandelt und 37% wurden ungleich behandelt. Unter „unangemessene Behandlung“ summieren sich rassistische Beleidigungen,

(rassistisches) Mobbing, Bossing, Beleidigungen und Schikanen. Im Gegensatz zur ungleichen Behandlung, die sich aus dem Vergleich mit der Behandlung anderer ergibt, wird die unangemessene Behandlung als absolut wahrgenommen. Der Bereich „ungleiche Behandlung beim Zugang“ bezieht sich auf den Zugang zu Gütern, Dienstleistung und Ressourcen, wie beispielsweise Wohnraum oder Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten. Hier liegt die Zahl der Fälle bei 30%. Die Diskriminierung in Form von strukturellen Barrieren wurde mit einem Anteil von 14% angegeben. Unter strukturellen Barrieren verstehen wir weniger das Verhalten einzelner Personen, sondern vielmehr Praktiken und Regelungen, die in bestimmten Bereichen gelten und zugleich einen diskriminierenden Effekt haben.

In 9% der Fälle wurde eine Diskriminierung in Form einer Bedrohung, Anfeindung oder Nötigung gemeldet. Rund 8% der Ratsuchenden fühlt sich benachteiligt aufgrund einer vorhergegangenen Beschwerde. Weitere 7% meldeten eine Diskriminierung aufgrund benachteiligender Gesetzgebung. In 6% der Fälle fand die Diskriminierung in Form von körperlicher Gewalt statt. Rund 1% der Ratsuchenden erlebten Diskriminierung in Form von Beschädigung des Eigentums oder Brandstiftung. 4% der Ratsuchenden gaben sonstige Gründe als Art der Diskriminierung an. Etwa 1% aller Ratsuchenden machten keine Angabe zu der Art der Diskriminierung.

# Statistik 2017: Die Zahlen auf einen Blick

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?

---

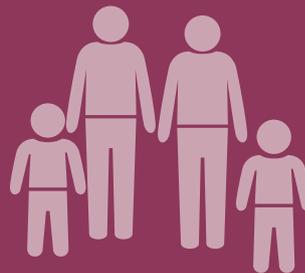


**69%**

beschwerdeführende  
Person

**26%**

Familie



**13%**

Eine andere  
Gruppe/Person

Warum wurde diskriminiert?

---

**ETHNISCHE HERKUNFT 76%**

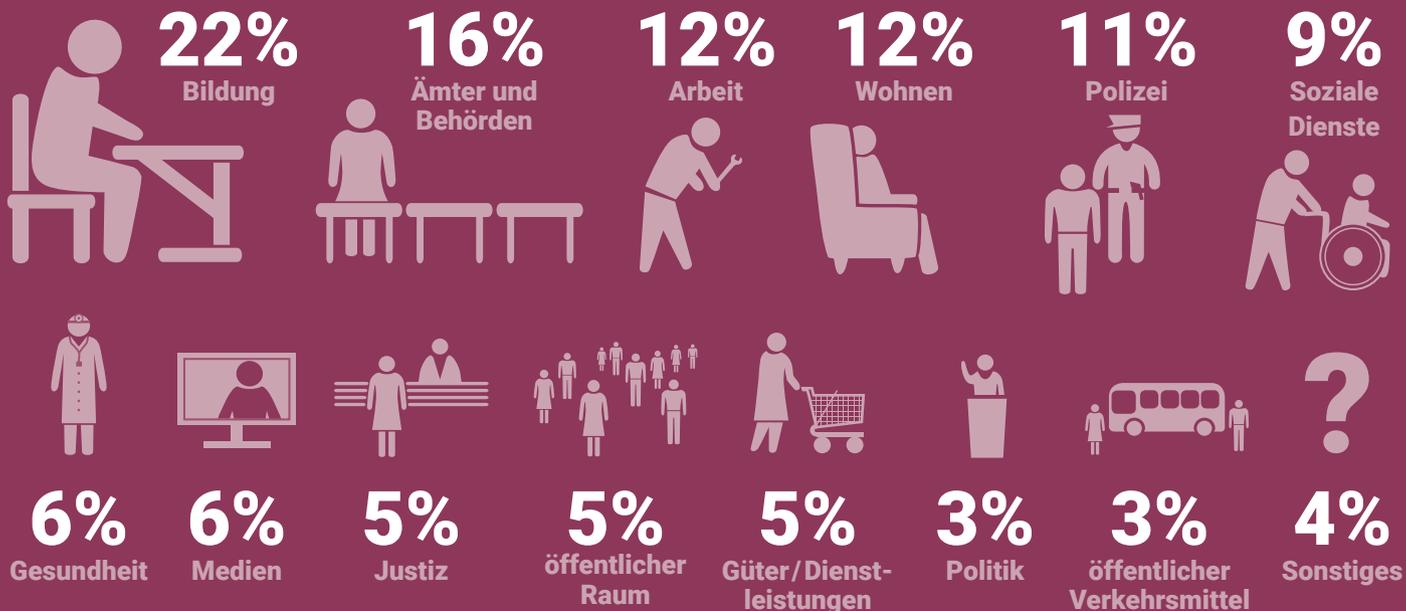
**AUFENTHALTSSTATUS 28%**      **HAUTFARBE 24%**

