

„Nein, das gibt's hier nicht!“

Diskriminierung in Köln – (k)ein Einzelfall?

Gemeinsamer Bericht der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln **2006**





Grüßwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Köln ist eine Metropole, in der neben der deutschen Bevölkerung Menschen aus 180 unterschiedlichen Nationen leben. Sie alle, Deutsche wie Zugewanderte, bewältigen ihre unterschiedlichen alltäglichen Aufgaben, bewegen sich

in unterschiedlichen sozialen Umfeldern, haben verschiedene Ziele, Wünsche und Erwartungen. Sie alle prägen das aktuelle Bild der Stadt und gestalten – unbewusst oder bewusst und planmäßig – ihre Zukunft. Damit „Zukunft gelingt“ ist das friedliche, respektvolle und konstruktive Zusammenleben aller Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt ein erklärtes Ziel der Kölner Politik, die zusammen mit der Stadtverwaltung und vielen zivilgesellschaftlichen Akteuren an der Umsetzung dieses Ziels arbeitet.

Das erfolgreiche Miteinander von Menschen aus verschiedenen Ethnien und Kulturen in einer Kommune kann nur dann gut gelingen, wenn die Menschenrechte jedes Einzelnen geachtet werden, Personen in ihrer Einzigartigkeit und Würde Anerkennung finden, Vielfalt als Potenzial und Bereicherung empfunden wird und gleiche Chancen auf Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens gegeben sind.

Ungleichbehandlung und Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft, die zum Teil aus der unreflektierten Übernahme tradiertener Einstellungen, Vorurteilen und Verhaltensmustern der Mehrheitsgesellschaft resultieren, zum Teil von dem latenten oder offen zu Tage tretenden Rassismus in der Gesellschaft getragen werden, gehören aber leider noch zum Alltag in unserer Stadt. Es gibt auch Lebensbereiche, in denen die vorhandene strukturelle Diskriminierung echte Chancen-

gleichheit verhindert. Daher ist es dringend erforderlich, jeglicher Form von Diskriminierung von Menschen aufgrund ethnischer Herkunft entschieden entgegen zu treten und ein diskriminierungsfreies Klima in der Stadt zu fördern.

Die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln stellen sich seit einigen Jahren dieser Aufgabe. Sie dienen nicht nur als Anlaufstellen für die von ethnischer Diskriminierung betroffenen und Hilfe suchenden Kölnerinnen und Kölner mit Migrationshintergrund, sondern entwickeln im Hinblick auf diesen wachsenden Teil der Stadtbevölkerung Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Prävention von Benachteiligung und Diskriminierung.

Als Dezernentin für Soziales, Integration und Umwelt für die Stadt Köln halte ich die Antidiskriminierungsarbeit der Kooperationspartner im „Drei-Säulen Modell“ in Köln für unverzichtbar. Daher begrüße ich sehr, dass die „einzelnen Säulen“ bei allen Unterschieden und Grenzen eine solide und tragfähige Arbeitsplattform gefunden haben, auf der sie im Interesse der von Diskriminierung bedrohten oder betroffenen Menschen gemeinsam agieren. Für die weitere Zusammenarbeit wünsche ich den Beteiligten viel Erfolg.

Nun möchte ich Ihnen die Lektüre des folgenden gemeinsamen Berichts der Kooperationspartner für das Jahr 2006 empfehlen. Sie werden dem Bericht entnehmen können, dass zwar immer wieder Erfolge in der Antidiskriminierungsarbeit erzielt werden, dass es aber weiterhin sowohl der Unterstützung für Betroffene als auch eines nachhaltigen Abbaus von Vorurteilen in der Gesellschaft und struktureller Änderungen bedarf. Vielleicht sind Sie bereit, an der Bewältigung dieser Aufgabe mitzuwirken.

*Marlis Bredeborst
Dezernentin für Soziales, Integration und Umwelt
Stadt Köln*

Vorbemerkung	5
Einleitung	5
1. Selbstdarstellung der Institutionen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln	8
1.1 AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.	8
1.2 Caritasverband für die Stadt Köln	9
1.3 Interkulturelles Referat der Stadt Köln	11
2. Einzelfallhilfe/Beratung	14
2.1 Vorgehensweise der Beratungsstellen bei der Aufnahme und Bearbeitung von Beschwerden über Diskriminierung	14
2.2 AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.	20
2.2.1 Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2006	21
2.2.1.1 Diskriminierungsbereich	23
2.2.1.2 Diskriminierungsgrund	31
2.2.1.3 Form der Diskriminierung	32
2.2.1.4 Betroffene	34
2.2.1.5 Verursacher	36
2.3. Antidiskriminierungsbüro im Caritasverband für die Stadt Köln	37
2.3.1 Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2006	38
2.3.1.1 Diskriminierungsbereich	39
2.3.1.2 Diskriminierungsgrund	43
2.3.1.3 Form der Diskriminierung	43
2.3.1.4 Betroffene	45
2.3.1.5 Verursacher	46
2.4 Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln	47
2.4.1 Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in 2006	47

2.4.1.1	Diskriminierungsbereich	48
2.4.1.2	Diskriminierungsgrund	51
2.4.1.3	Form der Diskriminierung	51
2.4.1.4	Betroffene	52
2.4.1.5	Verursacher	53
2.5	Gemeinsame statistische Auswertung auf kommunaler Ebene für das Jahr 2006	54
2.5.1	Diskriminierungsbereich	54
2.5.2	Diskriminierungsgrund	56
2.5.3	Form der Diskriminierung	56
2.5.4	Betroffene	57
2.5.5	Verursacher	58
3.	Vernetzung	59
3.1	Arbeitsgruppe „Kollegiale Fallbesprechung“	59
3.2	Arbeitskreis „Antidiskriminierungsarbeit in Köln“	60
3.2.1	Arbeitsgruppe „Übergang Schule – Beruf“	61
3.2.2	Arbeitsgruppe „Wohnumfeld“	62
3.2.3	Arbeitsgruppe „Gruppenangebot für belastete, von Diskriminierung betroffene Frauen“	64
3.3	Gemeinsame Projekte	64
3.3.1	Aktion zur „Internationalen Woche gegen Rassismus“	64
3.3.2	Seminar für Studierende der Verwaltungsfachhochschule Brühl	65
4.	Ausblick	66
Anhang	Auswertung für die Jahre 2001 bis 2005	68

Vorbemerkung

Damit die besondere Herangehens- und Sichtweise der jeweiligen Träger im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln hervorgehoben wird, wurden die Beiträge zu den Punkten, welche die einzelnen Einrichtungen betreffen, in Eigenverantwortung der Träger erstellt. Diese zeichnen verantwortlich für den jeweiligen Berichtsteil.

Mit Ausnahme dieser vorgenannten Berichtsteile wurde der Bericht gemeinschaftlich erstellt.

Einleitung

In seiner fast zweitausendjährigen Geschichte entwickelte sich Köln immer stärker zu einer Stadt, von der sich Menschen aus verschiedenen Ländern, Sprachgebieten und Kulturen angezogen fühlten und in der sie sich aus unterschiedlichen Beweggründen ansiedelten. Im Jahr 2006 stellten Kölnerinnen und Kölner mit Migrationshintergrund 31% der Gesamtbevölkerung, der Anteil der unter Achtzehnjährigen mit Migrationshintergrund lag in Köln bei 47%.

Die Frage nach Gestaltungsmöglichkeiten und Qualität des Zusammenlebens von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen im städtischen Raum stellt sich seit Jahrhunderten sowohl im gesellschaftlichen Alltag als auch in der Politik. Durch die aktuelle demographische Entwicklung, aber auch durch den gesellschaftlichen Wertewandel gewinnt diese Frage immer mehr an Bedeutung. Sowohl in der individuellen als auch in der kollektiven Auseinandersetzung mit dieser Frage spielen mehrere Faktoren eine zentrale Rolle. Es sind: Wahrnehmung und Bewertung von Unterschieden, Bereitschaft zur Anerkennung des Menschen in seiner Einzigartigkeit und Würde, offene Einstellung zur Vielfalt sowie Gewährleistung der tatsächlichen Chancengleichheit und Verhinderung der Benachteiligung und Ausgrenzung von Minderheiten. Der Schutz der Menschen vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung ist ein allgemeines Menschenrecht und bildet daher die Grundlage der Antidiskriminierungsarbeit.

Die Antidiskriminierungsarbeit in der Stadt Köln hat einen hohen Stellenwert. Sie trägt maßgeblich dazu bei, ein friedliches, gleichberechtigtes und respektvolles Miteinander von Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller und nationaler Herkunft zu ermöglichen, zu fördern und zu schützen. Die Antidiskriminierungsarbeit wird bereits seit mehreren Jahren von verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren in Köln geleistet.

Der Beschluss des Rates der Stadt Köln „Aktionsprogramm für ein friedliches Miteinander und gegen Intoleranz und Rechtsradikalismus“ vom 14.12.2000 hat eine Grundlage für den Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit in Köln geschaffen. Beschlossen wurden u. a. die Neueinrichtung einer

Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten im Interkulturellen Referat der Stadt Köln, die finanzielle Förderung der Antidiskriminierungsbüros der freien Träger und die Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit der Kommune und der nichtstädtischen Einrichtungen.

Im Rahmen der Umsetzung des Ratsbeschlusses wurde 2001 das „Drei-Säulen-Modell“ in Köln gegründet. Im „Drei-Säulen-Modell“ arbeiten das Interkulturelle Referat der Stadt Köln, der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. als Einrichtung der Wohlfahrtspflege und „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ als unabhängige Einrichtung thematisch und organisatorisch eng zusammen, um die Antidiskriminierungsarbeit in Köln inhaltlich und strukturell zu verankern. Die Arbeit der beiden nichtstädtischen Antidiskriminierungsbüros wurde zunächst aus Mitteln des vorgenannten Programms gefördert. Nach dessen Auslaufen werden die Antidiskriminierungsbüros aus Mitteln des „Aktionsprogramm gegen Gewalt und Extremismus“ mit je 25.000.00 Euro pro Förderjahr bezuschusst.

Das „Drei-Säulen-Modell“, die in der Bundesrepublik Deutschland einzigartige Kooperation zwischen den vorgenannten unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren, bildet die Grundlage für das Erreichen der eingangs genannten Ziele und für die erfolgreiche Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit in Köln. Die Aufgaben dieser Kooperation bestehen insbesondere in Prävention, Stärkung der Selbsthilfepotentiale und Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung sowie Sensibilisierung der Bevölkerung gegenüber den konkreten Erscheinungsformen der Diskriminierung und Abbau von Vorurteilen in allen Bevölkerungsgruppen.

