

Wir sitzen nur nicht zusammen, damit wir nicht als „integrationsunwilliger geschlossener Zirkel“ verurteilt werden.

toffix

JAHRES- BERICHT 2019

Inhalt

Vorwort	3
Bürovorstellung	5
Einzelfallberatung	6
Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2019	9
Statistik 2019: Die Zahlen auf einen Blick	14
Fälle aus der Praxis	16
Projekte	18
Veranstaltungen	23
Empowerment und Vernetzung	25
Publikationen/Stellungnahmen	28
Vorträge und Informationsveranstaltungen	32
Mitglieder-Workshops Empowerment und Verbündetenarbeit	34
Finanzen	44
Schließen Sie sich an!	46
Beitrittsformular	47
Satzung für Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.	48
Glossar	50
Impressum	51

Liebe Freund_innen, Unterstützer_innen und Interessierte,

am 04.06.2019 - am Tag des muslimischen Zuckerfests - wurden zehn unschuldige unbewaffnete Männer im Innenbereich des Kölner Hauptbahnhofs von der Polizei mit vorgehaltener Dienstwaffe fixiert, auf den Boden gedrückt und in Gewahrsam genommen. Die Begründung für dieses massive Vorgehen lautete „Terrorverdacht“. Aus der Schilderung der Polizei selbst begründete sich dieser Terrorverdacht weitestgehend auf dem Ausruf „Allahu Akbar“, den ein Zeuge gehört haben soll, während sich die betreffenden Personen in muslimischer religiöser Kleidung schnell auf den Bahnhof zu bewegen. Dass der Zeuge die Polizei rief und diese hier so schnell und so vehement reagierte, lässt sich u.E. auf eine andauernde mediale Berichterstattung zurückführen, in der stereotype Darstellungen von Männlichkeit, Islam, Flucht und Migration in Zusammenhang mit Gefahr gestellt werden. Die Annahme, muslimische Männer stellen vor allem eine Bedrohung dar, ist leider im Kontext einer Entwicklung zu sehen, in der Menschen muslimischen Glaubens von der Dominanzgesellschaft als „Andere“ und

„Fremde“ wahrgenommen werden (s. auch die Stellungnahme auf S. 28).

Jede 10. Person, die sich an das ADB Köln / ÖgG e.V. für eine Beratung wendet, benennt explizit ihre (muslimische) Religion als Diskriminierungsgrund. Aber auch Menschen, die sich selbst nicht als Muslim_innen positionieren, können von Diskriminierung aufgrund antimuslimischer rassistischer Zuschreibungen betroffen sein. In unserer Beratung nimmt diese Form des Rassismus einen großen Stellenwert ein.

Neben dem Fokus auf Anti-Schwarzen-Rassismus haben wir uns die letzten Jahre daher auch vermehrt mit antimuslimischem Rassismus beschäftigt. 2019 stand Empowermentarbeit und die Schaffung geschützterer Räume wieder ganz oben auf unserer Prioritätenliste. Noch immer gibt es 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. Für jene Menschen

also, für die Rassismus zum Alltag gehört. Diese Menschen waren auch 2019 im Zentrum unserer Arbeit.

So fand am 29. Juni im Rahmen der Aktionswoche gegen antimuslimischen Rassismus ein Empowerment-Workshop für Muslim_innen unter dem Titel „Express yourself! Empowerment durch Graphic Storytelling“ mit Soufeina, Künstlerin und Psychologin, statt (s. Seite 25). In diesem entstanden Comics, wie jenes, das unser diesjähriges Titelbild geworden ist. Auch baten wir neben unseren eigenen zahlreichen Empowerment-Angeboten wieder den Empowerment-Workshop für

Eltern Schwarzer Kinder mit ManuEla Ritz an. Danken möchten wir an dieser Stelle all unseren Unterstützer_innen, Kooperationspartner_innen, Fördermittelgeber_innen und Kolleg_innen, die diese Arbeit erst möglich machen. Ein besonderer Dank gilt Bahar Dağtekin, die ein Jahr unsere Kollegin war und unsere Arbeit sehr bereichert hat! DANKE! 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.**



Bürovorstellung

5

Seit 1995 skandalisiert, dokumentiert und bekämpft das AntiDiskriminierungsbüro Köln 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 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. Die Mitarbeiter_innen des ADB Köln / ÖgG bieten darüber hinaus 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 öffent-

lichkeitswirksame 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 2019 besonders dem Schwerpunkt Rassismus und Polizei gewidmet. Auch die Themen machtkritische Beratung, Empowerment und Verbündetenarbeit haben uns inhaltlich tiefgreifender beschäftigt.



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 Fokus 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 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, die in der Beschwerde genannt werden, 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 ratsuchende Person 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. Aus diesem Grund können wir 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 einen strukturellen Kontext eingebettet. 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. Die Stärkung der Ratsuchenden 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 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,

DISKRIMINIERUNG

„Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals 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)

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 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_in-

nen stehen außerdem für die Sprachen Farsi, Kroatisch und Rumänisch zur Verfügung. Um den Zugang für Ratsuchende möglichst barrierefrei und niedrigrschwellig zu gestalten, sind die Räumlichkeiten rollstuhlgerecht und die Kontaktmöglichkeiten vielfältig. Ein Beratungsangebot wird an keinerlei Voraussetzungen geknüpft. Das Team bestand 2019 aus einer Schwarzen Mitarbeiterin, einer Mitarbeiterin of Color sowie einer *weißen* Mitarbeiterin. Es ist interdisziplinär geschult und gendersensibel.



Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2019

Die 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 Grund-

lage der abgeschlossenen Fälle ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Alle Fälle, die bei uns gemeldet wurden und/oder bei denen ein Begleitprozess stattgefunden hat, sind bei der Auswertung für das Jahr 2019 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.

BETROFFENE

2019 wurden uns insgesamt 119 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 2019 meldete mit einem Anteil von **68%** der Fälle die überwiegende Mehrheit die Diskriminierung ihrer eigenen Person. **18%** sprachen für ihre Familie vor und **16%** für eine andere Person oder Gruppe von Menschen. **4%** der Fälle wurden von Organisationen und Gruppen gemeldet. In **2%** der gemeldeten Fälle wurde keine Angabe gemacht.

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 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 **65%**. 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 „Hautfarbe“ mit **21%**. Ebenfalls häufig genannt wurden die Diskriminierungsmerkmale „Äußere Erscheinung“ (**14%**), „Staatsangehörigkeit“ (**12%**) und „Geschlecht“ (**14%**). Beschwerdeführer_innen, die sich aufgrund des Merkmals „Weltanschauung/ Religion“ (**10%**) an uns wandten, meldeten in der überwiegenden Mehrheit einen Fall von antimuslimischem Rassismus. Es folgt das Diskriminierungsmerkmal „Sprache“, das mit einem Anteil von **9%** gemeldet wurde. Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wurde in **7%** aller Fälle gemeldet, Diskriminierung aufgrund einer chronischen Krankheit wurde mit **4%** angegeben. Diskriminierung aufgrund der „sexuellen Orientierung/ Identität“ wurde mit **6%** genannt. Mit **4%** wurde der „Aufenthaltsstatus“ als ein weiteres Diskriminierungsmerkmal gemeldet. Zudem wurde

mit einem Anteil von **4%** eine Diskriminierung aufgrund sonstiger Merkmale genannt. Andere Kategorien, die im Geschäftsjahr 2019 als Diskriminierungsmerkmale genannt wurden, waren u.a. das Lebensalter (**2%**). Weitere **5%** machte keine Angabe zu dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal.

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Unter die Sparte „Diskriminierungsbereiche“ fallen Gesellschafts- und Lebensbereiche, in denen die gemeldeten Diskriminierungen vorgefallen sind. 2019 wurden die meisten Diskriminierungsereignisse in den Bereichen „Arbeit“ (**24%**), „Polizei“ (**14%**), „Bildung“ (**13%**) und „Wohnen“ (**12%**) gemeldet.

Arbeit

Rund **24%** der gemeldeten Diskriminierungsfälle lassen sich im Bereich Arbeit verorten. Den meisten Fällen lag ein diskriminierendes Verhalten von Vorgesetzten oder Kolleg_innen zu Grunde. In einem großen Teil der Fälle erfolgte Diskriminierung aufgrund einer Beschwerde der Betroffenen, der ein rassistisches Mobbing durch Kolleg_innen, Vorgesetzte oder Klient_innen vorausgegangen war. Auch 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.

Polizei

14% der gemeldeten Diskriminierungsfälle lassen sich im Bereich Diskriminierung durch die Polizei berichten. Die Meldungen beziehen sich auf diskriminierendes Verhalten durch Polizeibeamt_innen. Hier wurden uns unzulässige verdachtsunabhängige Personenkontrollen aufgrund verallgemeinernder Kriterien wie ethnische Zugehörigkeit, Religion und nationale Herkunft einer Person (racial profiling) gemeldet. Darüber hinaus berichteten Ratsuchende uns von verbaler Gewalt in Form von rassistischen Äußerungen durch Polizeibeamt_innen, in denen es zu unverhältnismäßigem körperlichen Gewalteinsatz der Polizei kam. Ebenso wurde uns seitens der Ratsuchenden berichtet, dass ihnen in Interaktionen mit Polizeibeamt_innen weniger Gehör geschenkt wurde.

Bildung

Einer der weiteren großen Bereiche, in dem es zu Diskriminierungen kommt, ist der Bereich der Bildung (**13%**). 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 insbeson-

dere für den Übergang zwischen Grund- und weiterführender Schule sowie für die Feststellung besonderer Förderbedarfe.

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.

Öffentlicher Raum

6% der Fälle bezogen sich auf Diskriminierung im öffentlichen Bereich. In diesem Bereich handelte es sich um Fälle, in denen Menschen Beleidigungen, Bedrohungen bis hin zu körperlicher Gewalt erfahren haben, zum Beispiel an Bushaltestellen oder auf der Straße.

Güter und Dienstleistungen

Im Bereich Güter und Dienstleistungen (**6%**) hängen systematische Ausschlusspraxen für

gewöhnlich mit ökonomischen Erwägungen zusammen. In diese 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 von Diskotheken und 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.

Ämter und Behörden

Im Bereich Ämter und Behörden (**5%**) drehen sich die meisten 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 (z.B. Ausländerbehörden) umgesetzt werden, also Diskriminierung auf der strukturellen Ebene, gemeldet.

Gesundheit

In **5%** der Fälle wurde der Gesundheitsbereich benannt. Hier kam es insbesondere zu dis-

kriminierendem Verhalten von Krankenhauspersonal sowie Ärzt_innen und/oder Psycholog_innen.

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.

Weitere Diskriminierungsbereiche

3% der Einzelfälle gaben an, im Bereich „Öffentlicher Nahverkehr“ Diskriminierung erlebt zu haben und rund **4%**, dass sie im Bereich „Medien“ Diskriminierung erlebt haben. **1%** der Ratsuchenden meldeten eine Diskriminierung im Bereich „Soziale Dienste“.