**ÄUSSERE ERSCHEINUNG 15%**      **SPRACHE 14%**      **STAATSANGEHÖRIGKEIT 12%**

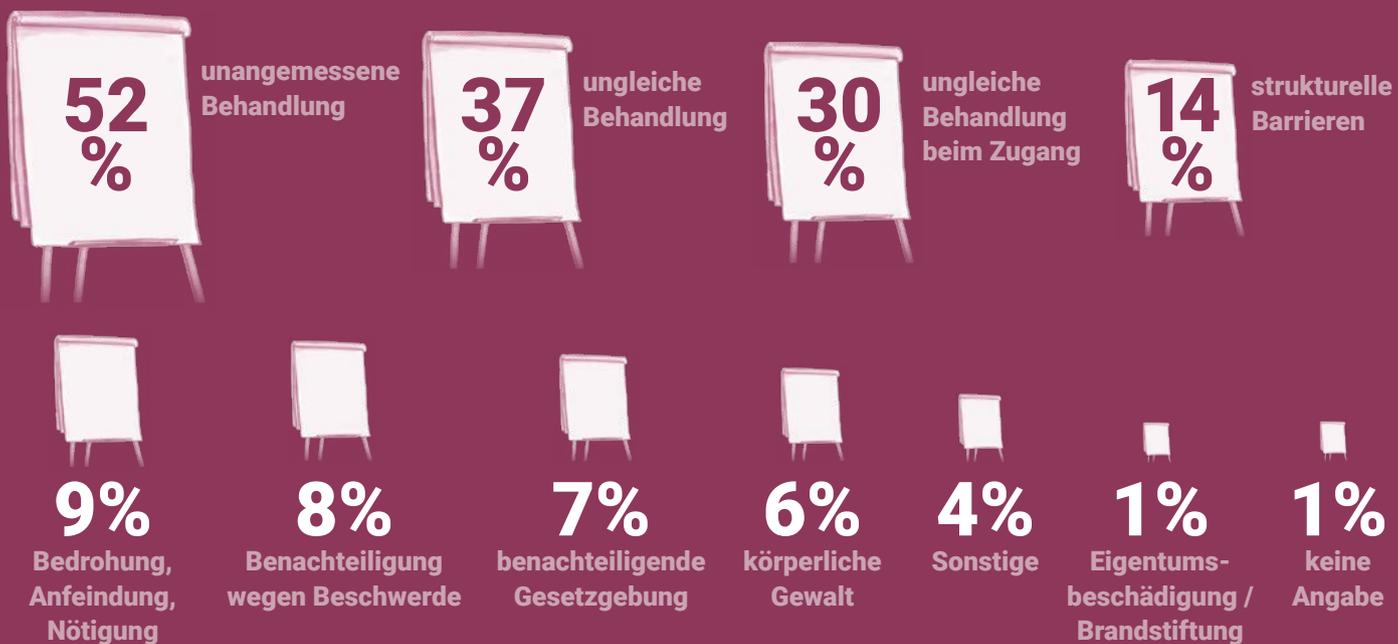
**RELIGION/WELTANSCHAUUNG 10%**      **GESCHLECHT 7%**      **CHRONISCHE KRANKHEIT 5%**      **BEHINDERUNG 5%**

**FAMILIENSTAND 2%**      **SEXUELLE IDENTITÄT 1%**      **LEBENSALTER 1%**      **KEINE ANGABE 1%**      **SONSTIGE 7%**

## Wo wurde diskriminiert?



## Wie wurde diskriminiert?



## Diskriminierungsfälle 2018

### BETROFFENE

2018 wurden uns insgesamt **125** Fälle von Diskriminierung gemeldet. Dabei stellten die Ratsuchenden eine sehr heterogene Gruppe dar. Die überwiegende Mehrheit von **70%** meldete sich mit eigenen Diskriminierungserfahrung. **19%** sprachen für ihre Familie vor und **18%** für eine andere Person oder Gruppe von Menschen.

### DISKRIMINIERUNGSMERKMALE

Auch 2018 war das Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden die sogenannte „ethnischen Herkunft“ mit **74%**. Unter diese Kategorie fällt die zugeschriebene oder tatsächliche nicht-deutsche Herkunft. Dabei ist unwesentlich, wie die von Diskriminierung betroffene Person selbst zu ihrer vermeintlichen „ethnischen Herkunft“ steht. Die Diskriminierung aufgrund des Merkmals „ethnische Herkunft“ geht in vielen Fällen mit einer Diskriminierung aufgrund eines weiteren Merkmals einher. Häufig genannt wurden hier die Merkmale „Äußere Erscheinung“ (**19%**), „Sprache“ (**16%**), „Staatsangehörigkeit“ (**16%**), „Hautfarbe“ (**15%**) oder der „Aufenthaltsstatus“ (**10%**). Beschwerdeführer\_innen, die sich aufgrund des Merkmals „Weltanschauung/Religion“ (**14%**) an uns wandten, meldeten in der überwiegenden Mehrheit einen Fall von anti-

muslimischem Rassismus. Weiterhin gaben **11%** an, dass sie aufgrund des „Geschlechts“ diskriminiert wurden. Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wurde in **11%** der Fälle angegeben. **6%** gaben an, aufgrund einer chronischen Krankheit diskriminiert worden zu sein. Gemeldet wurden auch Fälle von Diskriminierung aufgrund der „sexuellen Orientierung/ Identität“ (**4%**), aufgrund des Lebensalters (**4%**), oder aufgrund des Familienstands (**2%**). **5%** haben eine Diskriminierung aufgrund sonstiger Merkmale genannt. **2%** machte keine Angabe zu dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal.

### DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Unter die Sparte „Diskriminierungsbereiche“ fallen Gesellschafts- und Lebensbereiche, in denen die gemeldeten Diskriminierungen vorgefallen sind. 2018 wurden die die meisten Diskriminierungsereignisse in den Bereichen „Arbeit“ (**16%**), „Behörden und Ämter“ (**16%**) sowie die Bereiche „Bildung/ Weiterbildung“ und „Wohnen“ (beide jeweils **15%**) gemeldet.

#### Arbeit

**16%** der gemeldeten Diskriminierungsfälle wurden im Bereich „Arbeit“ gemeldet. Hier kam

es unter anderen zu Mobbing durch Kolleg\_innen. Oftmals kam es für Ratsuchende durch Vorgesetzte zu negativen Konsequenzen, wenn sie diskriminierendes Verhalten angesprochen haben oder gefordert haben, dass dagegen Maßnahmen ergriffen werden sollen.

### Ämter und Behörden

Weitere **16%** der Fälle wurden im Bereich „Ämter und Behörden“ gemeldet. Ratsuchende meldeten häufig, dass sie aufgrund der (angenommenen) Herkunft, der Sprache oder Religion durch Sachbearbeiter\_innen besonders unfreundlich behandelt wurden. Oftmals äußerte sich dies auch in der Bearbeitung der Sache. Unter anderem berichtet eine muslimische Frau, dass ihre Art sich zu kleiden und ihre Religion negativ kommentiert wurde.

### Bildung

**15%** der Ratsuchenden geben an im Bereich „Bildung/ Weiterbildung“ diskriminiert worden zu sein. In diesem nimmt Diskriminierung im Schulbereich den größten Teil ein. Aber auch Diskriminierung im Hochschulbereich und im Weiterbildungsbereich wurden gemeldet. Hier ist der Anteil der Fälle im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (22%). Gemeldet wurden hier beispielweise einige Fälle, bei denen Schüler\_innen von Mitschüler\_innen rassistisch gemobbt, beleidigt, bedroht wurden oder sogar Gewalt erfahren haben. Viele dieser Fälle haben

gemeinsam, dass die ratsuchenden Eltern und ihre Kinder sich durch die Verantwortlichen in der Schule nicht ernst genommen fühlten. Zudem wurde oft wenig getan, um die belastende Situation der\_des Schüler\_in zu verbessern. In einigen Fällen kam es sogar vor, dass der\_die betroffene Schüler\_in bestraft wurde, weil er\_sie sich gegen die Diskriminierung gewehrt hat. Nach wie vor zeigt sich somit, dass es vielen Schulen an Konzepten fehlt, um mit Beschwerdefällen umzugehen.