Um die Verbindlichkeit der Zusammenarbeit zu untermauern und um Qualitätsstandards der Antidiskriminierungsarbeit in Köln zu erarbeiten und zu sichern, hatten die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in 2005 eine Vereinbarung geschlossen, die von den Ratsgremien Integrationsrat und Ausschuss Soziales und Senioren zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Die Vereinbarung „Gemeinsame Plattform zur Antidiskriminierungsarbeit des >Drei-Säulen-Modells< in Köln“ sieht u. a. die Erstellung eines jährlichen Gesamtberichts über durchgeführte Maßnahmen, Arbeitsergebnisse und –perspektiven vor.

Wie schon der erste gemeinsame Bericht der Kooperationspartner für das Jahr 2005 stellt der vorliegende Bericht die Einzelfallhilfe sowie die Vernetzung in den Vordergrund.

Grundsätzlich erfolgt die Erfassung und Auswertung von Beschwerden über Diskriminierungsfälle in allen drei Einrichtungen auf der Grundlage des PC-gestützten Systems vom Anti-Rassismus Informations-Centrum NRW (ARIC NRW). Die so erstellten Statistiken wurden dem Bericht für 2005 zugrunde gelegt. Im vorliegenden Bericht wurden die nach dem o.g. System erfassten, aber in der Standardauswertung nicht berücksichtigten Daten ebenfalls ausgewertet, nachdem die bisher verwendeten Kriterien zum Teil weiter verfeinert worden waren. Die stärkere Differenzierung erfolgte, um den Informationsgehalt des Berichts zu erhöhen.

Da für das Gesamtbild der Entwicklung der Arbeit des „Drei-Säulen-Modells“ in Köln die Fallzahlen aus den Jahren 2001 bis 2005 ebenfalls von Bedeutung sind, werden diese in einer vereinfachten Form im Anhang dargestellt.

Die Fallzahlen gleichen den Zahlen der erfassten Beschwerden und weichen von den Zahlen der Personen ab, die an den gemeldeten Diskriminierungsvorfällen als Betroffene beteiligt sind. Die Zahl der tatsächlich Betroffenen wird derzeit nicht systematisch erfasst, ist jedoch - nach Beobachtung der Mitarbeiterinnen der Beratungsstellen - deutlich höher als die Zahl der Beschwerden. Sie spiegeln daher auch nicht den tatsächlichen Beratungsaufwand wider, der in den einzelnen Fällen mit mehreren Betroffenen erforderlich ist.

1

Selbstdarstellung der Institutionen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln

1.1

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

1.1

Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V.

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. – das war und ist eine Sammelbezeichnung für die ganze Breite der Bürgerbewegung, die nach den ausländerfeindlichen Brandanschlägen im Herbst 1992 entstand.

Aus der Bürgerinitiative, der sich damals spontan über 500 Menschen anschlossen, ist inzwischen ein fester Bestandteil der Kölner Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit geworden. Als zivilgesellschaftlich tätige Organisation setzt sich der Verein seit seiner Gründung für ein friedliches und respektvolles Zusammenleben der Menschen ein und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Gleichbehandlung und zur zielgerichteten Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung.

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln

Aus dem Notruf- und Beratungstelefon „KölnTelefon“ des Vereins „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“, das zum unmittelbaren Schutz gegen rassistische Gewaltübergriffe diente, entwickelte sich zunächst eine Beschwerdestelle, aus der dann 1995 das AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln hervorging. Seit 2001 hat sich das ADB Köln/ÖgG beständig zu einer zentralen Anlaufstelle für von Diskriminierung Betroffene entwickelt.

Leben ohne Rassismus – Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros NRW

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

Die Antidiskriminierungsbüros NRW mit Sitz in Aachen, Dortmund, Duisburg, Köln und Siegen arbeiten auf der Grundlage der Menschenrechte und setzen sich mit verschiedenen Maßnahmen und Strategien für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Diskriminierung ein. In den vergangenen Jahren hat das Netzwerk eine effiziente Vernetzungsstruktur sowie eine etablierte Infrastruktur von Anlaufstellen in NRW für von Diskriminierung Betroffene hervorgebracht, die bundesweit bislang einzigartig ist. 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 Professiona-

lisierung von Beratungsstellen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bis hin zu Präventions-, Bildungs-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Mitinitiiert durch das ADB Köln/ÖgG hat sich im Mai 2007 der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) in Berlin gegründet. Zu den Gründungsmitgliedern zählen unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen vornehmlich aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Ziele des Verbandes sind u.a. die Entwicklung von Mindeststandards in der Antidiskriminierungsarbeit und von gemeinsamen Handlungs- und Interventionsstrategien. Des Weiteren wird der Verband die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisch begleiten und Schattenberichte hierzu verfassen.

Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Professionalisierungsangebote

Der Bedarf und die Notwendigkeit an konkreten Maßnahmen zur Qualifizierung und Professionalisierung von Einrichtungen, Organisationen, Wohlfahrtsverbänden und der in Beratungszusammenhängen Tätigen in der Antidiskriminierungsarbeit ist sehr groß.

Das ADB Köln/ÖgG hat sich daher 2006 intensiv mit der Erarbeitung und Entwicklung von Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Professionalisierungsangeboten in der Antidiskriminierungsarbeit befasst. Basierend auf den langjährigen Erfahrungen des ADB Köln/ÖgG und dem daraus resultierenden Know-how in der Antidiskriminierungsarbeit ist eine Fortbildungsreihe konzipiert worden. In Form von Vorträgen, Seminaren, Workshops und Lesungen werden theoretische und praktische Grundlagen und Methoden der Antidiskriminierungsarbeit sowie notwendige Fachkompetenzen für eine qualifizierte und kompetente Unterstützungs- und Beratungsarbeit für Betroffene von Diskriminierung vermittelt. Diese Angebote richten sich besonders an von Diskriminierung Betroffene, Jugendliche, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, in Beratungszusammenhängen Tätige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Migrations-, Sozial- und Regeldiensten, Kommunen, Hochschuleinrichtungen sowie öffentlichen und privaten Einrichtungen und umfassen folgende Themen und Aspekte der Antidiskriminierungsarbeit: Einführung in die Antidiskriminierungsarbeit, Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine Anwendung in der Beratungspraxis, Methodenvielfalt in der Antidiskriminierungsarbeit, kommunale Antidiskriminierungspolitik, Aufbau lokaler/regionaler Antidiskriminierungsstellen bzw. Antidiskriminierungsbüros etc.

Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

Der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. hat als kirchlicher Wohlfahrtsverband mit rund 1.500 Mitarbeitenden eine lang andauernde Tradition im Engagement für Benachteiligte – sei es durch Nothilfen im Einzelfall, Beratung, eine spezifische Förderangebotspalette oder durch partnerschaftliche Kooperationen und Lobbyarbeit.

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.1

1.2

1.2

1.2

Seite 9

In diesen Kontext gehört auch die Unterstützung und Beratung für Migrantinnen und Migranten. Dabei stellt sich der Verband aktuellen Herausforderungen in Köln: Die interkulturelle Öffnung seiner Dienste ist Bestandteil der strategischen Gesamtausrichtung des Verbandes. Das kommt nicht von ungefähr: Rund 30 % der in Köln lebenden Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Der Anteil von Ausländern und Deutschen mit Migrationshintergrund (v.a. Aussiedlerinnen und Aussiedler, Eingebürgerte) ist in sozial und strukturell benachteiligten Stadtgebieten vergleichsweise deutlich höher. Menschen mit Migrationshintergrund sind von Arbeitslosigkeit und Armut besonders betroffen, Sprach- und Kommunikationsprobleme sind überdeutlich, auch Jugendliche sind häufig ohne adäquaten Schulabschluss und in ihrer beruflichen Laufbahn benachteiligt. Damit sind bzw. werden Migrantinnen und Migranten zur Zielgruppe politisch-emanzipatorischer und caritativ-sozialer Handlungsansätze.

Das Ziel ist es, Neuzuwandernden oder bereits länger hier lebenden Migrantinnen und Migranten die gleichberechtigte Teilhabe in unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Dazu gehört es, Informationslücken zu schließen, Orientierung anzubieten, Schwellenängste und gegenseitige Vorurteile abzubauen, gemeinsam Lösungsansätze für Problemlagen zu entwickeln, politische Beteiligung zu fördern.

Das besondere Augenmerk des Caritasverbandes für die Stadt Köln gilt Personengruppen, die von der Gesellschaft und der Politik – sei es in ihrem Herkunftsland oder hier - strukturell vernachlässigt werden: Asylbewerber, traumatisierte Flüchtlinge und Menschen ohne Aufenthaltsstatus. Hier hat der Caritasverband als kirchlicher Verband seine Verantwortung wahrgenommen, in dem er Schutzzräume für Beratung und medizinisch-therapeutische Hilfen ermöglicht oder sich anwaltlich für die Betroffenen engagiert.

Fachdienst für Integration und Migration

Das Antidiskriminierungsbüro ist im Fachdienst für Integration und Migration (FIM) eingegliedert. Der Fachdienst hat zwei Aufgabenschwerpunkte und zwar die Bereiche „Integrationsagentur“ und „Beratung“.

Die „**Integrationsagentur**“ beinhaltet die Schwerpunkte:

- Integrationsarbeit im Sozialraum/Stadtteil
- Antidiskriminierungsarbeit
- Hilfestellung in Prozessen der Interkulturellen Öffnung
- Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe
- Förderung von Jugendlichen

Zu den Aufgaben der **Beratung** gehören u.a.:

- Migrationserstberatung
- Nachholende Integrationsberatung
- Durchführung der sozialpädagogischen Betreuung während der Integrationskurse

- Beratung in Fällen der Aus- und Weiterwanderung
- Rückkehrberatung
- Beratung für binationale Paare

Der Fachdienst für Integration und Beratung/FIM arbeitet mit einer breiten Beratungspalette, in der Unterstützung von Gruppenaktivitäten und mit sozialraumorientierten Integrationsansätzen, bietet Fortbildung und Trainings an. Die Zusammenarbeit mit freiwilligen Helferinnen und Helfern und mit Migrantenselbstorganisationen, aber auch vielen anderen „einheimischen“ Strukturen (z.B. Pfarrgemeinde, Bürgerverein, Soziale Dienste von Bildungsträgern und Behörden) ist dabei selbstverständlich.

Zum Mitarbeiterteam gehören durchschnittlich 20 Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen die teilweise als „Stammteam“, teilweise projektorientiert und befristet mitarbeiten.

Seit 2001 hat sich aus dem Bereich Beratung das Antidiskriminierungsbüro beständig zu einer wichtigen Anlaufstelle für von Diskriminierung Betroffene entwickelt.