1% aller Meldungen fielen unter den Bereich „Sonstiges“ und weitere **3%** der Ratsuchenden machten keine Angabe zum Diskriminierungsbereich.

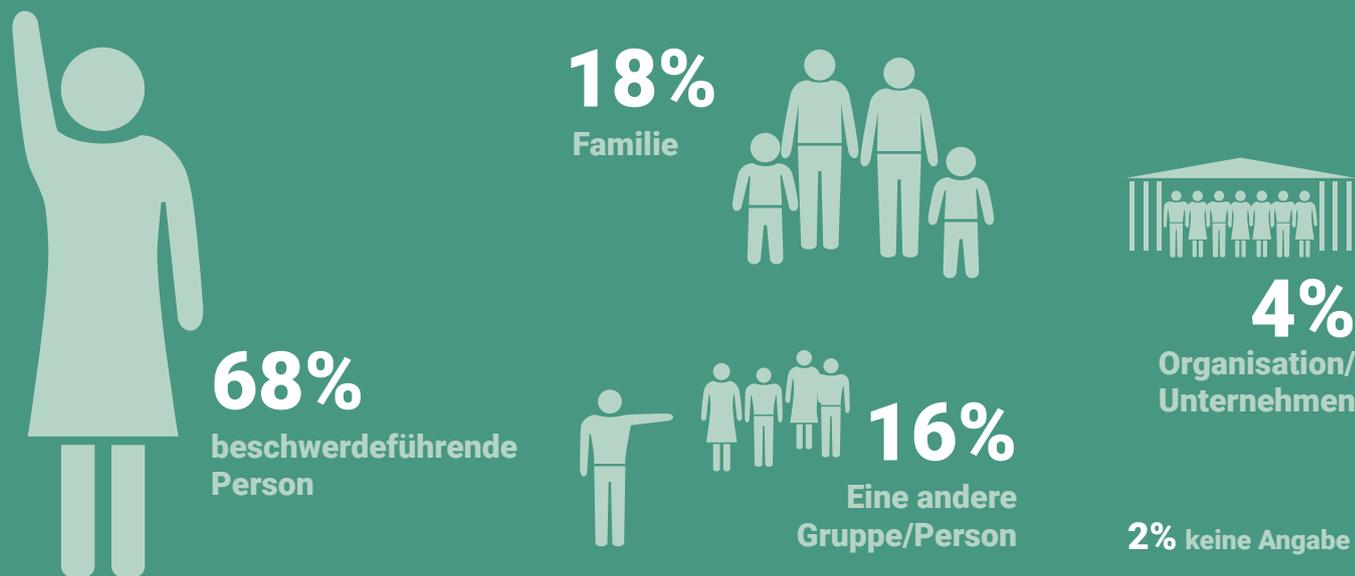
ART DER DISKRIMINIERUNG

Die Art der Diskriminierung beschreibt, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. **63%** aller Ratsuchenden fühlten sich unangemessen behandelt und **31%** fühlten sich 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, Dienstleistungen und Ressourcen, wie beispielsweise Wohnraum oder Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten. Hier liegt die Zahl der Fälle bei **21%**. 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. In **18%** der Fälle wurde eine Diskriminierung in Form einer Bedrohung, Anfeindung oder Nötigung gemeldet. Rund **10%** der Ratsuchenden fühlt sich benachteiligt aufgrund einer vorhergegangenen Beschwerde. Weitere **6%** meldeten eine Diskriminierung aufgrund benachteiligender Gesetzgebung. In **18%** 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. **10%** der Ratsuchenden gaben „Sonstiges“ als Art der Diskriminierung an. Etwa **6%** aller Ratsuchenden machten keine Angabe zu der Art der Diskriminierung.

Statistik 2019: Die Zahlen auf einen Blick

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?



Warum wurde diskriminiert?

ETHNISCHE HERKUNFT 65%

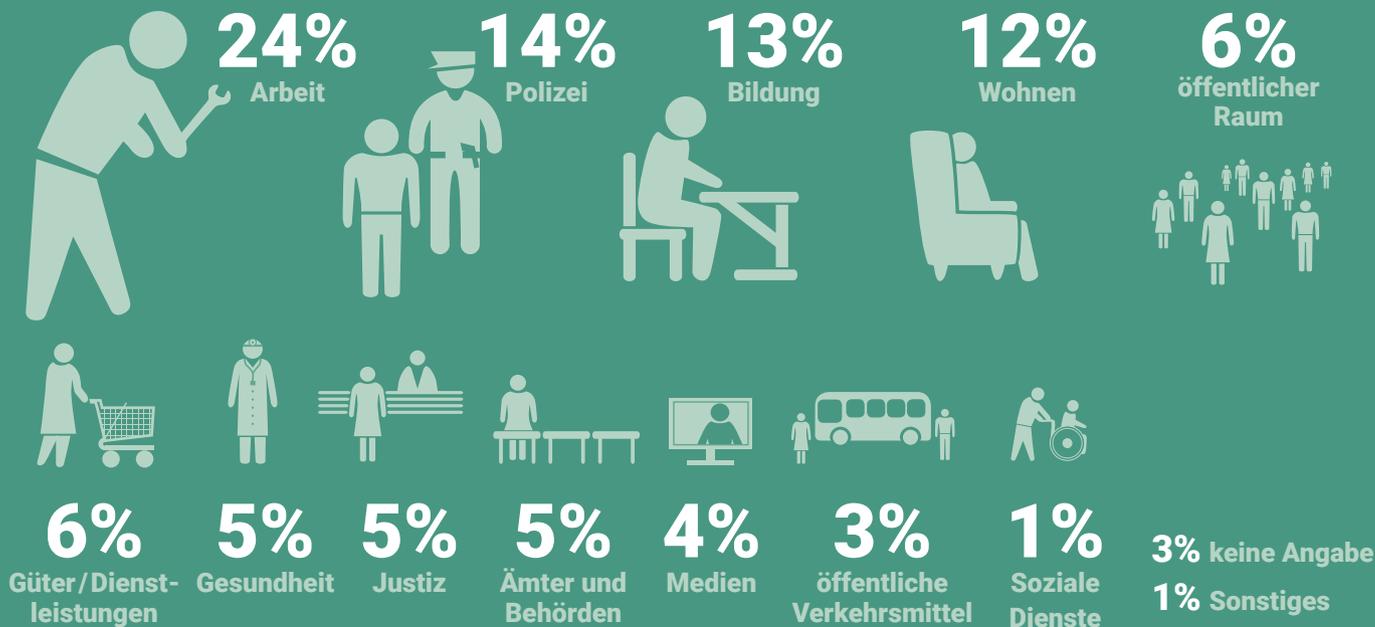
HAUTFARBE 21% GESCHLECHT 14% ÄUSSERE ERSCHEINUNG 14%

STAATSANGEHÖRIGKEIT 12% RELIGION/WELTANSCHAUUNG 10% SPRACHE 9%

BEHINDERUNG 7% SEXUELLE ORIENTIERUNG/IDENTITÄT 6% CHRONISCHE KRANKHEIT 4%

AUFENTHALTSSTATUS 4% LEBENSALTER 2% KEINE ANGABE 5% SONSTIGE 4%

Wo wurde diskriminiert?



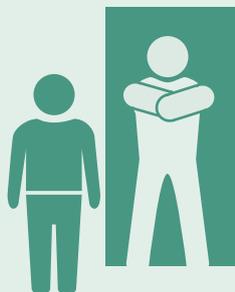
Wie wurde diskriminiert?



Fälle aus der Praxis

GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Herr S. ist als Tourist in Deutschland und beschließt, an einem Freitag Abend in einen Club zum Tanzen zu gehen. Er wird an diesem Abend an drei Clubtüren mit unterschiedlichsten Begründungen abgewiesen. Diese Abweisungen schockieren ihn. Aufgrund der Tatsache, dass er ein gepflegtes Äußeres und ein ruhiges Auftreten hatte sowie nicht alkoholisiert war, kamen für ihn nur rassistische Zuschreibungen als Grund für die Ablehnungen in Frage. Er wendet sich an das ADB und bittet um Unterstützung. Im Auftrag des Ratsuchenden bittet das ADB die verschiedenen Clubs um Stellungnahme. Alle Clubbetreiber_innen beziehen Stellung, jedoch sind die Antworten



nicht zufriedenstellend für den Ratsuchenden. Auch das Amt für Öffentliche Ordnung, das über den Fall informiert wird, stellt sich auf die Seite der Clubbetreiber_innen. Herr S. schließt den Fall

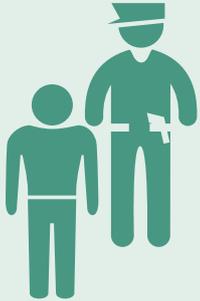
dennoch positiv ab, da er aktiv geworden ist, und wünscht, dass der Fall dokumentiert wird. Nach Köln kommen möchte Herr S. aufgrund seiner Erfahrungen nicht mehr.

SCHULE

J. besucht die 8. Klasse eines Gymnasiums. Im Religionsunterricht fordert die Lehrerin ihn auf, leise zu sein. Wenn er dem nicht folge, müsse sie „die Weißen holen, die wüssten schon was man mit einem wie ihm machen würde“. J., der sehr irritiert war über diese Äußerung, suchte das Gespräch mit seinen Eltern. Diese wenden sich an die Schulleitung und bitten um ein Gespräch, jedoch ohne Erfolg. In einem Gespräch in der Pause wendet sich die Lehrerin an J., und sagt, er solle nicht so empfindlich sein und sie könne ja gar nicht rassistisch sein. Die Eltern wenden sich an das ADB Köln. Die Mitarbeiterin des ADB wendet sich schriftlich an die Schule mit der Bitte, Stellung zu beziehen



und ein Gespräch zu ermöglichen. Daraufhin wird die Schulleitung aktiv und tritt an die Lehrerin heran. Diese wendet sich an die Familie und entschuldigt sich für ihr Verhalten.



POLIZEI

Herr V. war nach der Arbeit auf dem Heimweg zu Fuß. Als er einen an einer Schule gelegenen öffentlichen Parkplatz überquerte, wurde ihm der Weg von einem PKW abgeschnitten. Es stiegen zwei Männer aus, die angaben, Polizeibeamte zu sein, und ihn aufforderten, sich auszuweisen. Sie begründeten dies damit, dass er ein Schulgelände betreten hätte. Herr V. entgegnete, dass diese Behauptung nicht richtig sei, und weigerte sich, seinen Ausweis vorzuzeigen. Daraufhin wurde er von einem der Männer gegen den PKW gedrückt und gewaltsam festgehalten. Der Mann entnahm das Portemonnaie aus der Hosentasche von Herrn V. und ließ dann von ihm ab. Dann gab er Herrn V.s Personalien über Funk zur Überprüfung durch. Herr V. erlebte die Situation als sehr bedrohlich.