### Wohnen

**15%** der Ratsuchenden meldeten Diskriminierung im Wohnbereich. Ratsuchende berichteten unter anderem, dass sie von Nachbar\_innen beleidigt, bedroht und angefeindet wurden. Einige berichteten von einem diskriminierenden Verhalten der\_des Vermieter\_in. Zudem meldeten einige Ratsuchende, dass sie bei der Vergabe von Wohnung oft ohne Begründung unberücksichtigt bleiben. Häufig haben Vermieter\_innen keine transparenten Vergabekriterien.

### Polizei

**14%** der gemeldeten Diskriminierungsfälle lassen sich im Bereich Diskriminierung durch die Polizei berichten. Ähnlich wie im Vorjahr, gab es Fälle, in denen gemeldet wurde, dass Polizeibeamt\_innen unverhältnismäßig beleidigend waren oder körperliche Gewalt ausgeübt haben. Auch gab es erneut viele Fälle von

racial profiling (verdachts- und/oder anlassunabhängige Personenkontrollen aufgrund rassistischer Zuschreibungen).

### Güter und Dienstleistungen

Ein deutlicher Anstieg zeigt sich bei Fällen im Bereich „Güter und Dienstleistungen“. Während Fälle im Güter- und Dienstleistungsbereich im Jahr 2017 5% aller Fälle ausgemacht haben, waren es im Jahr 2018 **14%**.

Auch 2018 wurden Fälle gemeldet, in denen Ratsuchenden aufgrund der (angenommenen) Herkunft oder Religion der Zugang zum Fitnessstudios oder Diskotheken verwehrt wurde oder ihnen vorgegeben wurde, dass sie keinen Vertrag abschließen können. Einige berichten, dass sie vom Personal besonders unfreundlich und oftmals auch aggressiv behandelt wurde.

### Justiz

In **9%** der Fälle berichteten Beschwerdeführer\_innen, dass sie sich durch die Justiz diskriminiert gefühlt haben. Viele Ratsuchende berichteten von ihrem Eindruck, dass der\_die Richter\_in voreingenommen sind, die Rassismuskvorfälle bagatellisieren oder sogar ignorieren.

### Öffentlicher Raum

**8%** der Fälle bezogen sich auf Diskriminierung im öffentlichen Bereich. Hier kam es unter anderem häufig zu Beleidigungen auf offener Straße.

### Gesundheit

In **6%** der Fälle wurde der Gesundheitsbereich benannt. Hier kam dieses Jahr unter anderem zu diskriminierendem Verhalten durch Ärzt\_innen oder Arzthelfer\_innen.

### Weitere Diskriminierungsbereiche

**5%** der Einzelfälle gaben an, in den Bereichen „Medien“ Diskriminierung erlebt zu haben. **3%** haben erlebten Diskriminierung in den öffentlichen Verkehrsmitteln. Weitere **2%** meldeten eine Diskriminierung im Bereich „Soziale Dienste“. Rund **5%** aller Ratsuchenden gaben „Sonstiges“ als Bereich an.

### ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. Die überwiegende Mehrheit von **62%** aller Ratsuchenden fühlten sich unangemessen behandelt und **28%** fühlten sich ungleich behandelt. Der Bereich „ungleiche Behandlung beim Zugang“ bezieht sich auf den Zugang zu Gütern, Dienstleistung und Ressourcen, wie beispielsweise Wohnraum oder Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten. Hier liegt die Zahl der Fälle bei **23%**. Die Diskriminierung in Form von strukturellen Barrieren wurde mit einem Anteil von **15%** angegeben. Unter strukturellen Barrieren verstehen wir weniger das Verhalten einzelner Personen, sondern vielmehr Praktiken und Regelungen, die in bestimmten Bereichen gelten und zugleich einen diskriminierenden Effekt haben.

Der Anteil der Menschen die angeben „Bedrohung, Anfeindung, Nötigung“ erlebt zu haben ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 9% auf **20%** gestiegen. Deutlich gestiegen sind auch Fälle von körperlicher Gewalt von 6% auf **15%**. Rund **7%** der Ratsuchenden erlebten Diskriminierung in Form von Beschädigung des

Eigentums oder Brandstiftung. Weitere **7%** der Ratsuchenden fühlt sich benachteiligt aufgrund einer vorhergegangenen Beschwerde. **3%** meldeten eine Diskriminierung aufgrund benachteiligender Gesetzgebung. **4%** der Ratsuchenden gaben „Sonstiges“ als Art der Diskriminierung an.

# Statistik 2018: Die Zahlen auf einen Blick

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?

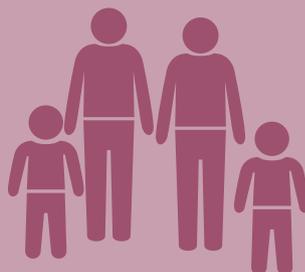
---



**70%**  
beschwerdeführende  
Person

**19%**

Familie



**18%**

Eine andere  
Gruppe/Person

Warum wurde diskriminiert?