Interkulturelles Referat der Stadt Köln

Im Mai 1996 hat der Rat der Stadt Köln die Einrichtung des Interkulturellen Referates beschlossen, das zurzeit direkt beim Dezernat für Soziales, Integration und Umwelt angebunden ist. Es hat den Auftrag, das friedliche und konstruktive Zusammenleben der unterschiedlichen kulturellen und ethnischen Bevölkerungsgruppen in Köln durch geeignete soziale, wirtschaftliche und kulturelle Maßnahmen zu fördern.

Aufgabenschwerpunkte des Interkulturellen Referates sind unter anderem:

- Förderung und Vernetzung der Integrationsarbeit in Köln,
- Erstellung und Fortschreibung eines Integrationskonzeptes für Köln,
- Fortschreibung des Interkulturellen Maßnahmenprogramms,
- Antidiskriminierungsarbeit,
- Geschäftsführung des Integrationsrates,
- Förderung und Beratung von Interkulturellen Zentren,
- Förderung des Interreligiösen Dialogs (Geschäftsführung „Rat der Religionen“),
- Information über interkulturelle Angebote sowie Anlaufstellen für Beratung und Hilfen.

Antidiskriminierungsarbeit

Bereits im Jahr 1996 hat der Rat der Stadt Köln den Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle im Interkulturellen Referat beschlossen. Ihre Aufgabe war, die allgemeine Problematik der strukturellen,

1.2

1.2

1.2

1.2

1.2

1.2

1.2

1.2

1.2

1.2

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

institutionellen und individuellen Diskriminierung aufzuarbeiten und Beschwerden über Diskriminierung in Einzelfällen zu bearbeiten. Die Arbeit der Stelle konzentrierte sich dann auf die Einzelfallbearbeitung, die weiterhin ein wichtiges Angebot der Stadt Köln für ihre Bevölkerung mit Migrationshintergrund bildet und im Kapitel „Einzelfallhilfe/Beratung“ unter 2.1 und 2.4 ausführlich dargestellt wird.

Auf der Grundlage des bereits erwähnten Ratsbeschlusses vom Dezember 2000 entstand in 2001 die Stelle einer/eines Antidiskriminierungsbeauftragten. Das Aufgabenspektrum der Antidiskriminierungsarbeit ist in dem „Konzept zur Antidiskriminierungsarbeit in Köln“ aus dem Jahr 2002 beschrieben. Hierzu gehören neben der Einzelfallbearbeitung u. a.

- Dokumentation der Antidiskriminierungsarbeit in Köln,
- Aufbau und Pflege enger Kooperationsstrukturen zu den nichtstädtischen Antidiskriminierungsbüros,
- Erarbeitung einer verwaltungsinternen Antidiskriminierungsrichtlinie,
- Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung,
- Förderung der interkulturellen Kompetenz von Beschäftigten der Stadtverwaltung,
- weitere Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit in Köln.

Die enge Kooperation des Interkulturellen Referates mit den nichtstädtischen Antidiskriminierungsbüros und die Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit in Köln werden im Kapitel „Vernetzung“ beschrieben.

Der von der Antidiskriminierungsbeauftragten erarbeitete und dem Personaldezernenten Mitte 2006 zur Prüfung zugeleitete Entwurf für eine verwaltungsinterne Antidiskriminierungsrichtlinie wurde dann nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 verwaltungsintern geprüft. Da die im vorgenannten Entwurf enthaltenen grundsätzlichen Regelungen unter das AGG fallen, besteht nunmehr aus Sicht der Antidiskriminierungsbeauftragten die Notwendigkeit, einen Maßnahmenkatalog zur Umsetzung des Gesetzes, vorrangig innerhalb der Stadtverwaltung, zu entwickeln. Die Erarbeitung eines neuen Entwurfes einer stadtinternen Richtlinie, die konkrete Maßnahmen formuliert und Schnittstellen definiert, wurde daher im Berichtszeitraum eingeleitet und durch den Beschluss des Rates vom Februar 2007 zur „Initiative >Chancengleichheit<“ politisch unterstützt.

Im Netzwerk „Öffentliche Verwaltungen und Betriebe“ von DGB Bildungswerk e.V. berichtete die Antidiskriminierungsbeauftragte über Maßnahmen der Stadt Köln zur Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung.

Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten der Stadtverwaltung wurde in einer verwaltungsinternen, fachübergreifenden Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Interkulturellen

Referates ein entsprechendes Fortbildungsangebot für Beschäftigte entwickelt. Die Antidiskriminierungsbeauftragte wirkte an einem Pilot-Seminar mit, das der Erprobung und Optimierung der ab 2007 allen Beschäftigten der Stadt Köln zur Verfügung stehenden Fortbildungsmaßnahme diene.

Per Ratsbeschluss vom Dezember 2005 über die Beteiligung der Stadt Köln an der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus wurde die Verwaltung beauftragt, Vorschläge zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans der Städte-Koalition gegen Rassismus zu unterbreiten. Im Berichtszeitraum nahm die Antidiskriminierungsbeauftragte die Arbeit an einem Konzept zur Umsetzung des Aktionsplanes in Köln auf und leitete einen verwaltungsinternen Abstimmungsprozess über die fachliche Beteiligung relevanter Strukturen und Ansprechpersonen ein. Die Vorlage des Konzeptes zur Beschlussfassung durch den Rat ist für 2007 vorgesehen.

Ferner nahm die Antidiskriminierungsbeauftragte an zwei Arbeitstreffen der bereits der Koalition beigetretenen oder interessierten Kommunen auf der bundesdeutschen Ebene teil. Die im Austausch über Handlungsbedarf und bisherige Erfahrungen der Städte gewonnenen Erkenntnisse sind von Bedeutung für das zu erstellende Konzept.

An der Umsetzung des Ratsbeschlusses vom Juni 2006 zur „Stärkung der Mitwirkung von Lesben, Schwulen und Transgender auf der kommunalen Ebene“ ist die Antidiskriminierungsbeauftragte durch Mitarbeit an der „Stadt-Arbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender“ beteiligt. Dieses Gremium befasst sich u. a. mit der Lage von homo- und transsexuellen Personen mit Migrationshintergrund und dem daraus resultierenden Handlungsbedarf. Im Berichtszeitraum fand ein Informationsaustausch der Antidiskriminierungsbeauftragten mit Trägern von zielgruppenorientierten Beratungsangeboten in Köln statt.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte hält Vorträge über die Aufgaben und Vernetzungsstrukturen der Antidiskriminierungsarbeit in Köln für verschiedene Zielgruppen.

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

1.3

Vorgehensweise der Beratungsstellen bei der Aufnahme und Bearbeitung von Beschwerden über Diskriminierung

Auf Initiative des Landesentrums für Zuwanderung NRW (LzZ) – das 2005 aufgelöst wurde – ist der Qualitätszirkel „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“ gegründet worden. Fachleute aus Wissenschaft und Praxis, öffentlichen und freien Trägern – so auch die Vertreterinnen und Vertreter der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln – erarbeiteten ein Positionspapier, in dem Strukturen, Rahmenbedingungen und Standards zur Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen festgelegt wurden. Für die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln bildet dieses Positionspapier des Qualitätszirkels eine wichtige Grundlage der Beratungsarbeit.

Die Antidiskriminierungsberatung befasst sich demnach mit¹ :

- dem **Tatbestand von Diskriminierung**, also der Feststellung, ob unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierung, eine Belästigung oder Anweisung zur Diskriminierung vorliegt,
- den **Ursachen** (strukturell, institutionell, individuell) sowie
- den **Folgen** psychosozialer und gesellschaftlicher Natur und
- der Entwicklung von **Bewältigungs- und Interventionsstrategien**.

Jede Beschwerde, die an die Beratungsstellen des „Drei-Säulen-Modells“ in Köln herangetragen wird, wird entgegengenommen. Dabei richtet sich der Fokus der Beratung auf die von Diskriminierung unmittelbar Betroffenen. In diesem Sinne werden jede Beschwerde über eine Diskriminierung und die damit verbundenen Gefühle der Verletztheit auf Seiten der Ratsuchenden ernst genommen.

Diskriminierungserfahrungen können sich zum Teil schwerwiegend auf das Selbstvertrauen auswirken. Bei den Betroffenen werden Schuldgefühle geweckt, diese wiederum erzeugen Selbstzweifel und Ohnmacht. Gelingt es den Betroffenen nicht, das angegriffene Selbstwertgefühl zu stabilisieren bzw. die verloren gegangene Selbstwertschätzung wieder herzustellen, bleibt oft nur der Rückzug in die Isolation.

Eine besonders wichtige Leitlinie der Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln ist daher das **Empowerment** der ratsuchenden Personen. Dies beinhaltet vordringlich die Aufklärung

¹ Vgl. hierzu auch: Positionspapier des Qualitätszirkels „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“, veröffentlicht durch das Landeszentrum für Zuwanderung NRW anlässlich des „Internationalen Tages gegen Rassismus“ am 21. März 2003.

der Betroffenen über ihre Rechte, die gemeinsame Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien sowie die Aktivierung und Stärkung der Eigeninitiative und des Selbsthilfepotentials der Ratsuchenden gegen die erlebte Diskriminierung.

Festzuhalten bleibt auch, dass die Gefahr der Verkenntung dieser komplexen Zusammenhänge sehr groß ist. Eine nachhaltige Unterstützung erfahren die Betroffenen dann, wenn Ratgebende angemessen auf die mehrdimensionalen Folgen von Diskriminierung reagieren können. Aus dem Empowermentansatz lassen sich für die Betroffenen neue Strategien, Interessen und Bedürfnisse formulieren und weitere Ressourcen ausbauen, neue Partizipationszugänge können gewonnen und Handlungsspielräume entwickelt werden.

Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs werden die Schilderungen der Klientin/des Klienten über den Diskriminierungsfall sorgfältig protokolliert und ausführlich recherchiert. Dabei werden alle Angaben, die für die Aufnahme sowie weitere Bearbeitung des Falles relevant sind, ermittelt. Dazu zählen: Zeitpunkt und Ort der Diskriminierung, Angaben zum Verursacher bzw. zu den Verursachern der Diskriminierung, Namen und Anschriften von Personen, die das Geschehene gesehen haben oder haben könnten. Ferner wird auch in Erfahrung gebracht, ob sich die Klientin/der Klient mit dem Fall noch an andere Stellen und/oder an eine Juristin/einen Juristen gewandt hat, und welche Schritte in dieser Angelegenheit bereits unternommen wurden.