Dennoch bat er die zwei Männer, sich auszuweisen und ihre Namen zu nennen, woraufhin ihm flüchtig die Dienstausweise gezeigt wurden und schnell und undeutlich die jeweiligen Namen genannt wurden. Herr V. erstattete Anzeige gegen die beiden Männer und machte eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Er wandte sich an das ADB Köln, damit sein Fall dokumentiert und öffentlich gemacht wird.

ARBEIT

Frau Y. arbeitet in einem Altenpflegeheim als Pflegefachkraft. Durch eine Bewohnerin des Heims wird sie mehrmals rassistisch beleidigt. Frau Y. sucht das Gespräch mit der Bewohnerin, woraufhin diese sie erneut rassistisch beleidigt und ihr verbietet, sie weiterhin zu pflegen. Frau Y. sucht das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, der keine entsprechenden Maßnahmen ergreift. Kurze Zeit später erhält Frau Y. eine Abmahnung und kurz darauf die 2. Abmahnung. Frau Y. sucht das ADB Köln auf und klagt gegen die Abmahnungen.



Projekte

RESPECTFUL DOORS – FÜR DISKRIMINIERUNGS- SENSIBLE KULTUR

„Du kommst hier nicht rein!“ Diesen Satz hören Menschen, die von Rassismus betroffen sind, im Nachtleben häufig. Leider gilt Rassismus und Diskriminierung an der Clubtür immer noch als normal. Anders als in Niedersachsen verfügt Nordrhein-Westfalen über keinen ausreichenden Diskriminierungsschutz. 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 Erfolgschancen aufgrund der vielen Hürden und unzureichender Sanktionen gering.

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.

So wurde eine Hausordnung erarbeitet und ein Beschwerdemanagement etabliert. Alle Gäste des CBEs werden nun an der Tür auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, sich beim ADB Köln / ÖgG e.V. zu beschweren. Bei regelmäßigen Treffen tauschen sich der Club, das Securityunternehmen und das ADB Köln über die Herausforderungen und aktuellen



**RESPECTFUL
DOORS
FÜR DISKRIMINIERUNGS-
SENSIBLE KULTUR**

Vorkommnisse aus. Zudem sind jährliche Antidiskriminierungsschulungen für das Securityunternehmen des Clubs sowie für die Mitarbeiter_innen des CBEs geplant. Diese werden gemeinsam mit rubicon durchgeführt. Die erste Schulung mit dem ADB Köln konnte bereits durchgeführt werden.

Gefördert im Rahmen von
KOMM-AN NRW

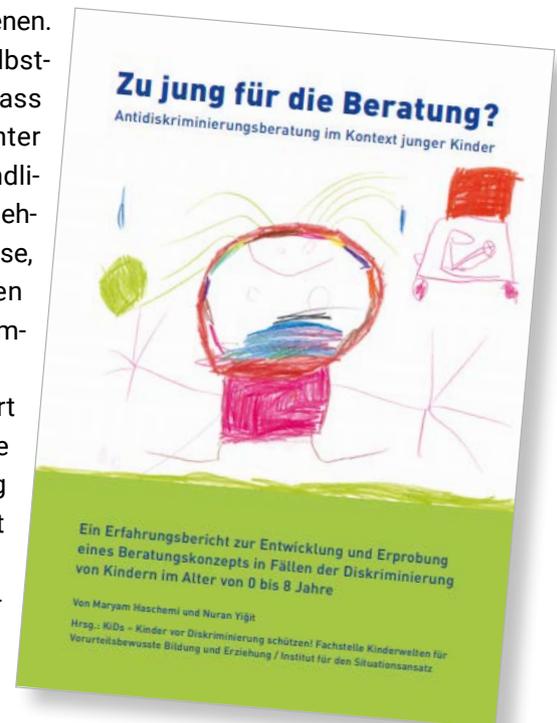


DAS KINDERGERECHTE BERATUNGSBÜRO UND ADULTISMUSKRITISCHE BERATUNG

Das ADB Köln bemüht sich, Barrieren in der Kontaktaufnahme zum Büro abzubauen sowie Zugänge zu unseren Angeboten zu erleichtern. Im Rahmen dieses Vorhabens, welches im Rahmen von KOMM-AN NRW möglich gemacht wird, hat sich das ADB Köln zum Ziel gesetzt, das Beratungsbüro kinderfreundlicher zu gestalten sowie sich weiter im Bereich der adultismuskritischen Beratung zu schulen. Zudem hat das ADB Köln an drei Fachwerkstätten des advds "Antidiskriminierungsberatung von Kindern" teilgenommen, um die Qualitätsstandards und Prinzipien des advds mit einem adultismuskritischen Blick zu prüfen. Durchgeführt wurde die Fachwerkstatt von "KiDs - Kinder vor Diskriminierung schützen!". Sie haben basierend auf ihren Erfahrungen mit der Beratung von Kindern sowie den Er-

gebnissen aus den Fachwerkstätten die Broschüre "Zu jung für die Beratung? - Antidiskriminierungsberatung im Kontext junger Kinder" herausgegeben (<https://situationsansatz.de/publikationen/zu-jung-fuer-die-beratung-anti-diskriminierungsberatung-im-kontext-junger-kinder-ein-erfahrungsbericht-zur-entwicklung-und-erprobung-eines-spezifischen-beratungskonzepts-in-faellen-der-diskr/>).

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 Kindern 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 Angebote. Die Frage ist hier: Wurde die Perspektive von Kindern für den Beratungsprozess berücksichtigt? Können Kinder ihre Ja-



cke beispielsweise alleine aufhängen, so wie sie es aus der Kita kennen? Gibt es einen Platz, an dem sich die Kinder beschäftigen können, während die Erwachsenen sich besprechen? Wurde bei dem Getränkeangebot bedacht, dass Kinder etwas anderes trinken außer Kaffee oder Tee? Hängen schöne Bilder auch auf Kinderaughöhe? 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 Diskriminierungsformen 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.

Gefördert im Rahmen von
KOMM-AN NRW



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.**

BEKÄMPFUNG VON INSTITUTIONELLEM RASSISMUS BEI DER POLIZEI KÖLN

In den letzten Jahren wurden beim ADB Köln / 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.

Nach Gesprächen mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW konnte

am Tag der Menschenrechte am 19.10.2018 einen Workshop durchführen, in dem Polizeibeamt_innen die Möglichkeit bekamen, ihre eigene Haltung und ihre eigenen (rassistischen) Bilder zu reflektieren. Dieser wurde durch Mitgliedsorganisationen des Kölner Forums gegen Rassismus und Diskriminierung angeboten. Zwar konnte dies in 2019 aus terminlichen Gründen nicht stattfinden, soll in 2020 jedoch fortgeführt werden. Das Forum ist weiterhin in einem Austausch mit der Hochschule. Aufgrund der Broschüre „Menschen wie DU neigen zu Straftaten“ ist das ADB Köln / ÖgG

e.V. als Informations- und Dokumentationsstelle bekannter geworden. So wurde 2019 die Expertise des ADB Köln / ÖgG auch von dem Mediendienst Integration angefragt. Den Bericht zu racial profiling ist hier einsehbar: <https://mediendienst-integration.de/artikel/fragen-und-antworten-zu-racial-profiling.html> 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.

RASSISMUSKRITIK IM BILDUNGSBEREICH

Dadurch dass ein Aufgabenschwerpunkt von ADB

Köln / ÖgG die Rassismuskritik im Bildungsbereich darstellt und die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunahm, gehört ADB Köln / ÖgG 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

SCHULE	OHNE RASSISMUS
SCHULE	MIT COURAGE



Mitgliedschaft im Netzwerk 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 Köln / ÖgG bereits 2015 einen Dolmetscher_innenpool ein-

gerichtet. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten und bei Beratungen als Dolmetscher_innen eingesetzt werden können, können sich beim ADB Köln / ÖgG melden. Die Berater_innen sprechen selbst Deutsch, Türkisch, Englisch und Französisch. Auf Anfrage können durch den Dolmetscher_innenpool nun auch Menschen mit kroatischen, rumänischen und Farsi-Sprachkenntnissen beraten werden. Die Dolmetscher_innen können zudem jeden zweiten Monat an den Vorstandssitzungen teilnehmen, um über die Aktivitäten des Vereins informiert zu werden und eigene Ideen ins Team zu tragen. Zudem können sie einmal jährlich an einem kostenfreien Workshop von ÖgG teilnehmen. Sollten Sie Interesse an einer Mitarbeit haben, schreiben Sie uns einfach eine Mail unter info@oegg.de.



WETTBEWERB „DISSEN MIT MIR NICHT! KREATIV GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG“ MIT GROSSER ABSCHLUSS- VERANSTALTUNG - 2019

Unter dem Motto, „mischt Euch ein und zeigt Flagge gegen Diskriminierung und Rassismus an eurer Schule oder Jugendeinrichtung und gewinnt dabei tolle Preise“, stand die Aktion. Die Organisator_innen des Wettbewerbs riefen Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene aus Jugendeinrichtungen und weiterführenden Schulen sowie alle weiteren Interessierten auf, sich an der Ausschreibung und kreativen Auseinandersetzung mit dem Thema „Diskriminierung“ – und Strategien hiergegen zu beteiligen.

In Form von Bildern, Fotos, Collagen, einer Geschichte oder Erzählung, einem Video, einem Musikstück oder Ähnlichem konnten Kinder und Jugendliche ihre Erfahrungen, ihre Kritik und ihre Wünsche im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung ausdrücken.

Der Wettbewerb wurde, wie in den Jahren zuvor, in Kooperation mit dem Caritasverband für die Stadt Köln und dem Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg/Köln-Deutz (ausgezeichnet

als Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage) und der Abteilung Kinderinteressen und Jugendförderung der Stadt Köln vorbereitet. Als Mitveranstalter konnte für diese Laufzeit die Bezirksjugendpflege des Bezirks Kalk gewonnen werden.

Für die teilnehmenden Kinder und Jugendlichen lockten spannende und interessante Geld- und Sachpreise (wie z. B. für eine kleinere Gruppe eine Reise nach Berlin, zahlreiche Eintrittskarten zu Theater, Musik-, Film- und Sportveranstaltungen, Eintrittskarten für das Phantasialand sowie Führungen durch die Fordwerke, diverse Ausstellungen etc.).