---

**ETHNISCHE HERKUNFT 74%**

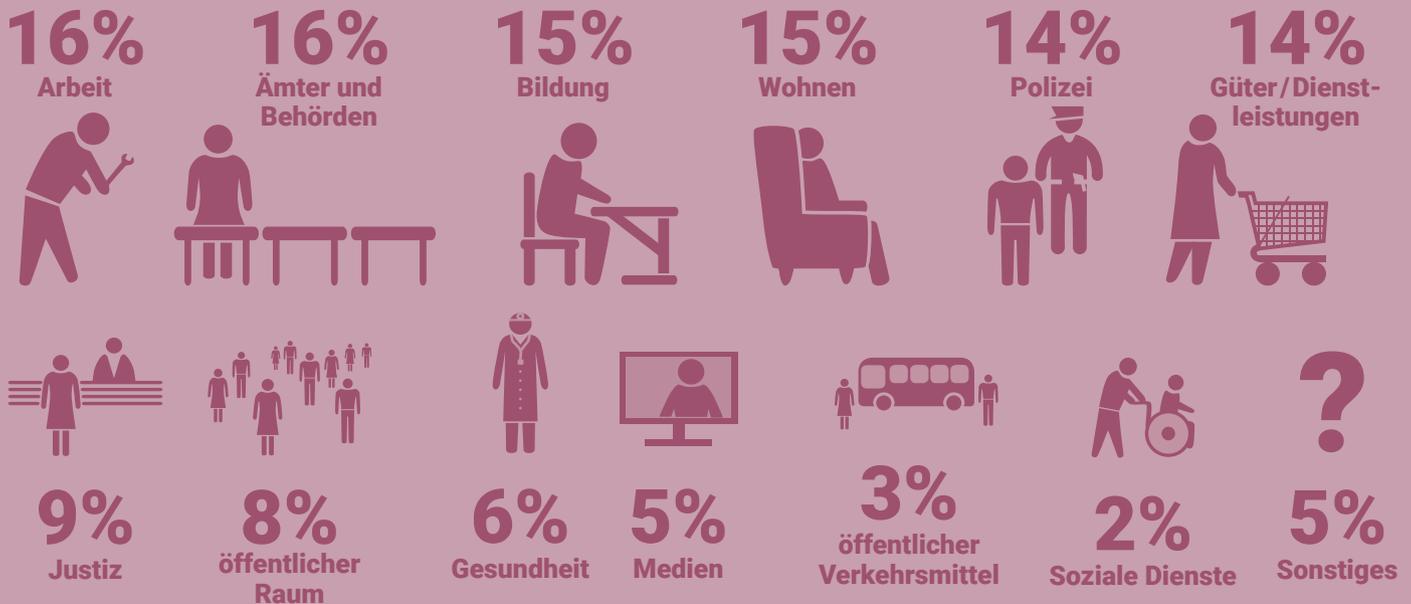
**ÄUSSERE ERSCHEINUNG 19%** **STAATSANGEHÖRIGKEIT 16%**

**SPRACHE 16%** **HAUTFARBE 15%** **WELTANSCHAUUNG/ RELIGION 14%**

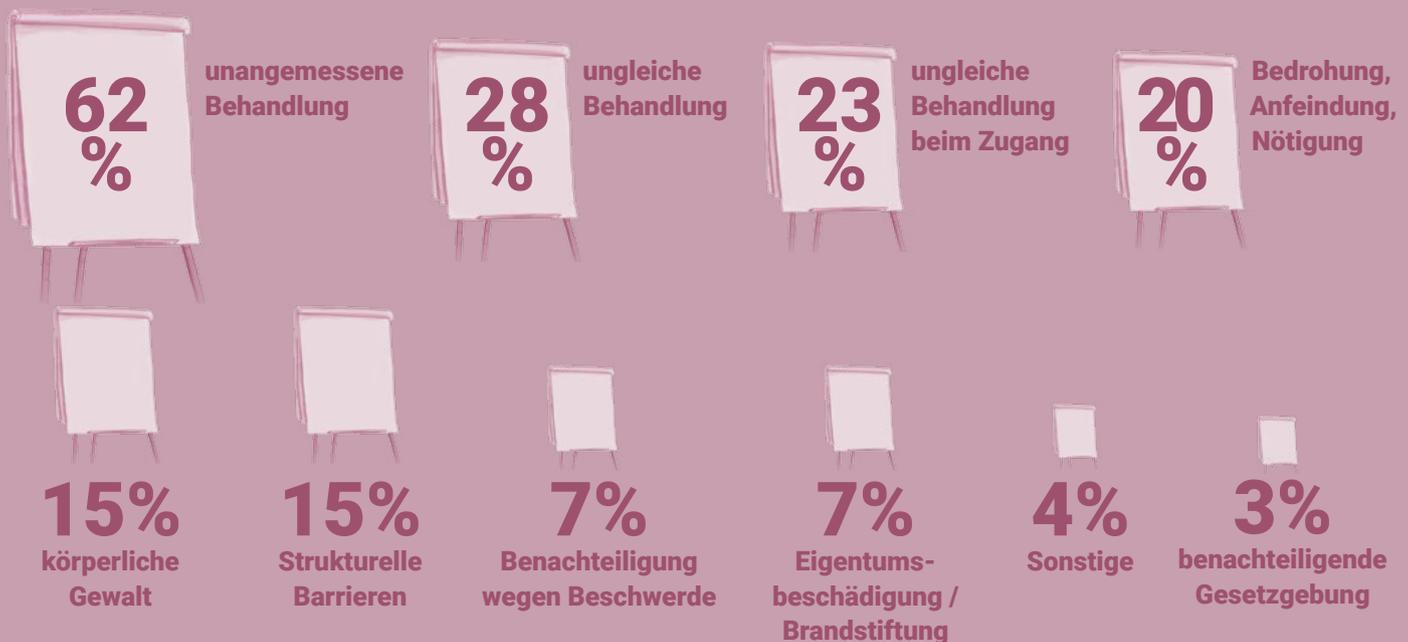
**GESCHLECHT 11%** **BEHINDERUNG 11%** **AUFENTHALTSSTATUS 10%** **CHRONISCHE KRANKHEIT 6%**

**SEXUELLE IDENTITÄT 4%** **LEBENSALTER 4%** **FAMILIENSTAND 2%** **KEINE ANGABE 2%** **SONSTIGE 5%**

## Wo wurde diskriminiert?



## Wie wurde diskriminiert?



# Fälle aus der Praxis



## GESUNDHEIT

Frau K. stellte bei der Rentenversicherung einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation. Der Arzt, den sie für die psychiatrische Begutachtung ausgewählt hatte, verhielt sich während der gesamten Behandlung sehr respektlos und zynisch. Schon als sie ankam, sagte er in einem aggressiven Ton, sie solle geradeaus gehen. Als sie an der Tür kurz zögerte, da sie einen Rucksack auf der Liege liegen sah, habe er gesagt: „Geradeaus ist immer noch geradeaus! Finden Sie es noch!?“ Er gab ihr während der ganzen Behandlung das Gefühl, dass sie der Kasse der Rentenversicherung zur Last fallen wolle. Frau K. fragte ihn im Laufe der Behandlung, was er mit ihren Daten machen werde. Der Arzt antwortete abschätzig: „Die gebe ich dem Dachdecker.“ Dann fügte er hinzu: „Das war sicher eine rhetorische Frage.“ An einem Punkt im Gespräch fragte er

sie, wie ihre Tochter reagieren würde, wenn Frau K. ihr nicht alles kaufen könne. Frau K. antwortete, dass sie ihrem Kind andere Werte vermitteln wolle, als sich an materiellen Dingen zu orientieren. Er beharrte jedoch auf diesem Punkt und sagte: „Einem N.1 kann man schließlich nicht in die Tasche greifen“. Als er Frau K.s entsetztes Gesicht sah, fügte er hinzu: „Oder einem Inder.“ Die Verwendung des N-Worts hat Frau K. sehr verletzt und das Vertrauensverhältnis zu dem Arzt bis auf weiteres zerstört. Das ADB schickte im Namen von Frau K. ein Beschwerdeschreiben an die Praxis sowie ein Schreiben an die Ärztekammer und die Bundesbeschwerdestelle des Versicherungsamts. Obwohl der Arzt bereits nicht mehr für die Praxis arbeitete, entschuldigte sich diese für das Verhalten des Arztes. Die Ärztekammer prüfte die Beschwerde. Die Rentenversicherung teilte mit, dass nun eine Gutachterschulung durch das Versicherungsamt zum Thema Rassismus eingeführt werde.