Auf der Grundlage dieser Daten wird gemeinsam mit der ratsuchenden Person der Frage nachgegangen, ob und in welcher Form ein Diskriminierungstatbestand bei der gemeldeten Beschwerde im Vordergrund steht und entschieden, wie mit der Meldung weiter verfahren werden soll.

Bevor in einem weiteren Schritt mit der Klientin/dem Klienten Handlungs- und Interventionsstrategien entwickelt werden, ist es von großer Bedeutung, zunächst einmal deren Erwartungen und Ziele zu klären. Hierbei werden der Klientin/dem Klienten – je nach Art der Beschwerde – ein reales Bild über Möglichkeiten und Grenzen der jeweiligen Beratungsstelle bei der Bearbeitung des Falles vermittelt, damit sich keine falschen Erwartungen aufbauen, und Rat- und Unterstützungssuchende hinterher enttäuscht werden könnten.

So erhält die ratsuchende Person bereits in diesem frühen Stadium des Erstkontaktes die Gelegenheit, kritisch zu überprüfen, ob die jeweilige Beratungsstelle die „richtige“ Adresse für die weitere Bearbeitung ihrer Beschwerde ist.

Sobald diese Rahmenbedingungen auf beiden Seiten geklärt sind und die/der Ratsuchende eine Intervention wünscht, wird sie/er gebeten, der beratenden Stelle bzw. der Beraterin/dem Berater eine Vollmacht zu erteilen. Eine solche Vollmacht ermöglicht den Beratenden die Beschaffung von Informationen, die für die Bearbeitung des Falles von erheblicher Bedeutung sind, aber aus Gründen des Datenschutzes zunächst nicht zur Verfügung stehen.

Ferner werden auch sämtliche Schritte und Maßnahmen, die zur Bearbeitung der Diskriminierungsbeschwerde erforderlich sind, nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers veranlasst.

Um die Qualitätssicherung der Beratungsarbeit sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Beratungsprozesses zu gewährleisten, werden die gemeldeten Diskriminierungsfälle mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW systematisch erfasst und ausgewertet.

Auf den folgenden Seiten werden die besonderen Herangehensweisen der Beratungsstellen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln bei der weiteren Bearbeitung von Diskriminierungsfällen dargestellt. Diese ergeben sich u.a. aus den unterschiedlichen „Mandaten“ sowie strukturellen Möglichkeiten und Grenzen der Kooperationspartner.

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Bei der Bearbeitung jeder dem ADB Köln/ÖgG gemeldeten Diskriminierungsbeschwerde werden alle einzuleitenden Interventionen mit der betroffenen Person besprochen und rückgekoppelt. In diesem Prozess steht insbesondere die Stärkung der Betroffenen bei der Bewältigung ihrer Diskriminierungserfahrungen im Vordergrund. In gleicher Weise ist das ADB Köln/ÖgG stets bemüht, die Bearbeitung von Diskriminierungssachverhalten mit politischer Arbeit zu verbinden.

Abhängig von der Art der Beschwerde werden in enger Abstimmung und Absprache mit der Klientin/dem Klienten deeskalierende oder eskalierende Strategien, auf Wunsch auch verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung entwickelt und eingeleitet:

- **Deeskalierende Strategien, d.h.:**

- ▶ Kontaktaufnahme mit der „Gegenseite“,
- ▶ Anforderung von Stellungnahmen der Einrichtung/Institution/Behörde oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet,
- ▶ Begleitung zu und Unterstützung in Gesprächen,
- ▶ Bei Bedarf Hinweise zu juristischen Möglichkeiten – dies kann beispielsweise die Prüfung der Anwendbarkeit des am 18.08.2006 in Kraft getretenen „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ bzw. sonstigen innerstaatlichen Rechtsschutzes gegen Diskriminierung (z.B. Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts) in Bezug auf den gemeldeten Diskriminierungsfall beinhalten.

- **Eskalierende Strategien, d.h.:**

- ▶ Unterstützung bei einem rechtlichen Verfahren,
- ▶ Anstrengung eines Rechtsstreits bei einem Präzedenzfall (sog. „strategische Prozessführung“),
- ▶ Vermittlung an/Einschalten von weiteren Beratungsstellen, Einrichtungen (z.B. Ärztekammer, Gewerbeaufsicht oder Gewerkschaften) oder verantwortlichen Dritten (etwa die Geschäftsführung und der Betriebsrat eines Unternehmens),

- ▶ Einbeziehung von Politikerinnen und Politikern, Parteien und politischen Initiativen, um Synergieeffekte bei der Bearbeitung des Diskriminierungsfalles zu erreichen und diese zu bündeln,
- ▶ Einleitung öffentlichkeitswirksamer Strategien wie Pressemeldungen über den konkreten Diskriminierungsfall

● **Verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung.**

Konfliktvermittlung als eine mögliche Intervention ist besonders dann hilfreich, wenn bestehende Konflikte nicht mehr im direkten Gespräch gelöst werden können, in der Folge die Positionen verhärten sind, die „Parteien“ jedoch Interesse an einer „Lösung“ bzw. „Vermittlung“ haben, z.B. bei Konflikten am Arbeitsplatz, bei Nachbarschaftskonflikten oder Mietstreitigkeiten.

In enger Zusammenarbeit mit ehrenamtlich tätigen Mediatorinnen und Mediatoren konnte das beim ADB Köln/ÖgG bestehende Angebot der Einzelfallhilfe für von Diskriminierung betroffene Menschen um das Angebot der „Interkulturellen Konfliktvermittlung im Wohnbereich“ ergänzt und ausgeweitet werden. Dabei wird u.a. das Ziel verfolgt, gemeinsam mit Stadtteilbewohnerinnen und Stadtteilbewohnern sich selbst tragende Selbsthilfestrukturen zu implementieren, die bei Nachbarschaftskonflikten genutzt werden sollen.

Sowohl bei der Einleitung bzw. Veranlassung einer Konfliktvermittlung als auch bei der Feststellung, dass bei einer gemeldeten Beschwerde keine Diskriminierung im Vordergrund steht, nimmt das ADB Köln/ÖgG die Funktion einer Clearingstelle ein. Diese Fälle bleiben auch nach einer Vermittlung an andere Stellen in Verantwortung des ADB Köln/ÖgG. Ziel ist es, Ratsuchenden mit Hilfe von Case Management zeitnahe und bedarfsorientierte Unterstützungsprozesse zukommen zu lassen, bevor sie eine lange Odyssee hinter sich bringen müssen.

In diesem Sinne umfasst Case Management in der Antidiskriminierungsarbeit ein systematisches und effektives Vorgehen bei der Fallbearbeitung und setzt die Kenntnis und angemessene Beurteilung der vorhandenen Hilfs- und Unterstützungsangebote und der bestehenden Netzwerke sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zum Auf- und Ausbau von adäquaten Netzwerken voraus.

Rassistische Diskriminierung findet vor dem Hintergrund einer vermeintlichen bzw. angenommenen „Ungleichheit“ statt und beinhaltet neben Gewalt und Beleidigung auch Benachteiligung und Ausgrenzung. Daher muss die Antidiskriminierungsberatung parteilich sein. Dabei bedeutet Parteilichkeit nicht bloße Parteiergreifung für eine Person, die eine diskriminierte Minorität repräsentiert – Parteilichkeit beinhaltet vor allem das Hinterfragen hegemonialer Strukturen und schließt gleichzeitig eine Beweislastumkehr ein. Das heißt, wenn die/die Diskriminierte plausibel darstellt, diskriminiert worden zu sein, muss die-/derjenige, die/der diskriminiert haben soll, das Gegenteil beweisen¹.

1 Vgl. hierzu: Positionspapier des Qualitätszirkels.

Antidiskriminierungsbüro im Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

Das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. ist dem Fachdienst für Integration und Migration zugeordnet. Der Fachdienst für Integration und Migration arbeitet in Beratungsprozessen je nach Fallkonstellation mit Methoden des Case Managements, systemischer Beratung, direkter und non-direkter Gesprächsführung nach Rogers/Tausch.

Je nach Art der Beschwerde werden in enger Abstimmung mit den Ratsuchenden verschiedene Vorgehensweisen überlegt, entwickelt und eingeleitet.

Man kann hier unterscheiden in deeskalierende und eskalierende Strategien.

Zu den **deeskalierenden Strategien** gehören:

- Kontaktaufnahme zur Gegenseite in schriftlicher Form oder in Form eines Telefonates oder eines persönlichen Gespräches.
- Bei schriftlicher Form wird bei der Institution, Einrichtung, Behörde oder Person, gegen die sich der Vorwurf der Diskriminierung richtet, um eine Stellungnahme gebeten.
- Die Ratsuchenden können zu Gesprächen begleitet und bei Gesprächen unterstützt werden.
- Bei Bedarf können juristische Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Eskalierende Strategien sind u.a.:

- Vermittlung an nächst höhere Stellen wie z.B. Führungskräfte, Geschäftsführung, Betriebsräte in Unternehmen und Einschalten weiterer Beratungsstellen und Institutionen wie z.B. Gewerkschaften, Gewerbeaufsichtsamt, Schulamt.
- Entwicklung öffentlichkeitswirksamer Strategien wie Einschalten der Presse, entweder über die eigene Presse- und Öffentlichkeitsarbeitsabteilung und/oder in Zusammenarbeit mit weiteren Antidiskriminierungsbüros vor Ort.
- Inanspruchnahme von politischen Gremien und Politikerinnen und Politikern, um den Diskriminierungsfall zu thematisieren sowie die Wichtigkeit herauszustellen.

Methoden der Konfliktvermittlung können ebenfalls zum Einsatz kommen: Im Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes besteht auch die Möglichkeit, Mediatorinnen und Mediatoren in bestehende Konflikte z.B. in Nachbarschaftskonflikte oder Konflikte am Arbeitsplatz einzubeziehen. Die Erfahrung in der Beratung zeigt jedoch, dass die Ratsuchenden, die wirklich in solchen Konflikten die Beratung aufsuchen, oft schon sehr lange mit diesen Problemen leben und keine Kraft, keinen Mut und keine Möglichkeiten mehr sehen, sich in Form einer Mediation mit der „Gegenseite“ an einen Tisch zu setzen und ein gemeinsames Gespräch zu finden. Oft sind die Verletzungen, die die Diskriminierungen ausgelöst haben so tief und schwerwiegend, dass die Form der Mediation in solchen Phasen der Beratung nicht mehr greift.

Stellt sich im Laufe eines Beratungsgesprächs heraus, dass kein direkter Diskriminierungsgrund im Vordergrund steht, sondern ein anderes Problemfeld deutlich wird, so wird versucht, den Ratsuchenden durch qualifizierte Vermittlung an die Kolleginnen und Kollegen im Verband oder an Institutionen aus den bekannten Netzwerken zu Lösungen zu verhelfen.