Wir erhielten 19 Einsendungen aus dem ganzen Stadtgebiet ganz unterschiedlicher Art, die alle zeigten, wie relevant und präsent das Thema Diskriminierung und Rassismus im Alltag dieser jungen Menschen ist. Darunter waren z.B. selbst verfasste Gedichte, ein selbst



gebautes Puppenhaus mit dazugehörigen Puppen, eine im Werkunterricht erstellte Fahne aus zahlreichen Einzelwerken zusammen genäht, ein Wandteppich mit der Kölner Skyline, selbst dargestellte und auf Video gespielte Diskriminierungsszenen aus dem Alltag, Fotoserien mit Positionierungen zur Thematik, Collagen, weitere Videos und nicht zuletzt einige selbst getextete und mit Musik unterlegte Rap Songs, welche selbst erlebte und/oder beobachtete Diskriminierungssituationen wiedergaben. Jede dieser Arbeiten verdient gesehen und gehört zu werden und alle diese Einsendungen erhielten auch Preise. Während einer Jurysitzung am 22.05.19 im Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg in Köln-Deutz, waren Personen eingeladen, die Einsendungen zu sichten und prämiieren. Wir haben uns sehr gefreut, dass Herr Dominik Weiss von anyway e.V., Herr Wolfgang Ehlert, Schulleiter des NAOB in Köln-Deutz, Herr Dr. Ralf Heinen (SPD), Jugendpolitischer Sprecher und Vorsitzender des Jugendhilfeausschusses, Frau Ismeta Stojkovic, Mitarbeiterin vom Rom e.V. und der Schülersprecher des Nicolaus-August-Otto Berufskollegs in Deutz den Wettbewerb mit ihrem Engagement unterstützt haben.

Die ganze Aktion fand ihren Höhepunkt in der großen Abschlussveranstaltung und Preisverleihung am 04.06.2019 im Bürgerhaus in Köln-Kalk. Hierzu waren alle Teilnehmer_innen des

Wettbewerbs mit ihren Gruppen oder Schulklassen eingeladen. Alle 19 Beiträge wurden im laufenden Programm vorgestellt und die Mitwirkenden hatten die Möglichkeit, diese kurz zu kommentieren. Einige Gruppen hatten sich im Vorfeld entschieden, ihren Beitrag live auf der Bühne zu präsentieren, was bei allen Teilnehmenden und ihren Gästen sehr begrüßt und mit entsprechendem Beifall belohnt wurde. Zu Beginn des Programms begrüßte der Bezirksbürgermeister für Kalk, Herr Pagano, die Anwesenden, sprach noch einmal die Wichtigkeit der behandelnden Themen an und brachte seine Freude über die große Beteiligung und die besonderen kreativen Einsendungen der Kinder und Jugendlichen am Wettbewerb zum Ausdruck.

An alle Einsender_innen von Beiträgen konnten spannende und interessante Geld- und Sachspenden verteilt werden. Hier gilt noch einmal unser Dank an alle Unterstützer_innen, ohne welche die Umsetzung unseres Wettbewerbs nicht möglich gewesen wäre.

Die Veranstalter_innen waren sehr zufrieden mit dem Verlauf der gesamten Aktion und nachhaltig davon beeindruckt mit wieviel solidarischem Engagement, Mut und politischem Bewusstsein diese Schüler_innen auf Missstände in ihrer Umgebung aufmerksam machen und sich vor einer Öffentlichkeit dazu positionieren. Wir freuen uns sehr, den Wettbewerb auch 2019/2020 wieder durchzuführen.

EXPRESS YOURSELF! EMPOWERMENT DURCH GRAPHIC STORYTELLING

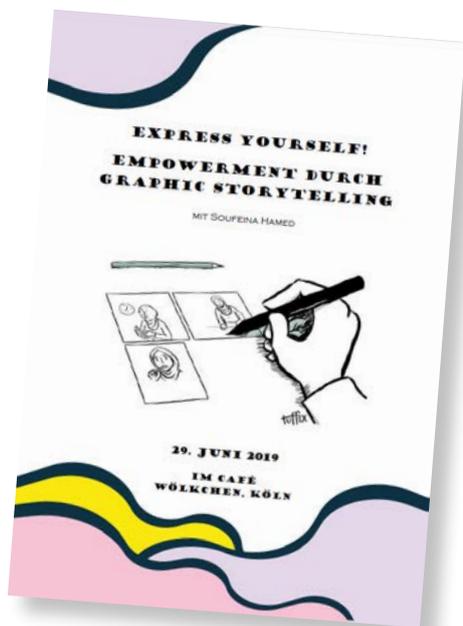
Eingebettet in die Aktionswoche gegen anti-muslimischen Rassismus fand am 29. Juni 2019 im Café Wölkchen in Köln-Nippes ein Empowerment-Workshop für Muslim_innen unter dem Titel „Express yourself! Empowerment durch Graphic Storytelling“ statt. Durchgeführt wurde der Workshop von Soufeina Hamed (www.tuffix.net), Künstlerin und Psychologin. Die Teilnehmer_innen hatten die Möglichkeit, sich in einem geschützten Rahmen über ihre alltäglichen Diskriminierungserfahrungen als

Muslim_innen in Deutschland auszutauschen, etwas über die Kunst des Storytellings zu erfahren und im Anschluss kreativ den eigenen Geschichten Bilder und Worte zu verleihen. Einige der Geschichten der Teilnehmer_innen wurden von Soufeina Hamed illustriert. Sie werden 2020 in Form von Plakaten veröffentlicht und auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung stehen. Der Workshop wurde gefördert durch die Antirassismuskommmission der Stadt Köln sowie durch Zuwendungen des Ökofonds NRW.



ROOTS & WINGS: EMPOWERMENT-WORKSHOP FÜR ELTERN VON SCHWARZEN KINDERN

2019 fand auch wieder ein kostenloser Workshop zur Stärkung von Schwarzen Kindern statt, zu dem dieses Jahr allerdings Eltern eingeladen waren, die selbst Rassismuserfahrungen machen. Es war uns ein Anliegen, diesen Eltern eine Auseinandersetzung mit den Erfahrungen ihrer Kinder in einem geschützten Rahmen anbieten zu können. Das Angebot stieß auf breites Interesse, schon nach kurzer Zeit war der Workshop ausgebucht. Beson-



ders gefreut hat es die Eltern, dass wir direkt im Nebenraum, wie im vorigen Jahr auch, eine Kinderbetreuung von zwei Schwarzen Pädagog_innen anbieten konnten. So konnten sich die Eltern ganz in Ruhe auf den Workshop einlassen, während die Kinder nebenan gespielt haben. In Begleitung der Schwarzen Antidiskriminierungs- und Adultismustrainerin Manu Ritz haben die Eltern in einem geschützten Raum mit Hilfe verschiedener Übungen, Methoden und Simulationen die eigenen Positionen, Empfindungen und Meinungsbilder entdeckt und hinterfragt. Für einige Teilnehmenden war es neu, sich auch in Hinblick auf Adultismus auszutauschen und Gedanken zu machen. Diese Diskriminierungsform benennt und hinterfragt die Diskriminierung von jungen Menschen, also Kindern und Jugendlichen, durch Erwachsene. Der Erfahrungsaustausch und die Bewusstmachung der eigenen deprivilierten Erfahrungen als erwachsene Person war für die Gruppe besonders in Bezug auf rassistische Erlebnisse sehr aufschlussreich. Am Ende des intensiven Tages äußerten die Teilnehmer_innen alle den Wunsch, dass Angebote in dieser Form, also in einem geschützten Rahmen, regelmäßiger stattfinden sollten.



INTERNATIONALER TAG GEGEN RASSISMUS

KÖLNER FORUM
GEGEN RASSISMUS
UND DISKRIMINIERUNG

Der 21. März ist der „Internationale Tag gegen Rassismus“. 2019 fand zum 53. Mal der von den Vereinten Nationen in Anlehnung an das Massaker im südafrikanischen Sharpeville ausgerufenen Aktionstag weltweit statt. Am 21. März 1960 wurde in der Nähe von Johannesburg eine Demonstration gegen rassistische Passgesetze von der Polizei brutal niedergeschlagen. 69 Menschen wurden getötet, über 180 wurden verletzt. Sechs Jahre später riefen die Vereinten Nationen den 21. März zum Gedenktag aus. An diesem Tag wird seitdem nicht nur der Opfer von damals gedacht, sondern weltweit mit verschiedenen Aktionen auf aktuelle Erscheinungsformen von Rassismus hingewiesen. Bundesweit werden Aktionen initiiert – so auch in Köln!

Das „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“, dem verschiedene Gruppen und Initiativen aus Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft angehören, organisierte auch dieses Jahr eine öffentlichkeitswirksame Aktion, um auf den Tag aufmerksam zu machen. Damit verfolgt das Forum das Ziel, gemeinsam gegen alltäglichen Rassismus und Diskriminierung die Stimme zu erheben und sich aktiv einzusetzen. Wir, das Antidiskriminierungsbüro Köln des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt, sind in hierbei ebenfalls regelmäßig aktiv.

Ziel war es, auf die in Deutschland weit verbreit-

teten Ressentiments gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kulturen aufmerksam zu machen und die Öffentlichkeit darüber zu informieren, wie man dagegen vorgehen kann. Daher fand am 21.3.2019 im VHS Forum Köln ein öffentlicher Fachtag mit dem Titel „Rassismus wirkt“ statt. Neben Thementischen zu Rassismuserfahrungen in unterschiedlichen Lebensphasen (Kindheit bis Senior_innenalter) gab es einen „Gallerywalk“, bei dem Besucher_innen ihre Gedanken zum Thema Rassismus und persönliche Statements unter dem Motto „Ich will nicht mehr, dass...“ oder „Ich will nicht mehr hören, dass...“ dokumentieren konnten.

Das Bühnenprogramm startete mit der Anmoderation und einer Schweigeminute für die Ermordeten des Anschlags in Christchurch am 25.03.2019. Die mobile Theatergruppe AfroLebenPlus der deutschen Aidshilfe zeigte Szenen von Alltagsrassismus in Form des Improvisationstheaters. Darauf folgte der Vortrag von Dr. Keith Hamaimbo, der auf den historischen Kontext von Rassismus aufmerksam machte. Im Anschluss referierte Helene Batemona-Abeke zu dem Themenkomplex Rassismus und Traumata sowie über Abwehrmechanismen von Menschen, die nicht negativ von Rassismus betroffen sind. Die Künstlerin Lysania teilte ihre Gedanken zum Thema Rassismus dem Publikum durch eine spoken-word-Performance mit. Der darauffolgende Vortrag der Referentin des Antidiskrimi-

nierungsbüros Köln des Trägers Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., Ilka Simon, handelte vom Forschungsansatz Critical Whiteness.

In der anschließenden Podiumsdiskussion kam vor allem die Forderung auf, dass mehr Schwarze Menschen in Veranstaltungen präsent sein müssen und ihnen mehr Raum gegeben werden sollte, gehört zu werden. Musikalisch wurde der Fachtag mit der Rapperin Leila Akinyi abgerundet. Neben Zeit für Austausch und Fingerfood gab es auch eine Kinderbetreuung sowie Awareness-Personen, die für Probleme, Sorgen, Trigger etc., die im Rahmen des Fachtages auftauchen können, ansprechbar waren. Rund 220 Teilnehmer_innen haben die Veranstaltung besucht und es gab viele

positive Rückmeldungen. Dennoch gab es auch Unstimmigkeiten, die in der Podiumsdiskussion deutlich geworden sind. Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung hat diese zum Anlass genommen, sich verstärkt mit der Erarbeitung eines gemeinsamen Rassismusbegriffs auseinanderzusetzen, was im Jahr 2020 im Rahmen eines professionell begleiteten Coachings, zusätzlich zu den regulären Sitzungen, passieren soll.