## ARBEIT

Frau T. hatte sich für eine Ausbildung bei einem großen Unternehmen beworben und machte einen Online-Einstellungstest. Daraufhin wurde sie aufgefordert, ihre Zeugnisse



<sup>1</sup> In rassismuskritischen Kontexten wird diese rassistische Benennung Schwarzer Menschen nicht ausgeschrieben, sondern als „N.“ oder „N-Wort“ kenntlich gemacht. Denn mit jeder Verwendung des Wortes werden auch die rassistischen Stereotype reproduziert und verfestigt sowie Betroffene entwürdigt.

per Mail einzureichen. Einige Tage nach der Einreichung bat das Unternehmen Frau T. in einer Mail, sich telefonisch zu melden. Am Telefon wurde ihr dann mitgeteilt, dass Frau T. den Ausbildungsplatz in diesem Unternehmen nicht mit Kopftuch antreten dürfe. Frau T. meldete sich aufgrund dieser diskriminierenden Behandlung im Bewerbungsverfahren an das ADB. Das ADB erstellte im Namen von Frau T. ein Beschwerdeschreiben an das Unternehmen. In diesem wurde auf die Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit aufmerksam gemacht und das diskriminierende Bewerbungsverfahren thematisiert. Leider meldete sich Frau T. einen Monat nach Auslaufen der Frist für eine Geltendmachung nach dem AGG zurück. Aus diesem Grund war ein juristisches Vorgehen gegen das Unternehmen nicht mehr möglich.



## ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL

Frau L. war mit ihrem Kind im Kinderwagen auf dem Weg nach Hause mit der Straßenbahn. Sie ist im Besitz einer Monatsfahrkar-

te. Sie wollte sich vergewissern, ob sie die Bahnkarte dabei hatte. Als sie sich sicher war, ihre Karte vergessen zu haben, suchte sie nach dem Portemonnaie, um sich einen Einzelfahrschein zu holen. Sie wurde jedoch von einer Fahrgastkontrolleurin gehindert, den Fahrschein zu kaufen. Diese entgegnete ihr, dass es nun zu spät für einen Ticketkauf sei. Die Kontrolleurin verlangte den Ausweis von Frau L. Diese wollte aber die Situation erklären und sich einen neuen Fahrschein kaufen. Sie wurde von der Kontrolleurin daraufhin daran gehindert, aus der Bahn auszusteigen und ihr gekaufter Fahrschein wurde ihr abgenommen. Kurz darauf traf die Polizei ein und ihr wurde eine Zahlungsaufforderung mitgegeben. Frau L. fühlte sich sowohl durch die Fahrkartenkontrolleurin, als auch durch die Polizeibeamten nicht ernst genommen und durch das Unverständnis für ihre Situation als schwangere Frau mit Kinderwagen, die keinerlei Unterstützung vor Ort hatte, ungerecht behandelt. Die Beschwerdeführerin empfand die Situation als diskriminierend und kriminalisierend. Im Namen von Frau L. verschickte das ADB einen Beschwerdebrief an die Verkehrsbetriebe mit der Forderung von der Zahlung des erhöhten Beförderungsentgelts von ca. 60 Euro abzusehen. In der Antwort der Verkehrsbetriebe wurde ein Unverständnis für die Schilderungen von Frau L. ausgedrückt und auf die Nachzahlung bestanden.

## FITNESSSTUDIO

Herr B. bekam schon während der Bauarbeiten mit, dass in der Nähe seiner Wohnung ein neues Fitnessstudio gebaut wurde. Aus diesem Grund meldete er sich einen Tag vor der offiziellen Neueröffnung schon direkt in dem Fitnessstudio an. Jedoch bekam er direkt zwei Tage später eine Ablehnung seiner Mitgliedschaft per Post zugeschickt. Begründet wurde dies dadurch, dass es ein Losverfahren gäbe, wenn es zu voll wäre. Jedoch wirbt das Fitnessstudio bereits zwei Wochen später wieder mit einem neuen Neueröffnungsangebot. Zudem verdeutlichen die Google-Bewertungen des Fitnessstudios, dass es mehrere Personen gibt, die von einer rassistischen Diskriminierung aufgrund der (angenommenen) Herkunft bzw. Religion berichten. Das ADB verfasste einen Beschwerdebrief an den Geschäftsführer des Fitnessstudios und leitete dies an das Gewerbeamt der Stadt Köln weiter. Der Ratsuchende wünscht eine Beseitigung der Diskriminierung und eine Entschädigung für seine erlittene Diskriminierung und würde dafür auch klagen. Der Fall wird 2019 fortgeführt.



## EINZELHANDEL

Herr Ö. besucht regelmäßig einen bekannten Supermarkt, der sich in der Nähe seiner Schule befindet. Eines Tages wurde er von einer Mitarbeiterin des Supermarktes daran gehindert. Diese beschuldigte ihn, dass er drei Wochen zuvor geklaut habe. Obwohl sehr viel Zeit vergangen war und sie die Person nur beim Rauslaufen aus dem Supermarkt gesehen hatte, sei sie sich sicher, dass es sich um den Ratsuchenden handeln müsse. Andere an dem Tag anwesende Mitarbeitende konnten die Behauptung nicht bestätigen. Der Ratsuchende betonte mehrmals, dass er es nicht gewesen ist und bat die Mitarbeiterin sich Videoaufnahmen von dem Tag anzuschauen und ansonsten die Polizei zu rufen. Die Mitarbeiterin lehnte dies aber ab und erteilte dem Ratsuchenden direkt Hausverbot. Der Ratsuchende kam dann zunächst mit seiner Lehrerin in den Supermarkt, um die Situation zu klären. Da dies nichts brachte, wandte sich der Ratsuchende an das ABD Köln. Im Namen von Herrn Ö. schickte das ADB einen Beschwerdebrief an die Geschäftsstelle und die

Zentrale der Supermarktkette. Es wurde dann ein Termin für ein Klärungsgespräch mit dem Filialleiter und der Mitarbeiterin vereinbart. In dem Klärungsgespräch hielt man zunächst weiter daran fest, dass der Ratsuchende geklaut hätte. Erst als die Mitarbeiterin vom ADB Köln auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verwies und erwähnte, dass der Ratsuchende auch bei einem Klageweg unterstützt werden würde, entschuldigten sich der Filialleiter und erklärte das Hausverbot für aufgehoben. Der Wunsch des Ratsuchenden wurde damit erreicht.