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

Bei den eingegangenen Fällen wird bei Klärung des Anliegens im Rahmen eines Erstgespräches grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen dem Sozialberatungsfall und möglichem „Diskriminierungs-tatbestand“ vorgenommen. Bei den klassischen Sozialberatungsfällen wird die Klientel regelmäßig an die Fachverbände verwiesen, da das Interkulturelle Referat nicht über die erforderliche personelle Kapazität für die weitergehende Beratung und/oder eventuell damit verbundene Betreuung verfügt.

Aufgrund der Zuständigkeit des Interkulturellen Referates werden in der Antidiskriminierungsstelle nur Beschwerden bearbeitet, denen ein Vorfall mit Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund zugrunde liegt. Ferner werden nur Beschwerden von Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt Köln und/oder wenn sich der gemeldete Vorfall in Köln zugetragen hat, bearbeitet. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, so werden die Beschwerdeführerinnen/Beschwerdeführer an die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ verwiesen.

Die Beratungsarbeit erfolgt nach dem Prinzip der **Parteilichkeit**. Dies bedeutet u.a., dass die/der Diskriminierungsbeschuldigte glaubhaft machen muss, dass sie/er nicht diskriminiert hat (z.B. in einer schriftlichen Stellungnahme, durch Zeugen etc.).

Werden in einem Diskriminierungsfall Interventionsstrategien entwickelt, so verfasst die Antidiskriminierungsstelle im Rahmen von **deeskalierenden Strategien**, wie z.B. Mediation- oder Konfliktvermittlungsangebote, ein Schreiben an die „gegnerische“ Seite mit der Bitte um eine Stellungnahme, mit der diese ihren Standpunkt darstellen kann. Im Fall eines Diskriminierungsvorwurfs gegen eine Dienststelle der Stadtverwaltung Köln wird diese um eine Sachstandsmitteilung/Stellungnahme gebeten. Bleibt die Reaktion aus, wird die „gegnerische Seite“ in der Regel nach mehreren Wochen an die Äußerung bezüglich der erhobenen Vorwürfe erinnert.

Falls eine einvernehmliche (Konflikt-)Lösung zwischen den Beteiligten nicht zu erreichen ist, wird der betroffenen Person eine Rechtsberatung empfohlen. Kontakt mit Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten wird dabei nicht hergestellt.

Eskalierende Strategien beschränken sich auf Empfehlung zur Einschaltung bzw. Vermittlung von weiteren Beratungsstellen/Aufsichtsbehörden usw.

Durch die Tatsache, dass die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates ein Teil der Stadtverwaltung Köln ist, ist sie dem Grundsatz der Einheit der Verwaltung verpflichtet. Dies hat zur Folge, dass eine gewisse Einschränkung des Handlungsspielraums bei der Bearbeitung der Diskriminierungsfälle, insbesondere bei Interventionsmöglichkeiten vorliegt. Das Prinzip der „einheitlichen Verwaltungsmeinung“ und die für alle städtischen Dienststellen verbindlichen Regelungen der Öffentlichkeitsarbeit stellen ebenfalls eine Einschränkung für die unabhängige Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle dar.

2.1

2.1

2.1

2.1

2.1

2.1

2.1

2.1

2.1

Bei der Analyse der im Berichtszeitraum 2000 bis zum Ende 2005 eingegangenen 78 Fälle, darunter 32 Beschwerden (41%) wegen einer Ungleichbehandlung/Diskriminierung durch die städtischen Ämter, wird festgestellt, dass die Interventionskompetenzen der Antidiskriminierungsstelle sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als gegenüber Dritten nicht eindeutig definiert sind. Daher sind der Bezug auf das in 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die noch nicht abgeschlossene Entwicklung einer stadtinternen Richtlinie zur Umsetzung des AGG und zur Förderung der Chancengleichheit wichtige Schritte auf dem Wege zur Festlegung des Kompetenzrahmens der städtischen Antidiskriminierungsstelle.

Die Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung verleiht der Antidiskriminierungsstelle andererseits einen Neutralitäts- und Autoritätsstatus, dessen Wirkung insbesondere in Fällen von Beschwerden gegen externe Personen, Gruppen und Organisationen in Klärungs- und Interventionsprozessen gezielt genutzt werden kann.

Ein Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle/der Antidiskriminierungsbeauftragten über die Dokumentation der Einzelfallhilfe hinaus liegt auf Publikationen und öffentlich wirksamen Aktionen innerhalb der Vernetzungsaktivitäten zur Information und Sensibilisierung der Kölner Bevölkerung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Verbreitung der Information innerhalb der Stadtverwaltung und Information von externen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V.

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

Die Zielsetzung des ADB Köln/ÖgG besteht darin, die unterschiedlichen Formen von ethnischer Diskriminierung (im strukturellen, institutionellen und individuellen Bereich) aufzudecken, diese öffentlich werden zu lassen sowie Grundlagen für effektive Maßnahmen und Strukturen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierungen zu legen.

Seit Mai 2001 erhält das ADB Köln/ÖgG im Zuge des „Aktionsprogramm für ein friedliches Miteinander und gegen Intoleranz und Rechtsradikalismus“ kommunale Mittel der Stadt Köln und seit 2003 finanzielle Mittel durch das Land NRW. Diese finanziellen Bezuschussungen ermöglichen es Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., das ADB Köln als kontinuierlich und professionell arbeitende Anlaufstelle gegen ethnische Diskriminierung zu etablieren.

Die Einzelfallarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit, die das ADB Köln/ÖgG leistet. Durch die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen werden wichtige Informationen über Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von Diskriminierung, insbesondere von rassistischer Diskriminierung, gewonnen. Dieses Wissen wiederum bildet eine entscheidende Grundlage zur Identifizierung des tatsächlichen Ausmaßes und der kon-

kreten Formen von Diskriminierung sowie für die Entwicklung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien gegen Diskriminierung.

Darüber hinaus arbeitet das ADB Köln/ÖgG u.a. an folgenden Aufgabenschwerpunkten:

- Beratung und Unterstützung der von Diskriminierung betroffenen Personen,
- Kommunale, NRW- und bundesweite Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit,
- Erarbeitung, (Fort-)Entwicklung von Fortbildungsmodulen zur Qualifizierung/Professionalisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Einrichtungen der Migrationsarbeit, der Wohlfahrtsverbände und der Migrantenselbstorganisationen für die Antidiskriminierungsarbeit,
- Fortentwicklung von Qualitätsstandards in der Antidiskriminierungsarbeit, basierend auf den Erfahrungen des Qualitätszirkels des ehemaligen Landesentrums für Zuwanderung,
- Konzeption, Initiierung und Etablierung gemeinsamer Aktivitäten der Antidiskriminierungsprojekte in NRW,
- Durchführung von projektbezogenen Untersuchungen zu spezifischen Aspekten institutioneller und struktureller Diskriminierung, etwa im Schul- und Ausbildungsbereich und im Wohnbereich,
- Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit,
- Systematische Dokumentation und Skandalisierung von Diskriminierungsvorkommnissen.

Die Infrastruktur von Angeboten, die Betroffenen in Fällen von rassistischer Diskriminierung beratend oder unterstützend zur Seite stehen, ist nach wie vor nicht flächendeckend. Die Verteilung solcher Anlaufstellen, insbesondere auf Bundesebene, ist sehr unterschiedlich. Manche Kommunen und Bundesländer besitzen keine explizite Anlaufstelle für von rassistischer Diskriminierung Betroffene, so dass zunehmend Menschen aus anderen Kommunen und Bundesländern das ADB Köln/ÖgG aufsuchen. Gerade in der Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden sowie in der Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Institutionen macht das ADB Köln/ÖgG wiederkehrend die Erfahrung, dass es mit seiner Antidiskriminierungsarbeit sowie Antidiskriminierungsberatung nicht nur dem Bedarf auf lokaler Ebene gerecht wird, sondern auch dem in anderen Kommunen und Bundesländern, welchem in anderen Zusammenhängen und Strukturen nicht oder nur am Rande nachgekommen werden kann.

STATISTISCHE AUSWERTUNG DER BEARBEITETEN BESCHWERDEN IN 2006

Neben der klassischen Archivierung der Diskriminierungsfälle in Fallmappen werden diese im computergestützten Erfassungssystem von ARIC-NRW, das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde, systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet.

Die Motivation betroffener Menschen, die die Beratungsstelle des ADB Köln/ÖgG aufsuchen, ist

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

2.2.1

sehr unterschiedlich. Sie reicht von der Unzufriedenheit mit dem jeweiligen Rechtsbeistand, über das Bedürfnis nach emotionaler sowie politischer Unterstützung, bis hin zum Wunsch der Betroffenen, die ihnen widerfahrene Diskriminierung mit Hilfe des ADB Köln/ÖgG öffentlich zu machen.

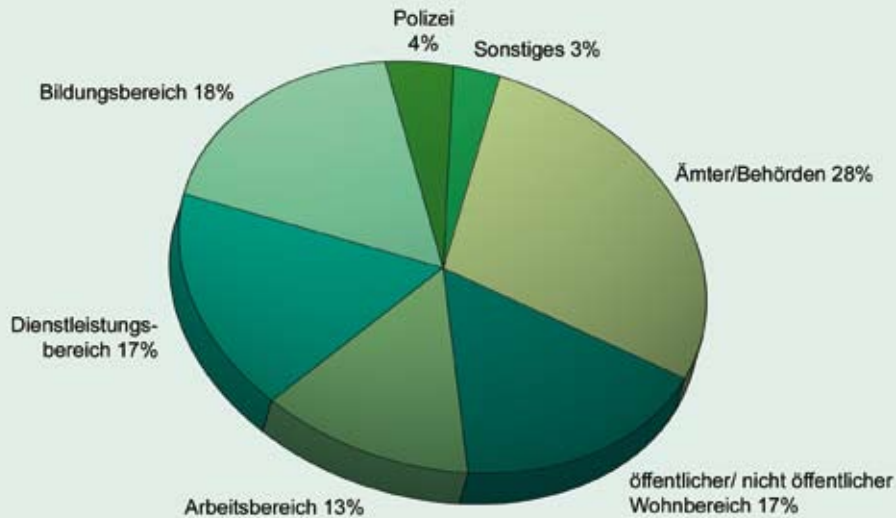
Im Zeitraum von Januar 2006 bis Dezember 2006 wurden 71 neue Fälle aufgenommen, bearbeitet und dokumentiert. Ausgenommen sind jene Beschwerden, die dem ADB Köln/ÖgG telefonisch oder anonym über das Online-Beschwerdefenster gemeldet wurden und bei denen es nicht zu einem persönlichen Beratungsgespräch kam.