Internationaler Tag gegen Rassismus

Setzen Sie mit uns ein Zeichen gegen
Alltagsdiskriminierung
Rassismus
Rechte Gewalt

Mittwoch, 21.03.18
17:00 - 19:00 Uhr
Am Ebertplatz
Unterführung

KÖLNER FORUM
GEGEN RASSISMUS
UND DISKRIMINIERUNG

Theater • Infos • Diskussion • Musik • Performance

Publikationen/Stellungnahmen

KRITISCHE STELLUNGNAHME ZUM POLIZEIEINSATZ AM 04.06.19 IM KÖLNER HAUPTBAHNHOF

Mit tiefer Bestürzung haben wir, Vereine und Initiativen aus Köln¹, den Vorfall vom 04.06.19 am Kölner Hauptbahnhof zur Kenntnis genommen. Wir sehen uns gefordert, Stellung zu beziehen gegen unverhältnismäßige Polizeigewalt, gegen rechtspopulistische Stimmungsmache, gegen Diskriminierungspraktiken gegenüber Muslim_a, gegen rassistische Gewalt und gegen das Schweigen der Zivilgesellschaft.

Konstruktion von Bedrohungsszenarien

Am 04.06.19, Datum des muslimischen Zuckerfestes, wurden zehn muslimische Männer of color im Innenbereich des Kölner Haupt-

bahnhofs gesucht, mit vorgehaltener Dienstwaffe fixiert, auf den Boden gedrückt und in Gewahrsam genommen. Die Begründung für dieses massive Vorgehen lautete „Terrorverdacht“. Aus der Schilderung der Polizei selbst begründete sich dieser Terrorverdacht weitestgehend auf dem Ausruf „Allahu Akbar“, den ein Zeuge gehört haben soll, während sich betreffende Personen in religiöser Kleidung schnell auf den Bahnhof zu bewegten. Dass auch diese Darstellung nach neueren Erkenntnissen in Zweifel zu ziehen ist, wurde bereits von mehreren kritischen Stimmen hervorgebracht, doch selbst wenn sich die Ereignisse derart zugetragen hätten, würden sie keinerlei Legitimationsgrundlage für das Vorgehen der Polizei bieten.



¹ Coach e.V., agisra e.V., Bündnis14 Afrika e.V., Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V., Deutsch-Türkischer Verein Köln e.V., Kölner Flüchtlingsrat e.V., Pamoja Afrika e.V., Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Das Bild eines großräumig abgesperrten Bereichs und auf dem Boden liegenden fixierten Männern, verbreitete sich ebenso schnell in der Öffentlichkeit, wie auch die Rechtfertigung einer solchen Praxis. Diese ist aus unserer Überzeugung und Erfahrung im Umgang mit rassistischen Stereotypen allerdings äußerst problematisch. Unserer Ansicht nach darf sich polizeiliches Handeln nicht durch Reflexe äußern, die sich, wie in diesem Fall rassistischer Zuschreibungen bzw. antimuslimischer Rassismen bedienen. Aufgrund von äußeren Merkmalen und dem Ausspruch „Allah“ sofort auf einen islamistischen Terroranschlag zu schließen, lässt dabei außer Acht, dass es sich hierbei um eine Stigmatisierung von Menschen muslimischen Glaubens handelt. Die Gefahren, die durchaus von Seiten radikal-fundamentalistischer Islamisten bestehen, dürfen nicht instrumentalisiert werden, um so ein drastisches Vorgehen gegenüber einzelnen Personen zu rechtfertigen. Insbesondere die Polizei als ein staatliches Organ sollte sich darüber bewusst sein, auf welche Weise eine derartige Kontrolle und Fixierung von muslimischen Männern in der Öffentlichkeit die Konstruktion von rassistischen Vorurteilen nur noch festigt.

Wessen Angst wird ernst genommen?

Erneut ist der Kölner Hauptbahnhof trauriger Schauplatz eines rassistischen Vorfalls, der sich unter dem Vorwand der Gefahrenabwehr und dem Erfüllen vermeintlicher Sicherheits-

bedürfnisse der *weiß*-deutschen Mehrheitsbevölkerung vollzieht. Insbesondere aufgrund der Erfahrungen von Silvester 2016/17 hätten wir einen kritischeren Umgang von der Polizei erwartet, indem muslimische Männer nicht unter Generalverdacht gestellt werden und die entwürdigende Festnahme dadurch gerechtfertigt würde.

So kommentiert Polizeipräsident Uwe Jacob später, die Polizei habe „mit der erforderlichen Konsequenz auf Situationen, die Menschen Angst machen und den Anschein erwecken, dass erhebliche Gefahren drohen“² reagiert. Die „Angst“, auf die sich Jacob bezieht ist das Ergebnis einer andauernden medialen Berichterstattung, in der stereotype Darstellungen von Männlichkeit, Islam und Flucht und Migration in Zusammenhang mit Gefahr gestellt werden. Die Annahme, muslimische Männer stellen vor allem eine Bedrohung dar, ist leider im Kontext einer Entwicklung zu sehen, in der Menschen muslimischen Glaubens von der Dominanzgesellschaft als „Andere“ und „Fremde“ wahrgenommen werden.

Dass sich diese Darstellungen regelmäßig in aktive Gewalthandlungen übersetzen, kann anhand unzähliger Anschläge auf Asylunterkünfte, dem NSU-Komplex, rechtsradikaler Mobilisierung wie z.B. in Plauen, Clausnitz, Freital, Chemnitz, aber eben auch in Form staatlichen Vorgehens wie der fortwährenden Verschärfung des Asylrechts beobachtet werden.

Zu beobachten ist ebenso, wie die Zahl der

² https://rp-online.de/nrw/staedte/koeln/koeln-hauptbahnhof-polizei-weist-rassistisch-vorwuerfe-zurueck_aid-39259977

antimuslimischen Übergriffe weiter ansteigt, ob in Form von terroristischen Anschlägen auf Moscheen wie z.B. in Christchurch (Neuseeland), oder auf Muslim_a persönlich. Eine 2015 veröffentlichte Studie der Bertelsmann Stiftung belegt, dass 57 % der deutschen Mehrheitsbevölkerung den Islam als Bedrohung wahrnehmen.³ Auch in Köln war die Angst vor den „Anderen“ ohne Kenntnisse des Kontexts, z.B. dem vorangegangenen Moscheebesuch und ohne auf eine Indizien- bzw. Beweisgrundlage zurückgreifen zu können ausreichend, um eine derartig gewaltsame Kontrolle als angemessen einzustufen. Dieser Großeinsatz entspricht eindeutig der Praxis von racial profiling⁴, die wir hiermit ausdrücklich verurteilen.

Konsequenzen für die Betroffenen von antimuslimischem Rassismus

Darüber hinaus sprechen wir uns dafür aus, den Fokus nicht nur auf die Täter_innen zu lenken, sondern den jungen Männern, die Opfer der Übergriffe wurden, Unterstützung und Solidarität anzubieten und ihnen eine Stimme über bloße Symbolpolitik hinaus zu ermöglichen. Wir fordern, dass sie für die entwürdigende Behandlung entschädigt werden. Dazu genügt eine formale Gesprächseinladung durch den Polizeipräsidenten nach unserer Auffassung nicht, erst recht nicht, wenn dieser weiterhin das Vorgehen rechtfertigt und seinen Unwillen bekräftigt, sich mit rassistischen

Strukturen innerhalb der eigenen Reihen auseinanderzusetzen.

Diese Auseinandersetzung würde bedeuten, Rassismus als gesellschaftliches Macht- und Dominanzverhältnis zu begreifen, das Strukturen bestimmt und Unterdrückungsverhältnisse aufrechterhält. Schon lange fordern wir, ebenso wie weitere Fachstellen in Köln, unabhängige Beschwerdestellen bei der Polizei zu installieren und boten an, regelmäßige Anti-Rassismustrainings mit Beamt_innen durchzuführen. Bisher kam es jedoch leider noch nicht zu einem konstruktiven Austausch.

Wer bleibt betroffen?

Ein bekanntes Muster von Rassismus ist, dass in rassistischen Praxen der Fokus in der Regel nicht bei den Betroffenen liegt, sondern die Auseinandersetzung aus der Perspektive derer bestimmt wird, die von Rassismus nicht betroffen sind. Die mediale Strahlkraft, die der Großeinsatz der Kölner Polizei und Bundespolizei besitzt, wird in der Konsequenz vor allem für die Menschen sehr deutlich spürbar sein, die sich aufgrund ihres religiösen und / oder ethnischen Hintergrunds mit rassifizierenden Zuschreibungen konfrontiert sehen. Das Bedauern, das Uwe Jacob gegenüber den betroffenen Männern ausgedrückt hat, greift leider zu kurz und lässt einen verantwortungsbewussten Umgang mit den berechtigten Ängsten von muslimischen Menschen aufgrund dieses Einsatzes vermissen.

3 https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BSt_ReligionsmonitorSonderstudie-Islam_1_2015_web.pdf

4 ENAR-Bericht (2009:13), https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/Factsheet-ethnic-profiling-20091001-GER_0.pdf : „Ethnisches Profiling bedeutet, dass Mitarbeiter der Polizei- und Ordnungsbehörden ihr Handeln, soweit es in ihrem Ermessen steht, auf verallgemeinernde Kriterien wie Rasse [sic], ethnische Zugehörigkeit, Religion und nationale Herkunft einer Person, statt auf ihr Verhalten und objektive Beweise als Verdachtsmomente gründen. [...]“

Am 01.07. 2019 war der Tag gegen anti-muslimischen Rassismus⁵, auf den wir uns beziehen möchten, indem wir die Zivilgesellschaft dazu aufrufen, an jedem anderen Tag genauso vehement für einen kritischen Umgang mit

institutionellem Rassismus und der fahrlässigen Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols einzutreten. Lasst uns solidarisch mit den Menschen sein, die täglich rassistischen Praktiken ausgesetzt sind.

**“Not everything that is faced
can be changed,
but nothing can be changed
until it is faced.”**

(James Baldwin)

Unterzeichnende Organisationen:

agisra e.V.

Bündnis14 Afrika e.V.

Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.

Coach e.V.

Deutsch-Türkischer Verein Köln e.V.

Kölner Flüchtlingsrat e.V.

Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V.

Pamoja Afrika e.V.

⁵ Der Aktionstag erinnert an Marwa El-Sherbini, die am 01. Juli 2009 im Gerichtssaal in Dresden erstochen worden ist. <http://www.tgamr.de>

Vorträge und Informationsveranstaltungen

Auch im Jahr 2019 führte das ADB Köln / ÖgG unterschiedliche Informationsveranstaltungen, Fachgespräche und Workshops durch, stand für Interviews zur Verfügung, organisierte Info-tische und Mitmachaktionen und hielt Vorträge zu diversen Themen.