## SCHULE

Eltern wandten sich an das ADB Köln, da ihr Sohn in der Schule von anderen Schüler\_innen regelmäßig rassistisch beleidigt, bedroht oder

körperlich angegriffen wurde. Die Eltern haben mehrfach versucht die Verantwortlichen aus der Schule darüber zu informieren und gebeten dagegen vorzugehen. Leider zeigte sich, dass keine Maßnahmen ergriffen wurden, sodass der Sohn nicht ausreichend geschützt werden konnte. Oftmals wurde der betroffene Sohn dafür bestraft, dass er sich gegen die Angriffe seiner Mitschüler\_innen wehrte. Eine Mitarbeiterin des ADB Köln begleitete die ratsuchenden Eltern zu einem Gespräch mit der Schulleitung. Dies verlief für die Eltern erfolgreich. Unter anderem einigte man sich darauf Sensibilisierungswshops für die Mitarbeitenden der Schule zu organisieren, um in Situationen wie diesen besser handeln zu können.



**Einladung zum Pressegespräch  
26.04.2017 12 Uhr  
ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜRO  
KÖLN UND CLUB BAHNHOF  
EHRENFELD STARTEN  
PILOTPROJEKT FÜR EINE  
DISKRIMINIERUNGSENSIBLE  
TÜR POLITIK**

„Du kommst hier nicht rein!“ Diesen Satz hören Menschen of Color<sup>1</sup> im Nachtleben häufig. Gegen den alltäglichen Rassismus an der Clubtür wollte der Club Bahnhof Ehrenfeld (CBE) ein Zeichen setzen und kontaktierte das AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt. Gemeinsam mit dem Sicherheitsdienst Steinberger GmbH und mit freundlicher Unterstützung des ADB Sachsen sowie der Integrationsagentur von rubicon e.V. entwickelten sie ein alltagstaugliches Konzept, welches Diskriminierungen an der Clubtür verhindern soll.

Die Klubkomm als Verband der Kölner Clubs und Veranstalter begrüßt die Kooperation des ADB und ihres Mitglieds CBE und begleitet und fördert das Pilotprojekt: „Die angemessene Berücksichtigung verschiedener Interessen an der Clubtür gehört heute zu den großen Herausforderungen eines erfolgreichen

Betriebes. Wie begrüßen die gemeinsame Initiative des ADB und CBE und möchten dafür eintreten, dass sich weitere unserer Mitglieder dieser Initiative anschließen“, betont Jan van Weegen, 1. Vorsitzender der Klubkomm. Das Pilotprojekt wird nun erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt.

„Wir vertreten eine antirassistische und weltoffene Grundhaltung und wollen eine Türpolitik definieren, die es schafft, die Balance zwischen Sicherheit und Antidiskriminierung zu halten,“ erklärt Mankel Brinkmann, Betreiber des CBEs. „Mit dem Sicherheitsdienst Steinberger GmbH haben wir eine Securityfirma gefunden, die dasselbe Ziel verfolgt. Wir möchten gerade jetzt, wo die AFD Köln für ihren Bundesparteitag gewählt hat, ein klares Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung setzen und bei uns selbst anfangen.“ so Brinkmann. Das CBE ist auch Mitorganisator der Aktion „Kein Kölsch für Nazis“, welche über die Grenzen von Köln hinaus bekannt wurde. „Leider gilt Rassismus und Diskriminierung an der Clubtür immer noch als normal.“ erklärt

**EINTRITT FÜR ALLE ?**

<sup>1</sup> Selbstbestimmte Widerstandsbezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierungserfahrungen machen

Ilka Simon, Koordinatorin und Referentin des ADB Köln. „Anders als in Niedersachsen verfügt Nordrhein-Westfalen über keinen ausreichenden Diskriminierungsschutz.“ so Simon. Niedersachsens Landtag veröffentlichte 2015 ein Gaststättengesetz, das bei Diskriminierung hohe Bußgelder und auch Gewerbeverbote vorsieht. Zwar schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch in NRW vor Diskriminierung, jedoch ist der Privatklageweg langwierig und die Erfolgchancen aufgrund der vielen Hürden und unzureichender Sanktionen gering.

„Hier muss die Landespolitik aktiv werden. Ein ähnliches Projekt wie das Unsrige wurde in Leipzig durch das ADB Sachsen bereits erfolgreich umgesetzt. Es soll zeigen, dass diskriminierungssensible Türpolitik gelingen kann und andere Clubbetreiber\_innen motivieren, dieses auch zu etablieren. Zudem soll es Betroffene von Diskriminierung über ihre Rechte informieren“ so Simon. Das Projekt soll anderen Clubs als Vorbild dienen und das Wissen und die Erfahrungen der Organizer\_innen an diese weitergegeben werden. Perspektivisch sei zudem ein Siegel geplant, welches Clubs erwerben können.

Das Projekt wird von der Gruppe baraka des Vereins rubicon begleitet. „Immer mehr LSBTIQ\* Geflüchtete und Migrant\_innen werden in verschiedenen Kölner Bars und Kneipen mit Rassismus konfrontiert“ sagt Gema Rodríguez Díaz, rubicon e.V./ baraka - a place for

lgbtiq immigrants and refugees. „Aus diesem Grund begleiten wir das Projekt gerne und bringen unsere Perspektiven in unserer Monitoringfunktion mit ein.“

Die Organizer\_innen laden zum Pressegespräch am 26.04.2017 um 12 Uhr im CBE, Bartholomäus-Schink-Str. 65/67, 50825 Köln, ein. Es stehen Ihnen als Gesprächspartner\_innen Mankel Brinkmann und Gabriel Riquelme (CBE), Ilka Simon (ADB/ÖgG), Till Steinberger (Steinberger GmbH) und Gema Rodríguez Díaz (baraka/rubicon e.V) zur Verfügung.

Mit Bitte um Teilnahme am Pressegespräch und honorarfreier Veröffentlichung!