Im April 2005 wurde auf der Homepage von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ein „Beschwerdefenster gegen Diskriminierung“ eingerichtet. Mit Hilfe dieses Beschwerdefensters können Personen, die eine Diskriminierung erlebt haben, anonym oder unter Angabe von persönlichen Daten die ihnen widerfahrene Diskriminierung melden. Alle Angaben in dem Beschwerdefenster sind freiwillig. Auf Wunsch können die meldenden Personen ein Beratungsgespräch mit dem ADB Köln/ÖgG vereinbaren. 2006 sind über dieses Fenster insgesamt 9 Meldungen eingegangen, davon waren 2 anonym, bei den restlichen 7 Beschwerden kam es zu einem persönlichen Beratungsgespräch.

Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs ist jede Beschwerde, die im Berichtszeitraum an das ADB Köln/ÖgG herangetragen wurde, entgegengenommen worden. Nachdem festgestellt wurde, ob strukturelle, institutionelle oder individuelle Diskriminierung, unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierung, eine Belästigung oder Anweisung zur Diskriminierung im Vordergrund steht, sind gemeinsam mit den betroffenen Personen mögliche Interventionsstrategien entwickelt und eingeleitet worden. Je nach Art der Beschwerde und dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung sind deeskalierende Strategien und/oder eskalierende Maßnahmen, ebenso verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung veranlasst worden.

Wenngleich die Bearbeitung der meisten Fälle des Erfassungszeitraumes noch nicht abgeschlossen ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt dennoch festgestellt werden, dass unter den insgesamt 71 Fällen, die an das ADB Köln/ÖgG herangetragen wurden, bei 3 Beschwerden keine Diskriminierung vorlag. Parallel hierzu befinden sich noch etwa 7 Fälle aus den vergangenen Jahren in Bearbeitung.

Die Diskriminierungsfälle, die sowohl das ADB Köln/ÖgG als auch die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln begleiten, spiegeln nur einen kleinen Teil des tatsächlichen Ausmaßes von Diskriminierungen in unserer Gesellschaft wider. Eine Vielzahl von Beschwerden finden weder Aufnahme noch Eingang in derartige Statistiken, da viele Betroffene sich nicht an vorhandene Anlaufstellen wenden können und/oder wollen, von der Existenz solcher Beratungsstellen nicht wissen oder aber, weil sie – sei es bewusst oder unbewusst – das Geschehene nicht als eine Form von Diskriminierung wahrnehmen oder sich selbst für den Vorfall beschuldigen.



Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen ereignete sich – wie in den Jahren zuvor auch – auf **Ämtern und/oder Behörden** mit insgesamt 28%. Die Mehrzahl der rassistischen Diskriminierungserfahrungen erlebten ratsuchende Personen auf Ausländerbehörden.

Bei den meisten Fällen im Bereich der Ausländerbehörden handelt es sich um aufenthaltsrechtliche Probleme – insbesondere um Probleme, die sich aus dem Wunsch nach einer Verfestigung eines bestehenden Aufenthaltstitels ergeben. Viele Betroffene beklagen sich über Schikane, sture Haltung, Willkür und Diskriminierung im Umgang des Personals ihnen gegenüber. Hierzu zählte unnötiges Hinauszögern der Bearbeitungsdauer z.B. bei der Genehmigung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis, wenngleich die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllt werden.

Auffallend sind auch Schilderungen von Ratsuchenden, die darüber berichten, dass durch das Personal der Ausländerbehörden ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. So ist es keine Seltenheit, dass Migrantinnen und Migranten auf Ämtern und Behörden geduzt, mit misstrauischen Fragen und/oder anmaßendem Verhalten konfrontiert werden. Ablehnungen von Anträgen werden oftmals mündlich erteilt, aus den schriftlichen Bescheiden geht hervor, dass Ermessensspielräume nicht zu Gunsten des Klientels genutzt werden.

Ein signifikanter Anteil der Diskriminierungsvorwürfe gegenüber den Ausländerbehörden wird von türkischen, iranischen und nigerianischen Staatsangehörigen erhoben.

Fallvorstellung aus dem Bereich Ämter/Behörden

Ein nigerianisches Ehepaar wendet sich mit folgender Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG: Die Eheleute leben seit 1987 in Deutschland, haben zwei Kinder. Die Eheleute möchten ihren befristeten Aufenthaltstitel verfestigen und beantragen bei der zuständigen Ausländerbehörde eine sog. Niederlassungserlaubnis. Beide erfüllen die hierfür notwendigen Erteilungsvoraussetzungen.

Es vergehen nahezu 10 Monate, in denen das Ehepaar weder den aktuellen Stand ihrer Antragstellung noch die Gründe für die Verzögerung der Antragsbearbeitung erfährt. Schließlich beauftragen sie einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen gegenüber der Ausländerbehörde. Diesem wird mitgeteilt, dass noch wichtige Mitteilungen anderer Dienststellen ausstünden, die in dieser Angelegenheit angefragt seien. Näheres erfährt der Rechtsanwalt jedoch nicht. Kurze Zeit später spricht der Ehemann bei der Ausländerbehörde noch einmal persönlich vor. Dort wird ihm mitgeteilt, dass er die Niederlassungserlaubnis bekäme, wenn seine Ehefrau weiterhin den befristeten Aufenthaltstitel beibehielte, andernfalls werde der gemeinsame Antrag abgelehnt. Vergeblich besteht der Ehemann darauf, dass ihm diese Auskunft schriftlich gegeben wird.

Das ADB Köln/ÖgG setzt gemeinsam mit dem Ehepaar ein Schreiben an die Ausländerbehörde auf und erbittet einen Gesprächstermin. Dieses Schreiben bleibt jedoch unbeantwortet. Erst als sich das ADB Köln/ÖgG mit einem erneuten Schreiben an die Ausländerbehörde wendet und darauf hinweist, dass das Ehepaar beabsichtigt, den Sachverhalt öffentlich zu machen, kommt es zu einem gemeinsamen Gespräch. Der zuständige Sachbearbeiter streitet ab, gegenüber dem Ehemann jemals die o.g. Aussage getätigt zu haben. Nachdem die gesamte Gesprächssituation zeitweilig eskaliert und ein konstruktives Gespräch nicht mehr möglich ist, wird verabredet, dass den Eheleuten schriftlich mitgeteilt wird, ob sie eine Niederlassungserlaubnis erhalten oder nicht. Unmittelbar nach dem Gespräch wird beiden eine Niederlassungserlaubnis erteilt.

Als weiterer zentraler Bereich kristallisiert sich mit insgesamt 18% der Fälle der **Bildungsbereich** (Schule/Fortbildung/Hochschule) heraus. Im Erfassungszeitraum wurden dem ADB Köln/ÖgG ausschließlich Beschwerden aus dem Schulbereich gemeldet.

Die Weichen für Bildungs- und damit Lebenschancen werden im gegliederten Schulsystem Deutschlands viel zu früh getroffen. Dies hat die Konsequenz, dass über den gewählten Schulzweig der angestrebte Schulabschluss schon sehr früh vorherbestimmt wird und sich später als falsch erkannte Entscheidungen nur schwer revidieren lassen – wenn überhaupt, dann eher nach unten als nach oben. Bei der Einschulung in die Grundschule, wenn die Schulfähigkeit festgestellt oder ein Kind zurückgestellt wird, wenn die Frage ansteht, ob eine Schülerin/ein Schüler in eine Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen überwiesen werden soll oder bei den Übergangsempfehlungen am Ende des vierten und

nach dem sechsten Schuljahr – an all diesen Gelenk- und Selektionsstellen wird die institutionelle und strukturelle Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sichtbar.

Selbstverständlich ist nicht jede Schlechterstellung von jungen Migrantinnen und Migranten zugleich ein Ergebnis von indirekter Benachteiligung und/oder struktureller Diskriminierung. Jedoch spielt das Wissen um die strukturellen Schwächen des deutschen Schulsystems eine entscheidende Rolle. Denn für viele Kinder aus Zuwandererfamilien stellt der Übergang von der Grundschule in die verschiedenen weiterführenden Schulformen der Sekundarstufe I eine zentrale Hürde dar – und für diejenigen, die bereits hier aussortiert werden, auch die entscheidende. Durch Abdrängung in weniger weit führende Bildungswege oder gar in Förderschulen mit dem Schwerpunkt Lernen weisen junge Menschen mit Migrationshintergrund erhebliche formale Qualifikationsdefizite auf.

Mit großem Entsetzen hat das ADB Köln/ÖgG die Reaktionen von Kölner Schulrätinnen und Schulräten, Schulleiterinnen und Schulleitern, Lehrerinnen und Lehrern auf die Serie „Unsere Kölnländer“ von Kirsten Boldt im Kölner Stadt-Anzeiger aus dem Jahr 2005 zur Kenntnis genommen. Die couragierte Skandalisierung der institutionellen Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Köln hätte alarmierend auf alle im Bildungsbereich Tätigen wirken sollen. Leider tat sie dies nicht. Viele fühlten sich in ihrem Engagement und Berufsethos herabgesetzt, der bewussten Diskriminierung bezichtigt.

Diese Form der Ungleichbehandlung eignet sich offenbar nicht zur medialen Skandalisierung. Ein Grund hierfür scheint im Begriff der Diskriminierung zu liegen. Die bloße Verwendung dieses Begriffs löst oft großes Unbehagen aus, weil er für viele eine so deutliche negative Konnotation hat, dass er sofort als Vorwurf aufgefasst und reflexhaft abgewehrt wird. Weist man dann doch einmal, etwa im Zusammenhang mit den Ergebnissen der jüngsten PISA- oder OECD-Studie, auf Missstände im deutschen Bildungssystem hin, so spricht man viel lieber von „Chancenungleichheit“ oder „migrationsbedingten Startnachteilen“. Alles Begriffe, mit denen „dezent“ auf Missstände im deutschen Schulsystem verwiesen werden kann, ohne dabei das so aggressiv anmutende Wort „Diskriminierung“ zu benutzen.