- | | |
|----------------|--|
| 12.01.2019 | Mitglieder-Workshop: "Empowerment und wie wir uns stärken und organisieren können", Bürgerhaus MüTZe |
| 29.01.2019 | Workshop "Kinder und Jugendliche gegen antimuslimischen Rassismus stärken", in Zusammenarbeit mit dem Verband binationaler Familien und Partnerschaften, Städteregion Aachen |
| 03.02.2019 | Empowerment-Input „Thema Karneval“, Afro-deutsche Spielgruppe, Allerweltshaus, Köln |
| 16.02.2019 | Mitgliederworkshop: "Lasst uns über Rassismus sprechen! - Oder wie gute Verbündetenarbeit gelingen kann!" im Bürgerhaus MüTZe |
| 16.02.2019 | Rassismuskritisches Vorbereitungstraining für Teilnehmer_innen der Expeditionsakademie nach Lomé, Deutsche Studienstiftung, Köln-Deutz |
| 22.02.2019 | Workshop "Geschichte und Bedeutung von Empowerment in Zusammenarbeit mit Menschen mit Fluchtbiografie", Kölner Freiwilligen Agentur, Alte Feuerwache, Köln |
| 14.03.2019 | Empowerment- und Sensibilisierungs Workshop für Schüler_innen, Regional Netzwerktreffen Schule ohne Rassismus- Schule mit Courage, NS-Dokumentationszentrum, Köln |
| 16.03.2019 | Empowerment-Workshop für Queers of Color, Jugendzentrum Sunrise, Dortmund |
| 16.05.2019 | Vorstellung der Arbeit des ADB Köln bei der DGB Jugend |
| 20.05.2019 | Vortrag: "Abwehrmechanismen <i>weißer</i> Menschen" und Workshop: "Kritisches <i>Weißsein</i> – Was bedeutet das für mich?" beim IKD Ehrenfeld |
| 21.05.2019 | Fachgespräch im Landtag zu den Bedarfen im Vorgehen gegen rassistische Diskriminierung |
| 29.05.2019 | Schulung: "Diskriminierung – was ist das? Oder was Antidiskriminierungskultur für unsere alltägliche Arbeit bedeuten kann" für Mitarbeiter_innen der Stadt Troisdorf |
| 04.07.2019 | Empowerment- und Sensibilisierungs-Workshop zu Rassismus beim KI Remscheid |
| 05.-06.07.2019 | Workshop: "Lasst uns über Rassismus sprechen! Oder wie Verbündetenarbeit im Team gelingen kann" bei Holla e.V. |
| 27.06.2019 | Information und Input zur ADB-Beratung im Rahmen des Elternabends von coach e.V., Köln |

- 11.07.2019 Interview mit Student der Universität zu Köln zur Arbeit des ADB Köln
- 18.07.2019 Empowerment- und Sensibilisierungsworkshop: "Lasst uns über Rassismus sprechen! Oder wie Verbündetenarbeit und Empowerment im Team gelingen kann" im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
- 05.08.2019 Workshop Rassismus und Diskriminierung, Arbeitskreis des Kommunalen Integrationszentrums Rhein-Sieg-Kreis, Siegburg
- 06.08.2019 Fachgespräch zum Thema "Aufbau eines Antidiskriminierungsbüro" mit dem Kreis Mettmann
- 07.08.2019 Workshop Rassismus und Diskriminierung, Arbeitskreis des Kommunalen Integrationszentrums Rhein-Sieg-Kreis, FH Rhein-Sieg
- 15.08.2019 Fachgespräch zum Thema "Aufbau eines Antidiskriminierungsbüro" mit dem KI Remscheid
- 28.08.2019 Interview zur Arbeit des ADB Köln mit dem Mediendienst Integration zum Thema "racial profiling"
- 29.08.2019 Fachgespräch mit dem Allerweltshaus Köln zu internen Beschwerdestrukturen
- 31.08.2019 Fachgespräch mit dem Max-Planck-Institut zur Erf. multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften zu kommunalen Antidiskriminierungsstrukturen
- 20.09.2019 Empowerment-Workshop, Fachtagung „Rassismus- was nun?!“, NS-Dokumentationszentrum, Köln
- 05.11.2019 Empowerment-Workshop für Schüler_innen mit Rassismuserfahrungen, Regionaltreffen Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage, Köln
- 09.-10.11. 2019 Empowerment- und Sensibilisierungsworkshop: "Lasst uns über Rassismus sprechen! Oder wie Verbündetenarbeit und Empowerment im Team gelingen kann" bei SCHLAU NRW
- 20.11.2019 Sensibilisierungsvortrag: "Kritisches Weißsein und Verbündetenarbeit – Was bedeutet das?" und "Die Bedeutung von Empowerment" für Mitarbeiter_innen Kölner Senior_innenarbeit
- 25.11.2019 Vortragstätigkeit zum Thema „Antidiskriminierungsarbeit“ sowie Leitung eines World-Café-Tisches zum Thema "Was braucht es um Antidiskriminierungsarbeit leisten zu können?" für die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e.V.
- 04.12.2019 Sensibilisierungsworkshop: „Lasst uns über Rassismus reden!“ oder "Wie Solidarität am Arbeitsplatz gelingen kann" für die offene Senior_innenarbeit in Köln
- 05.12.2019 Referentin und Leitung der Diskussionsrunde zum Thema „Critical White Awareness- Eine kritische Auseinandersetzung mit Weißsein“ bei der Veranstaltungsreihe - Kritische Auseinandersetzung mit postkolonialen Perspektiven 2019 von Pamoja e.V.
- 10.12.2019 Sensibilisierungsworkshop: „Lasst uns über Rassismus reden!“ oder wie Solidarität am Arbeitsplatz gelingen kann" für die offene Senior_innenarbeit in Köln
- 14.12.2019 Empowerment-Workshop, Odak Kulturzentrum e.V., Münster

Mitglieder-Workshops Empowerment und Verbündetenarbeit



Am 12. Januar und 16. Februar 2019 führte das ADB Köln/ ÖgG die getrennten Workshops „Empowerment: Wie wir uns stärken und organisieren können!“ und „Lasst uns über Rassismus sprechen! Oder wie gute Verbündetenarbeit gelingen kann“ im MÜTZe Bürgerhaus in Köln-Mülheim durch. Für die Mitglieder des Vereins waren die Workshops kostenfrei. Die Workshops richteten sich an Menschen, die ihre eigene Verstrickung innerhalb einer rassistischen Gesellschaft und ihren eigenen Umgang reflektieren wollten und ebenso an diejenigen, die von diesen rassistischen Strukturen direkt betroffen sind. Aus diesem Grund führten wir die Workshops in zwei getrennten Gruppen durch, um geschütztere Räume für die Teilnehmer_innen zu gewährleisten und den unterschiedlichen Bedürfnissen Räume zu verschaffen.

Es gab viel Raum zum Austausch, diskutieren und mitdenken. Insbesondere dadurch, dass rassismuserfahrene Menschen ihre Erfahrungen in einem geschützten Raum teilen konnten, wurde ein spürbar intensiver und emotional-offener Austausch möglich gemacht. Durchgeführt wurden die Workshops von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen.

ZU DEN WORKSHOPS:

**Workshop: „Empowerment: Wie wir uns stärken und organisieren können!“
Für Schwarze Menschen, Menschen of Color, rassismuserfahrene Menschen.**

Rassismus ist kein Thema, sondern eine Lebensrealität für Schwarze Menschen und Menschen of Color. Toni Morrison sagt in einer Rede, dass Rassismus die Funktion hat, uns

abzulenken und uns daran hindert, unserem Leben nachzugehen. Die Auswirkungen, die diese rassistischen Strukturen auf unsere Leben haben, sind so unterschiedlich wie auch machtvoll.

Wie können wir aber unter diesen Voraussetzungen unsere Leben gestalten? Wie können wir voneinander lernen und uns organisieren, sodass wir unsere Kraft für ein selbstbestimmteres Leben nutzen, anstatt immer nur zu kämpfen?

In dem Workshop luden wir Menschen mit Rassismuserfahrungen dazu ein, miteinander

in einen stärkenden Austausch über eigene Erfahrungen, Bedürfnisse und Visionen zu treten. Einführend wurde ein Verständnis von Empowerment vorgestellt, um danach mit den Bedürfnissen, Wünschen und Zielen der Teilnehmer_innen konkret zu arbeiten.

Der Workshop bot erste strukturierte Impulse, um methodisch und anhand von Anregungen und Tipps (z.B. finanzielle Förderungen, best practice-Beispiele, Empowerment-Projekte) ein selbstorganisiertes und solidarisches Community-Netzwerk in Köln weiterzuentwickeln. Mit Unterstützung von Pamoja e.V. haben die



Teilnehmenden an diesem Tag auf sehr persönlicher und auch struktureller Ebene Ideen erarbeitet, um auch für die Zukunft Empowerment-Räume in Köln zu organisieren und erhalten.

„Lasst uns über Rassismus sprechen! Oder wie gute Verbündetenarbeit gelingen kann“

Antidiskriminierungsarbeit ist Menschenrechtsarbeit. Aber was genau ist Diskriminierung überhaupt? Und wann sprechen wir von Rassismus? Wer spricht in unserer Gesellschaft und wer wird gehört? Wer definiert, was verletzend und ausgrenzend ist und was nicht? Welche Bilder habe ich gelernt, die mein Denken beeinflussen und zu (rassistischen) Diskriminierungen führen können? Wie kann Verbündetenarbeit im Falle von rassistischer Diskriminierung aussehen?

Die Teilnehmer_innen waren eingeladen, bei einem selbstreflektierenden und fordernden Tagesworkshop über diese und andere Fragen nachzudenken und zu diskutieren.

Eingeladen waren alle Menschen, die sich mit

der Entstehung von Diskriminierung, mit bestehenden Machtverhältnissen und diskriminierenden Darstellungsweisen auseinandersetzen sowie eigene Bilder, Perspektiven und Vorurteile erkennen und reflektieren wollten. Der Workshop richtete sich ins-

besondere an Menschen, die keine eigenen Rassismuserfahrungen machen und erfahren wollten, wie gute Verbündetenarbeit gelingen kann. Vorwissen wurde nicht vorausgesetzt. Wir stiegen zunächst mit einem theoretischen Input zum besseren Verständnis der Struktur und Funktion von Rassismus ein. Um die Zusammenhänge und komplexen Verstrickungen aufzuzeigen, haben wir uns dann mit der deutschen Kolonialgeschichte beschäftigt. Anhand von Beispielen aus aktuellen Sprachhandlungen und Bildern, haben wir aufgezeigt, wie stark rassistische Stereotype noch in Medien, Politik und dem Bildungsbereich vertreten sind. Abschließend haben wir die Teilnehmer_innen anhand von Übungen zu einer eigenen Auseinandersetzung mit Rassismus eingeladen.