Ansprechpartnerinnen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

Ilka Simon

Tel.: 0221-96476300

Email: ilka.simon@oegg.de

Mankel Brinkmann

Tel.: 0221-29199530

Email: mankel@cbe-cologne.de

#### **Erste Resonanzen:**

<http://www.rundschau-online.de/region/koeln/-du-kommst-hier-nicht-ein--cbe-startet-projekt-gegen-diskriminierung-an-der-clubtuer-26772492>

<http://www.stadtrevue.de/archiv/archivartikel/12800-hier-kommt-jeder-rein/>

## „ICH BIN KEIN KOSTÜM!“- Forum gegen Rassismus und Diskriminierung initiiert Plakatkampagne

„Ich bin kein Kostüm!“ – So wird es an den Tagen des Straßenkarnevals auf den Infoscreens in den U-Bahnen zu lesen sein. Denn einige Kostüme stärken rassistische und stereotype Bilder. Europäer\_innen benutzt(en) diese Bilder, um Ausbeutung und Unterdrückung von bestimmten Menschengruppen zu rechtfertigen. Dies ist den wenigsten Träger\_innen der Kostüme bewusst. Die Zeit des Kolonialismus und der sogenannten „Entdeckungen“, die mit Massenmorden und an-

deren Gräueltaten einhergingen, wird bislang nicht ausreichend aufgearbeitet. Das sog. „Indianderkostüm“ und andere diskriminierende und teils romantisierende Bilder bestimmter Gruppen geben die Älteren so immer wieder an die nächste Generation weiter.

Auch Menschen, die sich als Trans\_Frauen\*, im Karneval verkleiden, sind sich der stigmatisierenden Wirkung ihrer Kostümierungen wohl in den seltensten Fällen bewusst. Die Kostüme stärken Stereotype, die Ungleichbehandlungen rechtfertigen, jedes Jahr aufs Neue.

Eine Studierendengruppe of Color aus Ohio entschied sich aus diesem Grunde, eine Plakatkampagne zu initiieren. Die Kampagne sollte Menschen dafür sensibilisieren, dass die Bilder, die die Kostüme wiederaufgreifen und sie zu „den Anderen“ machen, ihr Leben nachhaltig negativ beeinflussen und nicht „okay“ sind.

„Ich bin kein Kostüm!“ ist eine Plakatkampagne, die vom Forum gegen Rassismus und Diskriminierung auch in Deutschland aufgegriffen und mit Geldern des Antidiskriminierungsverbands Deutschland sowie dem Verein der Bundestagsfraktion DIE LINKE e.V. durchgeführt wird. Die Plakate wurden mit freundlicher Unterstützung der Ohio-Gruppe S.T.A.R.S zur Verfügung gestellt. Für die Betroffenen sind alltagsrassistische und diskriminierende Erfahrungen weder harmlos noch witzig. Ihre Stimmen vermehrt hörbar zu machen, eine neue öffentliche Diskussion anzuregen, in der



auch Interessensvertretungen von Menschen of Color zu Wort kommen und neue kreative und inklusive Karnevalstraditionen zu ermöglichen, ist das Ziel dieser Plakataktion.

2018 wurden die Plakate und Postkarten gedruckt. Diese können von Multiplikator\_innen genutzt werden, um das Thema bei Schulungen, Workshops, aber auch in alltäglichen Diskussionen aufzugreifen. Die Plakate können unter [www.oegg.de](http://www.oegg.de) heruntergeladen und unter [info@oegg.de](mailto:info@oegg.de) vorbestellt werden (0,50 € pro Postkarte sowie 1€ pro Plakat zzgl.Porto). Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung begleitet städtische Maßnahmen sowohl im Hinblick auf die Information und Aufklärung der Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung als auch im Hinblick auf die Beseitigung und Verhinderung von rassistischen Strukturen. Hierzu entwickelt es eigene Vorschläge, Initiativen und Projekte.

## 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

## 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.**

berichten sie von respektlosem Verhalten, racial profiling und keinen Kenntnissen des zivilrechtlichen Teils des AGGs. 2015 kam 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. Der Kontakt zur Kölner Polizei wurde im Jahre 2018 wieder aufgenommen und ein erstes Gespräch mit der Kölner Polizeispitze fand statt. Vertreterinnen des Kölner Forums konnten von ihren Erfahrungen aus

der Beratungsarbeit berichten. Zudem wurden auch die Gespräche mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung fortgeführt. Beim Tag der Menschenrechte an der Fachhochschule am 19.10.2018 bekamen Polizeibeamt\_innen die Möglichkeit, ihre eigene Haltung und ihre eigenen (rassistischen) Bilder in einem Workshop zu reflektieren. Dieser wurde durch Mitgliedsorganisationen des Kölner Forums gegen Rassismus und Diskriminierung angeboten und soll in 2019 fortgeführt

werden. Außerdem gab es ein Fachgespräch mit den Landtagsabgeordneten Berivan Amaz und Verena Schäffer von den Grünen, um über die Handlungsempfehlungen der ADBs für NRW an die Landespolitik, die in der Broschüre „Menschen wie DU neigen zu Straftaten“ thematisiert werden (s. Publikationen), ins Gespräch zu kommen. Wir werden weiterhin daran arbeiten, dass Diskriminierungsvorfälle nicht als tragische Einzelfälle gesehen werden, sondern die dahinterstehenden strukturellen Faktoren beleuchtet und ernst genommen werden. Dazu gehört auch, dass Polizeibeamt\_innen während ihrer gesamten Laufbahn Reflexions- und auch Empowermenträume erhalten, um eine rassismus- und machtsensible Arbeit zu ermöglichen und Diskriminierungsrisiken zu minimieren.

## „Menschen wie DU neigen zu Straftaten“

(Rassistische) Diskriminierung bei der Polizei:  
Ursachen, Folgen und Möglichkeiten der Intervention



### DAS KINDERGERECHTE BERATUNGSBÜRO

Nach zwei Fachwerkstatttreffen im Rahmen des Projekts „KiDs- Kinder vor Diskriminierung schützen!“ der Fachstelle Kinderwelten/ISTA, hat sich das ADB Köln 2018 zum Ziel gesetzt, das Beratungsbüro noch kinderfreundlicher zu gestalten.

Kinder erfahren schon sehr früh Diskriminierung und Ausgrenzung. Unter anderem in Form von Adultismus. Jede\_r von uns hat Adultismus mehr oder weniger erlebt. Es beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kin-



Getränkeangebot beachtet, dass Kinder etwas anderen trinken als Kaffee oder Tee? Hängen schöne Bilder auch auf Kinderaugenhöhe? Diese Dinge scheinen für uns Erwachsene nicht wichtig zu sein. Kindern geben sie aber das Gefühl „Ich werde hier mitbedacht“, „Ich bin hier willkommen“. Neben Adultismus erfahren Kinder sehr früh auch andere Dis-

tern bzw. Jugendlichen und Erwachsenen. Erwachsene gehen oft selbstverständlich davon aus, dass sie besser und kompetenter sind als Kinder und Jugendliche. Aufgrund dieser Wahrnehmung werden die Bedürfnisse, Meinungen und Ansichten dieser oft nicht ernst genommen oder sogar ignoriert.