Dabei erklärt institutionelle Diskriminierung das schlechte Abschneiden von Schülerinnen und Schülern aus Zuwandererfamilien nicht als absichtliche Benachteiligung durch Lehrkräfte. Vielmehr wird damit umschrieben, dass die Schule als Organisation über Strukturen verfügt, in denen Diskriminierung eine Handlungsoption darstellt. Dann nämlich, wenn aufgrund mangelnder Sprachförderangebote des lokalen Gymnasiums einem Grundschulkind mit Migrationshintergrund die Real- oder Hauptschule empfohlen wird, oder aber wenn in wohlmeinender Absicht veranlasste Fördermaßnahmen – etwa die Überweisung an eine Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen – zu Ungunsten des Kindes gewendet und zum Anlass für weitere Ausgrenzungsmechanismen benutzt werden. Im Zuge der Einleitung und Durchführung eines sog. AO-SF¹ Verfahrens werden aus noch feh-

¹ Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung NRW/Verfahren zur Ermittlung des sonderpädagogischen Förderbedarfs (früher VO-SF: Verordnung über die Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs und die Entscheidung über den Förderort.

lenden Deutschkenntnissen immer wieder Lern- und Integrationshindernisse gemacht. Und das, obwohl laut schulrechtlichem Erlass bei Überweisungen von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in die Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen Defizite in der Unterrichtssprache als Ursache für Lernschwierigkeiten auszuschließen und im Zweifelsfall diese Kinder an der Regelschule zu belassen sind. Die Erfahrungen des ADB Köln/ÖgG zeigen jedoch, dass diese schulrechtliche Regelung, die im Sinne positiver Maßnahme zum Schutz der Kinder mit Migrationshintergrund vor ungerechtfertigten Überweisungen in die Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen dienen sollen, vielerorts umgangen wird.

Die Überrepräsentation von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien an Kölner Förderschulen mit dem Schwerpunkt Lernen vermögen im Bildungsbereich Tätige nicht auf institutionelle Diskriminierung zurückzuführen, sondern auf tatsächliche Schwierigkeiten, die sich aus einem eher „bildungsfernen familiären Umfeld“ ergeben. Man könne sich zwar einzelne Fälle vorstellen, in denen Schülerinnen und Schüler bisweilen „nach unten durchgereicht werden“, heißt es seit Jahren, allerdings müsse man solche Fälle im Einzelnen genau überprüfen. Genau dieses tut das ADB Köln/ÖgG bei jeder Beschwerde, die aus dem Schulbereich an ihn herangetragen wird. Sicherlich handelt es sich bei jeder dieser Beschwerden erst einmal um individuelle Fälle, die jedoch – und dies ist der entscheidende Punkt – vor dem Hintergrund struktureller Diskriminierung geschehen. Es sind gerade diese konkreten „Fälle“, die dem Ausmaß institutioneller Diskriminierung in Köln ein konkretes Gesicht geben.

Im Februar 2006 bereiste der Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen zum Recht auf Bildung – Vernor Muñoz – Deutschland, um sich ein Bild darüber zu machen, ob und wie das Recht auf Bildung hierzulande umgesetzt wird. Das Resümee seiner zehntägigen Inspektionsreise war ernüchternd: Bereits auf der Abschlusspressekonferenz übte Muñoz harte Kritik am deutschen Schulsystem, insbesondere an der frühen Auslese von zehnjährigen Kindern auf verschiedene Schulformen der Sekundarstufe I. Auch in seinem offiziellen Deutschland-Bericht, den er am 21. März 2007 vor dem UN-Menschenrechtsrat vorstellte, hielt der Sonderberichterstatter seine harsche Kritik am deutschen Schulsystem aufrecht und schrieb ihm sogar diskriminierende (Aus-)Wirkungen zu. Die Verwirklichung des Rechts auf Bildung sieht Muñoz insbesondere für arme Kinder, Kinder mit Behinderungen oder aus Zuwandererfamilien, für Flüchtlingskinder und Kinder ohne Papiere gefährdet und verletzt. Es bleibt abzuwarten, ob und wie die Verantwortlichen Muñoz Forderungen zur inhaltlichen und strukturellen Reform des deutschen Bildungssystems aufgreifen werden.

Fallvorstellung aus dem Bereich „Bildung“

Die Eheleute S. stammen aus der ehemaligen Sowjetunion, sind mittlerweile seit über 10 Jahren in Deutschland und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Sie suchen mit folgender Beschwerde die Beratungsstelle des ADB Köln/ÖgG auf:

Am 2. Oktober 2005 nimmt die Tochter der Eheleute an einem sog. „Eignungstest“ im Rahmen

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

niger Diskotheken in Köln und anderen Städten NRWs. So hat etwa eine Brüggener Diskothek unter Inanspruchnahme ihres sog. „Hausrechts“ allen ausländischen Jugendlichen den Eintritt in ihre Lokalität verweigert. In einem Artikel in den „Grenzland Nachrichten“ begründete der Geschäftsführer der Lokalität diesen „Schritt“ damit, dass ausländische Jugendliche gewalttätig seien. Nach Kenntnisnahme und Lektüre des Zeitungsartikels herrschte unter den Schülerinnen und Schülern der Schulen im Kreis Viersen Aufruhr und Empörung. Die Schülervvertretung der Gesamtschule Brüggens sowie der Vorstand der Bezirksschülervvertretung Viersen kritisierten diese Einlasspraxis aufs Schärfste. Die Stufe 13 der Gesamtschule Brüggens sagte ihre in der Diskothek bereits geplante Vorabifete aufgrund dieser Diskriminierung ab. Die Bezirksschülervvertretung Viersen suchte Gespräche mit anderen Schulen auf und rief eine außerordentliche Sitzung mit dem Hauptthema „Rassismus“ ein. Das ADB Köln/ÖgG nahm in schriftlicher Form Kontakt mit der Geschäftsleitung auf und verfasste einen Muster-Beschwerdebrief, in der die öffentliche Diskriminierung ausländischer Jugendliche skandalisiert und der Inhaber der Diskothek aufgefordert wurde, seine Aussage öffentlich zu dementieren. Dieser Brief wurde über die Schülervvertretungen an Schülerinnen und Schüler weitergeleitet, die diesen dann unterschrieben an die Geschäftsleitung der Diskothek schickten. Auch auf politischer Ebene schlug das Hausverbot für „Ausländer“ hohe Wellen. Neben dem Bürgermeister empörte sich auch der Kreisvorsitzender der Jungsozialisten über diesen „klaren Fall von Diskriminierung“. Kurze Zeit später erklärte der Geschäftsführer der Diskothek gegenüber der Lokalpresse, dass man dem Anschein nach etwas gegen seine Lokalität aufzubauen versuche, was nicht den Tatsachen entspreche und teilte mit, das „ausländische Mitbürger“ weiterhin in die Diskothek eingelassen werden.

Ebenfalls an dritter Stelle mit insgesamt 17% stehen Diskriminierungen im **öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich**. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Diskriminierungen der Ratsuchenden aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und/oder äußeren Erscheinung/Hautfarbe.

Das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund birgt besonders in Stadtteilen, die ohnehin mit schwierigen Bedingungen konfrontiert sind, viel Konfliktpotential in sich. Die Wohn- und Lebensbedingungen sind in vielen Bereichen noch defizitär. Es herrscht eine sehr hohe Dichte mit knappen Wohn- und Freiflächen, unterschiedliche Altersgruppen und Lebensgewohnheiten treffen konzentriert aufeinander, es kommt zu vielfältigen Nutzungskonflikten. Trotz des engen und oft auch langjährigen Zusammenlebens bestehen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund kaum Kontakte. Vielmehr prägen Vorurteile, Unkenntnis und Vorbehalte hinsichtlich anderer Formen der Lebensgestaltung, Indifferenz, Berührungsängste und Bedrohungsgefühle das Verhältnis untereinander. So werden alltägliche Konflikte wie Lärm, laute Musik, Müll, schmutzige Hausflure, im Hausflur abgestellte Fahrräder oder Kinderwagen infolge von Rückzug und Kontaktvermeidung zunehmend ethnisiert. In den meisten Fällen suchen Betroffene das ADB Köln/ÖgG erst dann auf, wenn bestehende Konflikte nicht mehr im direkten Gespräch gelöst werden können, da die Positionen verhärtet sind. Bei derartigen Konflikten im Nachbarschaftsbereich finden sowohl Methoden der „klassischen“ Antidiskriminierungsberatung als auch Konfliktvermittlungsangebote Anwendung.

Gibt es einen Konfliktfall, in dem die ratsuchende Person eine Mediation wünscht, macht das ADB Köln/ÖgG die Erstaufnahme und leitet diesen an externe Mediatorinnen/Mediatoren weiter.

Der prozentuale Anteil der im Erfassungszeitraum gemeldeten Diskriminierungen im **Arbeitsbereich** liegt mit 13% an vierter Stelle. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund stoßen an ihren Arbeitsplätzen auf Ausgrenzung und Diskriminierung. Bei der Einstellung, bei der Entlohnung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei der Übertragung von Kompetenzen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutscher Herkunft gegenüber Nicht-Deutschen bessere Chancen. Dieser Vorteil wird allerdings nur selten als solcher wahrgenommen, da dies für „normal“ und „selbstverständlich“ gehalten wird. Oftmals können diese „Selbstverständlichkeiten“ dann auch zu Respekt- und Rücksichtslosigkeiten bis hin zu psychischem Druck durch Anfeindung oder gar explizit rassistisch motiviertem Mobbing führen. Die Mehrzahl der ratsuchenden Personen konsultierte das ADB Köln/ÖgG, um in Erfahrung zu bringen, welche Wege genutzt werden können, um die erlebte Diskriminierung bzw. Mobbing erst einmal betriebsintern anzuzeigen, bevor sie in einem weiteren Schritt ein unabhängiges Antidiskriminierungsbüro einschalten.

Im Erfassungszeitraum erreichten das ADB Köln/ÖgG Beschwerden von Menschen, die Opfer einer **Misshandlung durch Polizeibeamte** oder eines **polizeilichen Übergriffs** geworden sind (insgesamt 4%). Die in diesem Bereich gemeldeten Diskriminierungen ereigneten sich aufgrund der vermeintlichen Herkunft und/oder der äußeren Erscheinung/Hautfarbe der betroffenen Personen. Die fraglichen Übergriffe durch Polizei- und/oder andere Sicherheitskräfte trugen sich überwiegend bei Personen- und Verkehrskontrollen, bei der Festnahme mutmaßlicher „Delinquenten“ oder in Polizeihaft zu. Einige der Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer haben infolge der exzessiven Gewaltanwendung durch die Polizei (Fußtritte, Faustschläge) zum Teil schwere Verletzungen davongetragen und mussten stationär behandelt werden.