Da die Workshop auf großes Interesse stießen und nach wenigen Tagen ausgebucht waren, planen wir diese auf Wunsch unserer Mitglieder erneut durchzuführen.

VERNETZUNGSARBEIT

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.



Kölner Antidiskriminierungsstrukturen



für köln

Die Stadt Köln finanziert insgesamt die Personalkosten für eine knappe Vollzeitstelle in der AD-Arbeit. Neben dem ADB Köln / ÖgG (0,42 Stellen von der Stadt finanziert) bietet auch das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands Beratung und Unterstützung mit einem ebenso hohen Stellenanteil an. Zudem werden beide Stellen mit Landesmitteln als Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit gefördert. Das ADB Köln / ÖgG e.V. erhielt 2019 die Förderung für 1,45 Stellen, das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands kann mit den Landesmitteln eine weitere halbe Stelle finanzieren. Neben dem kontinuierlichen fachlichen Austausch wurden gemeinsame Aktionen im öffentlichen Bereich durchgeführt. So wurde beispielsweise gemeinsam der Wettbewerb „Dissen – mit mir nicht!“ organisiert (s. Veranstaltungen). Zudem tauschen sich die AD-Berater_innen bei einer gemeinsamen kollegialen Fallberatung über Erfahrungen aus und unterstützen sich gegenseitig.

Danke an dieser Stelle an unsere Kolleginnen Jinan Dib und Kornelia Meder für die jahrelange großartige Verbündetenarbeit!

Vernetzung im Stadtteil

Das ADB/ ÖgG hat sich im auch im Stadtteil Mülheim eingebracht, in dem unsere Räume sich seit vielen Jahren befinden. Darü-

ber hinaus nehmen wir regelmäßig an der Stadtteilkonferenz Mülheim-Nord teil, bei der unterschiedliche Akteur_innen aus dem Sozialraum die Möglichkeit zu Vernetzung und zum Austausch haben.

Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung



Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung wurde 2009 gegründet und vereint verschiedene städtische und nichtstädtische Organisationen und Institutionen. Ziel des Forums ist es, Maßnahmen zur Information und Aufklärung der Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung zu fördern und zum Abbau und zur Verhinderung von Benachteiligungen von 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 diesen Jahren wurde neben dem intensiven Austausch in den jährlich sechs Arbeitskreissitzungen eine öffentlichkeitswirksame Aktion am Tag gegen Rassismus durchgeführt (s. Veranstaltungen). Da es in den letzten Jahren vermehrt zu berichteten Fällen von rassistischer Polizeigewalt kam, war z.B. institutioneller Rassismus bei der Polizei eines der Schwerpunktthemen des Forums gegen

Rassismus und Diskriminierung (s. Projekte). Das Forum macht sich zudem dafür stark, auf diskriminierende Strukturen in Köln aufmerksam zu machen und Lösungsvorschläge an Handlungsträger_innen heranzutragen.

Initiative „Schulplätze für Alle“

Das ADB/ ÖgG hat sich im September 2013 der Initiative „Schulplätze für Alle“ angeschlossen, der mittlerweile mehr als 20 Organisationen und Vereine angehören. Anlass für die Gründung der Initiative war die Erkenntnis von Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen, dass viele der schulpflichtigen Kinder, die neu nach Köln einwandern, Wochen oder sogar Monate auf einen Schulplatz warten müssen. Aufgrund der Beobachtung, dass besonders geflüchtete Kinder, die noch nicht einer Kommune zugewiesen worden sind, unter dem Versäumnis der Politik, für genügend Schulplätze zu sorgen, zu leiden hatten, trat das ADB/ ÖgG der Initiative bei. Die Initiative fordert eine unmittelbare wohnortnahe Beschulung für alle schulpflichtigen Kinder, indem Schulplätze und Lehrer_innenstellen dem Bedarf angepasst werden. Dafür macht die Initiative durch Öffentlichkeitsarbeit sowie durch Gespräche mit Handlungsträger_innen

auf die Missstände aufmerksam. Da vielen Kindern in Köln noch immer ihr Recht auf Schule verweigert wird, wird dieses Thema auch in Zukunft nicht an Aktualität verlieren. Ein Schwerpunktthema 2019 war die sehr proble-

matische Situation für Kinder und Jugendliche, die mit ihren Familien innerhalb der EU nach Köln zugewandert sind. Viele dieser Familien leben unter äußerst prekären Bedingungen und auch ein regelmäßiger Schulbesuch kann nicht immer gewährleistet werden. Dieser Situation hat sich die Initiative angenommen und ist bemüht, in Zusammenarbeit mit den städtischen Strukturen und zivilgesellschaftlichem Engagement mehr und bessere Handlungsoptionen für die betroffenen Kinder und Jugendliche zu entwickeln.

INTEGRATIONS RAT

Köln



Arbeitskreis 5 – Allgemeine Rechtsfragen, Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung des Integrationsrates der Stadt Köln

Der Integrationsrat arbeitet parlamentarisch und setzt sich für Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe für Kölner_innen mit Zuwanderungsgeschichte in allen Bereichen des politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenlebens in Köln ein. Der Integrationsrat hat zur Vorbereitung der Integrationsratssitzungen eine Koordinierungsrunde sowie zur Diskussion und Beratung bestimmter Themen fünf Arbeitskreise eingerichtet.

Das ADB Köln / ÖgG e.V. ist Beraterisch im AK 5 des Integrationsrates tätig, der vier Mal im

Kölner Initiative Schulplätze für alle



Jahr zusammenkommt. Zentrales Thema dieses Arbeitskreises ist zur Zeit die Antidiskriminierungsarbeit und Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.



Am Runden Tisch für Integration kommen Kölner_innen mit und ohne deutschen Pass, Menschen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Verbänden, Medien, Vertreter_innen von Initiativen, Christ_innen, Jüd_innen und Muslim_innen zusammen, die sich um ein gutes Zusammenleben zwischen den Kölner_innen bemühen. Der Runde Tisch engagiert sich für eine solidarische und sozial gerechte Stadt, in der alle gleiche Lebenschancen haben. Er steht für das Recht auf Asyl, wie es im Grundgesetz und in den internationalen Konventionen „zum Schutz von Flüchtlingen“ verankert ist.

2019 hat das ADB Köln / ÖgG an den Plenumsitzungen, die viermal im Jahr stattfinden, teilgenommen und diese auch als Mitglied des Koordinierungsausschusses mitgeplant. Beim Plenum werden themenbezogen jeweils Expert_innen sowie Verantwortliche aus Politik und Verwaltung eingeladen, mit den Teilnehmer_innen des Plenums zu diskutieren und so Impulse aus der Stadtgesellschaft mitzunehmen.

Vernetzungsarbeit mit den in Köln ansässigen Integrationsagenturen

Beginnend mit 2009 wurden die damals existierenden Antidiskriminierungsprojekte in NRW (mit Standorten in Aachen, Duisburg, Dortmund, Köln und Siegen) in eine gemeinsame Struktur mit den Integrationsagenturen (IA) überführt. Damit verbunden ist die Absicht, die vorhandene professionelle Antidiskriminierungsarbeit als Bestandteil der Integrationsarbeit zu sichern, weiterzuentwickeln und perspektivisch in die Fläche zu bringen. Seit 2010 besteht nun eine Vernetzung der IA auf kommunaler Ebene, um den kontinuierlichen fachlichen Austausch an den Schnittstellen zwischen Integrations- und AD-Arbeit zu sichern. ADB Köln / ÖgG vertrat zudem die IA in der Steuerungsgruppe „Interkulturelles Köln“ gemeinsam mit dem Deutsch-Türkischen Verein Köln e.V. (DTVK).



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. Neben den bisherigen Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, die alle beim Paritätischen Wohlfahrtsverband angeben-

den sind, mit Sitz in Dortmund, Duisburg, Aachen, Siegen und Köln werden seit 2017 erfreulicherweise auch folgende Träger vom Land NRW gefördert:

- DRK Düsseldorf
- DRK Borken
- Diakonie Herten
- Diakonie Düsseldorf
- Caritasverband für das Bistum Köln
- Caritasverband für das Erzbistum Paderborn
- AWO Gütersloh
- Landesverband der Jüdischen Gemeinden Düsseldorf

Die Antidiskriminierungsbüros NRW arbeiten auf der Grundlage der Menschenrechte und setzen sich mit verschiedenen Maßnahmen und Strategien für Gleichbehandlung und gegen Rassismus und Diskriminierung ein.

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.

Die Servicestellen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes treffen sich alle 3-4 Monate, um gemeinsame Projekte zu planen.

So wurden Interessierte auch 2019 durch die gemeinsame Internetseite der Servicestellen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes www.nrwgegendifskriminierung.de über die Aktivitäten der fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes auf dem Laufenden gehalten und zweimal im Jahr ein gemeinsamer Newsletter erstellt. In 2019 gab es zudem zwei gemeinsame Netzwerktreffen mit den Servicestellen der anderen Verbände, um sich über gemeinsame Themen und Arbeitsweisen auszutauschen und gemeinsame Forderungen zu formulieren. Besonders engen Kontakt gibt es mit der neu geschaffenen Servicestelle des Caritasverbands für die Stadt Köln. Wir freuen uns darauf, in Zukunft mit einer größeren gemeinsamen Stimme für Gleichbehandlung einzustehen.

Stiftung „Leben ohne Rassismus“

Mit dem Inkrafttreten des Allgemei-

nen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 wurde rassistische Diskriminierung 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, in dem auch das ADB Köln / ÖgG Mitglied ist und den Beiratsvorsitz inne hat, wählt nach ausführlicher Prüfung anhand dieser Kriterien einen oder mehrere Fälle von Diskriminierung aus. Die Kläger_innen werden im Rahmen des Stiftungsertrages fi-

nanziell unterstützt sowie ideell begleitet. Im Einvernehmen mit der_dem Kläger_in wird die Fallbegleitung durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten begleitet.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)



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

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

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland, den das ADB Köln / ÖgG mitgegründet hat, 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 institutio-

nelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd dabei auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen. 2019 nahm das ADB Köln/ ÖgG e.V. an den zwei zweitägigen Mitgliederversammlungen teil und beteiligte sich am Informationsaustausch und inhaltlichen Absprachen zu aktuellen Themen über den gemeinsamen E-Mailverteiler der Mitgliedsorganisationen. Darüber hinaus beteiligte sich das ADB Köln/ ÖgG e.V. an der Fachwerkstatt "AD-Beratung von Kindern" (s. Projekte).



CLAIM- Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit

Seit 2018 ist das Anti-Diskriminierungsbüro Köln Teil des bundesweiten Netzwerks von CLAIM, eine Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.

CLAIM unterstützt und koordiniert die Vernetzung und den regelmäßigen Austausch von deutschlandweiten Organisationen, die sich aktiv gegen antimuslimischen Rassismus engagieren. Durch die Vernetzung soll zudem die Sichtbarkeit von islamfeindlichen und rassistischen Tendenzen und deren Auswirkungen in der Gesellschaft erhöht werden. Bei dem ersten Treffen in Berlin waren wir als AntiDiskriminierungsbüro Köln vertreten. Wir konnten viele neue Organisationen kennenler-

nen, unsere langjährigen Erfahrungen in der Beratung einbringen, aber auch selbst viel von anderen Organisationen lernen.