In Beratungsräumen äußert sich dies beispielsweise durch die Raumgestaltung und Angeboten. Die Frage ist hier: Wurde die Perspektive von Kindern für den Beratungsprozess berücksichtigt? Können Kinder ihre Jacke beispielsweise alleine aufhängen, so wie sie es aus der Kita kennen? Gibt es einen Platz, an dem sich die Kinder beschäftigen können, während sich die Erwachsenen besprechen? Wurde bei dem

kriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus und Ableismus. Nicht weniger wichtig ist daher auch, wer auf den Büchern und Spielzeugen in der Spielecke abgebildet ist und wer nicht. Sich und seine Familie nicht in den Spielmaterialien wiederzuerkennen vermittelt Kindern nicht wichtig und nicht selbstverständlicher Teil der Gesellschaft zu sein. Dies kann sich negativ auf die Identitätsentwicklung und das Selbstwertgefühl der Kinder auswirken. Spielmaterialien und Bilder repräsentieren im besten Fall die gesellschaftliche Vielfalt.

Wenn Sie unsicher sind, ob ihr Büro kindergerecht gestaltet ist, fragen sie doch beim nächsten Mal ein Kind, was fehlt, damit es sich in Ihrem Büro wohler fühlt.

## DISKRIMINIERT in Fitnessstudios

Sie stehen zum Beispiel immer  
nur auf der Warteliste oder wurden  
ohne Grund gekündigt?



Sie glauben, dass es etwas mit der ethnischen  
Herkunft, Sprache, Religion, Ihrer Hautfarbe,  
Ihrem Aufenthaltsstatus zu tun haben könnte?

Melden Sie sich bei uns.  
Wir beraten und unterstützen Sie!

### BEKÄMPFUNG VON DISKRI- MINIERUNG DURCH FITNESS- STUDILOBETREIBER\_INNEN

In den letzten Jahren wurden beim ADB Köln/ ÖgG e.V. häufig Fälle von Diskriminierung durch Fitnessstudiobetreiber\_innen gemeldet. Dabei wurde scheinbar immer auf die gleiche Strategie zurückgegriffen. Die Ratsuchenden berichteten, dass Ihnen bei der Anmeldung mitgeteilt wurde, dass das Fitnessstudio zu voll sei und dass man sich zurzeit nicht anmelden könne. Manchen Ratsuchenden wurde geraten, sich

woanders anzumelden, da es Monate dauern könne, bis sie sich anmelden könnten. Anderen wurde gesagt, dass sie auf eine Warteliste gesetzt werden. Die Nachricht, dass ein Platz frei wäre, erhielten die betroffenen Personen nicht. Selten gelang es den Ratsuchenden noch ein Probetraining zu absolvieren oder sich anzumelden. Eine Vertragsklausel ermöglicht es den Fitnessstudiobetreiber\_innen aber, die betroffenen Personen innerhalb von zwei Wochen zu kündigen. In Fällen, in denen es hierzu kam, wurde begründet, dass es ein Losverfahren wegen zu vieler Anmeldungen gäbe.

Nach der Durchsicht aller Fälle wird zudem deutlich: in den beim ADB Köln gemeldeten Fällen, waren bisher immer als *Türken*, *Araber* oder *Geflüchtete*<sup>2</sup> gelesene Männer betroffen. Bekannt sind aber auch Fälle von Diskriminierung kopftuchtragender muslimischer Frauen<sup>3</sup>. Die betroffenen Personen kamen nur darauf, dass es sich um rassistische Diskriminierung handeln müsse, weil sie bei ihrer Recherche über die Fitnessstudios auf andere Erfahrungsberichte stießen oder weil sie als *Deutsche* gelesene Freund\_innen fragten, ob sie sich anmelden können. Dies klappte in allen Fällen problemlos und eine Warteliste wurde in keinem Fall erwähnt.

Das AntiDiskriminierungBüro Köln/ ÖgG e.V. und die Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit Köln möchten Betroffene von (rassistischer) Diskriminierung besser erreichen und auf ihr Unterstützungsangebot

<sup>2</sup> Die Wörter sind kursiv geschrieben, dass es sich um Zuschreibungen handelt, die von den betroffenen Personen selbst nicht so vorgenommen werden müssen. Dass die Personen als solche gelesen werden, führt dennoch zu der rassistischen Diskriminierung.

<sup>3</sup> <https://www.bento.de/politik/diskriminierung-im-fitnessstudio-muslima-im-rollstuhl-wird-ausgeschlossen-a-00000000-0003-0001-0000-000002611498>

aufmerksam machen. Aus diesem Grund veröffentlichen sie einen Flyer, damit die Betroffenen schneller Unterstützung bekommen. Wichtig ist dies vor allem, da sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) lediglich zwei Monate Zeit haben, um eine Beschwerde einzulegen und rechtliche Ansprüche geltend zu machen.



### RASSISMUSKRITIK IM BILDUNGSBEREICH

Dadurch dass ein Aufgabenschwerpunkt von ADB/ ÖgG Köln die Rassismuskritik im Bildungsbereich darstellt und die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunahm, gehört ADB/ ÖgG 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 ein für Toleranz und eine gewaltfreie demokratische Gesellschaft. Durch die Patenschaft begleiten wir Projekte und Aktionen gegen Rassismus im schulischen Kontext. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass es noch immer sehr schwierig

ist, die gewachsenen Strukturen in Schulen für rassistisches Verhalten zu sensibilisieren. Ein daher wichtiges Anliegen in diesem Netzwerk, sowie auch in anderen Beratungs- und Fachstellen für Diskriminierung, ist das Installieren von Beschwerdestrukturen an Schulen in NRW.

### 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, polnischen, rumänischen, russischen, serbokroatischen, spanischen sowie Farsi-Sprachkenntnissen beraten werden. Die Dolmetscher\_innen können zudem an allen offenen Vorstandssitzungen teilnehmen, um über die Aktivitäten des Vereins informiert zu werden und eigene Ideen ins Team zu tragen. Zudem können sie einmal jährlich an einem kostenfreien Workshop von ÖgG teilnehmen. Sollten Sie Interesse an einer Mitarbeit haben, schreiben Sie uns einfach eine Mail unter [info@oegg.de](mailto:info@oegg.de).