CLAIM koordiniert zudem den Tag gegen antimuslimischen Rassismus am 1. Juli und bündelt alle bundesweiten Aktionen, die im Rahmen dieses Tages stattfinden (s. Veranstaltungen). Dafür wurde mit Unterstützung der Mitgliederorganisationen zunächst ein gemeinsames Symbol entwickelt, das für den Tag gegen antimuslimischen Rassismus steht. Das ADB Köln hat 2019 über verschiedene Kanäle auf den Tag gegen antimuslimischen Rassismus und seine Bedeutung aufmerksam gemacht und dazu aufgerufen das Symbol als Facebook- oder Whatsapp-Profilbild hochzuladen.

Am 1. Juli 2009 wurde im Landgericht Dresden Marwa El-Sherbini ermordet.

Das Verbrechen an Marwa El-Sherbini geschah während eines Berufungsprozesses wegen Beleidigung. Der Mörder Alex W. hatte El-Sherbini im August 2008 auf einem Spielplatz wegen ihres Kopftuchs als „Islamistin“ und Terroristin beschimpft.

Während des Prozesses im Gerichtssaal wurde sie von dem Täter mit 16 Messerstichen erstochen. Ihr Ehemann, der ihr zur Hilfe eilen wollte, wurde von herbeigeeilten Polizisten angeschossen und konnte nur durch eine Notoperation gerettet werden.

Der gewaltsame Tod der schwangeren,

32-jährigen Pharmazeutin wurde auch international zur Zäsur dafür, welche Folgen antimuslimischer Rassismus haben kann. Als internationaler Tag gegen antimuslimischen Rassismus steht der 1. Juli seitdem für entschiedenes Eintreten für eine solidarische, demokratische, freiheitliche und multireligiöse Wertegemeinschaft.

Weitere Informationen zu der Allianz CLAIM oder den Tag gegen antimuslimischen Rassismus finden Sie unter:

<https://www.claim-allianz.de>

<https://www.allianzgegenhass.de>



Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2019

Einnahmen:	192.755,43 €
davon	
Zuwendung Land NRW	90.940,00 €
Zuwendung Stadt Köln	31.655,50 €
Projektgelder durch Komm-An	25.720,00 €
Zuschuss NRWeltoffen	10.000,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden	5.859,42 €
Projektbezogene Mittel	8.080,00 €
Ausgaben:	182.290,73 €

Die Finanzierung unserer Arbeit besteht aus Zuwendungen der Stadt Köln und des Landes Nordrhein-Westfalens sowie aus Zuschüssen aus den Programmen Komm-An und NRWeltoffen. Darüber hinaus sind wir auf Mitgliedsbeiträge, Spenden und selbst erwirtschaftete Beträge aus Vorträgen und Workshops angewiesen. Wir konnten 2019 mit den Einnahmen drei hauptamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigen (Stellenanteil: 2,43) und die notwendigsten arbeitsplatzbezogenen Sachkosten wie Miete, Telefon, Büromaterial u.ä. finanzieren.

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

Herzlichen Dank an das Land NRW und die Stadt Köln, die unsere Arbeit finanziell unterstützen!

Wir möchten uns an dieser Stelle auch ganz herzlich bei allen Spender_innen und ehrenamtlichen Kräften für ihre Unterstützung bedanken! Nur dank der Spenden und Mitgliedsbeiträge sowie der unermüdlichen ehrenamtlichen Arbeit und dem uneingeschränkten Vertrauen unseres Vorstands können wir unsere Arbeit fortführen.

Unser besonderer Dank gilt daher auch den 100 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 Mitglied in unserem Verein (Standardmitgliedspreis 4 €, Fördermitgliedschaft 10€, Mindestmitgliedspreis: 1€). 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 teilnehmen und/oder einmal jährlich bei einem Workshop von uns kostenfrei teilhaben.

Nähere Informationen unter:

<https://www.oegg.de/mitglied-werden-spenden/>

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

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

IBAN: DE 56 3702 0500 0001 5616 00

BIC: BFSWDE33XXX

Bank für Sozialwirtschaft

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

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

Nähere Informationen über

www.boost-project.com

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

Vielen Dank!

Ihr Team vom AntiDiskriminierungsbüro Köln



SCHLIESSEN SIE SICH AN!

Sie wollen Diskriminierung nicht einfach so hinnehmen, sondern möchten etwas zu einem gerechteren 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 Mitgliedsbeiträgen sowie Spenden. Dabei sind wir immer auf neue Mitglieder angewiesen. Engagieren auch Sie sich, um die Welt zusammen mit uns ein wenig gerechter zu machen! Durch eine Mitgliedschaft werden Sie regelmäßig über anstehende Informations-, Bildungs-, und Diskussionsveranstaltungen informiert und können kostenfrei an den jährlichen Workshops des ADB teilnehmen. Gleichzeitig können Sie sich an Testings beteiligen und somit aktiv dazu beitragen, rassistische Praktiken aufzudecken. Einfach den Mitgliedschaftsantrag ausfüllen und schon sind Sie dabei! Wir freuen uns auf Sie!

Beitrittsformular



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

Tel.: 0221 964 763 00 / Fax: 0221 964 967 09
E-Mail: vorstand@oegg.de

Name _____ Vorname _____

Straße _____ PLZ/Ort _____

E-Mail _____

Ich möchte Mitglied des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./ AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln werden. Der Standardbeitrag für Mitglieder beträgt 4 Euro/Monat.

Ich möchte das AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. als Fördermitglied unterstützen. Der Mindestbeitrag für Fördermitglieder beträgt 10 Euro/Monat.

Ich ermächtige „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ den Mitgliedsbeitrag / Fördermitgliedsbeitrag in Höhe von

4 Euro monatlich (Standardbeitrag Mitglied) **10 Euro** monatlich (Mindestbeitrag Fördermitglied) oder nach eigenem Ermessen: _____ **Euro** monatlich (Mindestbeitrag 1 Euro)

von meinem Konto abzubuchen. Die Abbuchung von meinem Konto soll

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich erfolgen (Zutreffendes bitte ankreuzen).

Die Einzugsermächtigung kann jederzeit ohne Angaben von Gründen widerrufen werden. Falls mein/unser Konto nicht ausreichend gedeckt sein sollte, ist mein Geldinstitut nicht verpflichtet, den Betrag einzulösen.

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 gegen rassistische Diskriminierung aufgrund der angenommenen oder tatsächlichen ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache und/oder Religion, 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.

Der Verein nimmt Aufgaben als Antidiskriminierungsverband im Sinne § 23 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wahr. Soweit dies gesetzlich zulässig ist, gilt dies auch für die Vertretung der Betroffenen als Rechtsbeistand im gerichtlichen Verfahren.

§ 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 Aufwendersatz, Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

Der Vorstand kann bei Bedarf und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse und der Haushaltslage beschließen, dass Mitgliedern der Organe des Vereins sowie mit Aufgaben zur Förderung des Vereins betraute Mitglieder wie auch Dritten

- ein Ersatz der ihnen in Zusammenhang mit ihrer Amtsausübung entstandenen Aufwendungen (§ 670 BGB)

- eine Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) oder eine Ehrenamts- pauschale (§ 3 Nr. 26a EStG)

in Form eines pauschalen Aufwendersatzes oder einer Tätigkeitsvergütung gezahlt werden kann.

§ 7 Einnahmen des Vereins

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

§ 8 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. Der Austritt ist zum Ende eines Kalenderjahres mit drei Monaten Kündigungsfrist möglich und erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorstand in Textform. Die Streichung von der Mitgliederliste kann ausschließlich dann durchgeführt werden, wenn Mitgliedsbeiträge trotz Mahnung nicht bezahlt wurden. Die Entscheidung hierfür trifft der Vorstand. Über den Ausschluss entscheidet die Mitgliederversammlung mit zwei Drittel der Stimmen. Dem Mitglied muss vor der Beschlussfassung Gelegenheit zur Stellungnahme und Rechtfertigung gegeben werden. Gegen den Ausschließungsbeschluss 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 Erlöschen der Mitgliedschaft dem Verein zur Verfügung gestellt werden.

§ 9 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.

§ 10 Organe des Vereins

Die Organe des Vereins sind:

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand.

§ 11 Die Mitgliederversammlung

1. Die Mitgliederversammlung findet mindestens einmal jährlich statt. Ort und Zeitpunkt werden vom Vorstand festgesetzt. Der Vorstand beruft die Mitgliederversammlung schriftlich 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 ist.

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 Unterschrift des/der VersammlungsleiterIn Versammlungsleiterin und der/des ProtokollführerIn zu bestätigen ist.

§ 12 Aufgaben der Mitgliederversammlung

Zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung gehören:

- Wahl und Entlastung des Vorstandes
- Festsetzung der Vereinsbeiträge
- Beschlüsse über Satzungsänderungen
- Beschlüsse über 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.

§ 13 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 aus 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 Vorstandmitgliedes 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.

§ 14 Aufgabe 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.

§ 15 Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Köln.

Köln, den 27. April 2016

Empowerment

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

Gender Gap

Von engl. „gender“ = das soziale Geschlecht und „gap“ = Lücke, wörtlich also „Geschlechterlücke“ Bsp.: Expert_innen, Kolleg_innen. Als Gender Gap wird eine Möglichkeit der geschlechtergerechten Schreibweise bezeichnet. Während bspw. das Binnen-I (ExpertInnen, KollegInnen) sprachlich Männer und Frauen miteinschließt, schließt der Gender Gap alle Menschen ein: Unabhängig davon, ob sie sich als männlich, weiblich, trans_, inter_ oder gar nicht definieren.

People of Color (PoC)

Selbstbestimmte Widerstandsbezeichnung von und für Menschen, die von einer *weißen* Gesellschaft, in der *weiß* die Norm ist, als nicht-*weiß* gelesen werden und infolgedessen von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Das Wort „Color“ in der Bezeichnung verweist nicht auf die Hautfarbe

der Zugehörigen dieser Gruppe, sondern auf die sozialen Folgen, die mit ihrer Rassifizierung einhergeht.

Racial Profiling

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

Schwarze Menschen

Eine selbstgewählte Bezeichnung für und von afro-diasporischen und afrikanischen 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
Johanna Drescher
Neele Renzland

Layout:

Adrian Brachman

Druck:

wir-machen-druck.de

Erscheinungsdatum:

Juli 2020

Bezug:

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

Telefon: 0221 96476300

Fax: 0221 96496709

E-Mail: info@oegg.de

Web: www.oegg.de

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.



Gefördert von:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



NRWweltoffen

**demokratie
leben**

Landeszentrale
für politische Bildung
Nordrhein-Westfalen