Nur selten werden die für die Misshandlungen verantwortlichen Beamtinnen und Beamten vor Gericht zur Rechenschaft gezogen. In einigen Fällen werden zwar strafrechtliche Ermittlungen eingeleitet, kurze Zeit später jedoch wieder eingestellt, so dass sich die beschuldigten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten nicht vor Gericht für das Geschehene verantworten müssen. Diese angenommene Strategie des Beschwerdemanagement der Polizei führt insbesondere bei den Beschwerdeführerinnen/Beschwerdeführern zu großen psychischen und finanziellen Belastungen. In der Hoffnung, über die Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens, die ihnen widerfahrene Gewalt anzuklagen und Gerechtigkeit wiederherzustellen, scheuen viele Betroffene die zum Teil horrenden Rechtsanwaltskosten nicht, für die sie – trotz vorhandener Rechtsschutzversicherung – selbst aufkommen müssen. Rechtsschutzversicherte können bei sog. „Vorsatzdelikten“ – dazu zählt sowohl der Vorwurf der Misshandlung durch die Polizei als auch der Vorwurf „Widerstand gegen die Staatsgewalt“ – kein Rechtsschutz in Anspruch nehmen, auch wenn die betroffenen Personen unschuldig sind.

Die Mehrzahl der Opfer sieht jedoch davon ab, Strafanzeige gegen Polizeibeamte, die für ihre Misshandlungen verantwortlich sind, zu stellen. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass zum

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2. 2. 1. 1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

2.2.1.1

einen die Gegenanzeigen der Polizei auf die Misshandlungsoffer oftmals abschreckend wirken und zum anderen die betroffenen Personen im Besitz eines ungefestigten Aufenthaltstitels sind und in Folge dessen ausländerbehördliche Repressalien befürchten.

Fallvorstellung aus dem Bereich „Misshandlung durch Polizeibeamte/polizeiliche Übergriffe“

Am Sonntag, dem 14.05.2006, befinden sich drei Schwarze Frauen, eine von ihnen mit ihren zwei Söhnen, in der S-Bahn-Linie S13 Richtung Troisdorf.

Während der Fahrt betreten zwei männliche Kontrolleure die S-Bahn und verlangen nach den Fahrkarten. Die Kontrolleure fordern Frau M. auf, ihnen ihre Fahrkarte sowie ihren Personalausweis vorzuweisen. Die Kontrolleure überprüfen zugleich die Fahrttickets ihrer Söhne (9; 12). Beide verfügen über sog. Schülertickets. Die Kontrolleure sagen der Mutter, dass eines der Schülertickets nicht gültig sei. Frau M. erwidert daraufhin, dass dies nicht sein könne, da die Kosten für die Schülertickets monatlich bezahlt werden und fragt nach, ob es nicht daran liegen könnte, dass der Magnetstreifen auf dem Ticket unlesbar sei. Die Kontrolleure gehen hierauf nicht ein und sagen der Mutter, sie müsse ein Bußgeld bezahlen. Daraufhin interveniert sie und teilt den Kontrolleuren mit, dass mit ihrem gültigen Ticket am Wochenende 5 Personen kostenneutral mitfahren können. Die Kontrolleure verneinen dies. Frau M. schlägt vor, dass sie und ihre Söhne mit ihrem Fahrtticket die Fahrt fortsetzen und sie am Montag diesbezüglich bei der KVB (Kölner Verkehrsbetriebe) nachfragt.

Der Kontrolleur jedoch weigert sich, Frau M. ihr Fahrtticket auszuhändigen, sie sagt zu ihm „Gib mir mein Ticket zurück“, der Kontrolleur schubst sie aus der S-Bahn. Einer ihrer Söhne greift ein und fragt „Warum hast du meine Mutter geschubst?“ Der Sohn möchte daraufhin die Polizei rufen, der Kontrolleur reißt ihm sein Handy aus der Hand, dabei fällt das Handy auf die Gleise. Der Sohn fordert den Kontrolleur auf, das Handy aufzuheben und ihm wiederzugeben. In diesem Moment greift Frau M. ein, reißt ihrerseits die Tasche des Kontrolleurs an sich und fordert ihn auf, das Handy ihres Sohnes von den Gleisen aufzuheben. Sie sagt: „Solange das Handy dort liegt, kriegst du die Tasche nicht.“ Vermutlich haben in der Zwischenzeit Passanten die Polizei gerufen. Die Polizei trifft ein. Frau M. wird die Tasche entnommen und dem Kontrolleur wieder gegeben.

Die betroffenen Frauen berichten, dass die Polizeibeamten lediglich die Kontrolleure angehört hätten. Als die Beamten die Personalien der Beteiligten aufnehmen, geht Frau N., die Begleitlerin von Frau M., zu einem der Polizeibeamten und übergibt ihm ihren Ausweis und bittet ihn, sie als Zeugin aufzunehmen. Zugleich fragt sie ihn, warum die Polizei die Frauen nicht anhört, sondern lediglich die Kontrolleure. Sie fragt ihn auch, ob es wegen ihrer Hautfarbe sei. Der Polizeibeamter erwidert darauf „Ja, weil du schwarz bist, du Neger“.

Danach entsteht eine Situation, in der einer der Beamten Frau N. auffordert, die Tasche des

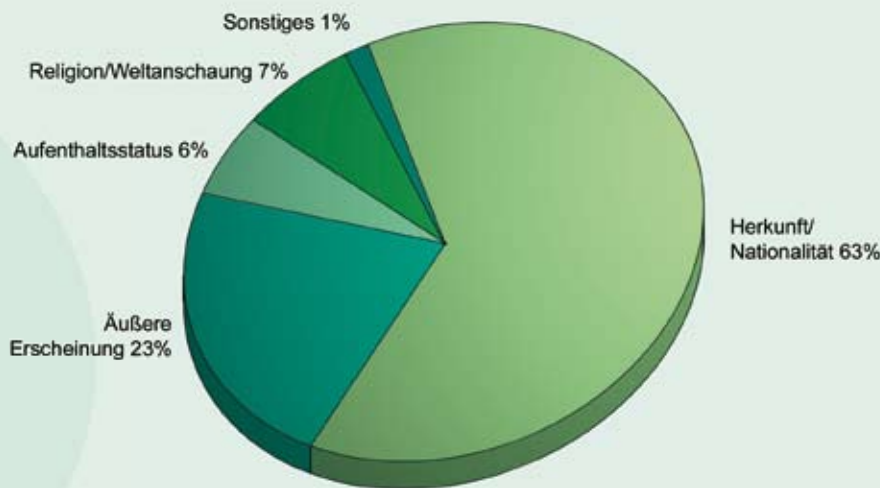
Kontrollern auszuhändigen, wenngleich ein anderer Polizeibeamte Frau M. die Tasche bereits entnommen hatte. Frau N. erklärt dem Beamten, dass sie die Tasche nicht habe. Er wiederum versucht, ihr ihre Tasche zu entreißen. Sie wehrt sich, er schleudert sie gegen eine Glaswand, wirft sie daraufhin auf den Boden und beschimpft sie als „du Neger.“

Sie erleidet neben ihren Verletzungen auch einen Nervenzusammenbruch und wird ins Krankenhaus gebracht. Die Polizeibeamten sind die ganze Zeit im Behandlungsraum anwesend. Sie verlangt vom behandelnden Arzt ein Attest über ihre Verletzungen. Er verweigert dies jedoch. Ein weiterer Zeuge zeichnet das Geschehen am Tatort mit seinem Handy auf. Die Polizei sieht dies und nimmt ihm das Handy weg. Ein anderer Zeuge wiederum, beobachtet die Situation, in der ein Beamter Frau N. schlägt. Er möchte als Zeuge aussagen, er notiert seinen Namen und seine Anschrift und möchte dies Frau N. überreichen. Die Polizei nimmt ihm den Zettel jedoch weg.

Die betroffenen Frauen haben einen Rechtsanwalt eingeschaltet. Das ADB Köln/ÖgG wird den weiteren Verlauf dieses Falles beobachten und dokumentieren.

Unter „**Sonstiges**“ mit insgesamt 3% fallen z.B. Beschwerden hinsichtlich zunehmender rechtsextrémistischer Strömungen und Gewalt in der Gesellschaft.

Diskriminierungsgrund

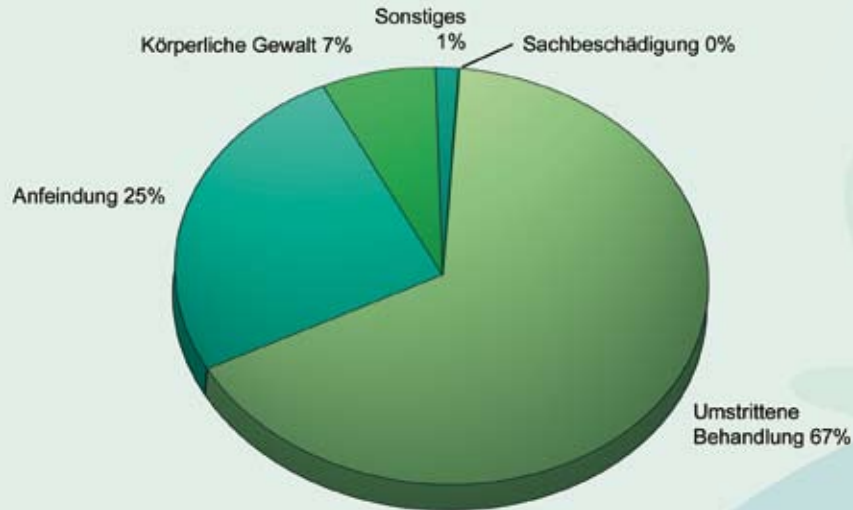


63% der Klientel des ADB Köln/ÖgG beklagten sich über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer „**Herkunft/Nationalität**“, gefolgt von „**Äußere Erscheinung**“ mit 23%. 7% der Betroffenen berichteten über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer „**Religion/Weltanschauung**“ und 6% aufgrund ihres „**Aufenthaltsstatus**“.

2.2.1.2

Aus menschenrechtlicher Perspektive ist sicherlich nicht entscheidend, an welches Merkmal die erlebte Diskriminierung anknüpft, sondern die Tatsache der Diskriminierung an sich. Greift man auf die Beobachtungen und gegenwärtigen Entwicklungstrends aus der Beratungspraxis zurück, kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass es in der letzten Zeit bei Formen der ethnischen Diskriminierung zunehmend zu Überschneidungen mit Benachteiligungen aufgrund der Religion/Weltanschauung kommt.

Form der Diskriminierung



Unter den gemeldeten und ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die **„umstrittene Behandlung“** (dazu zählen z.B. unangemessene Behandlung, Kriminalisierung, inhaltlich diskriminierender oder abgelehnter Verwaltungsakt, Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen) mit 67% die Spitzenstellung ein. Diskriminierung in Form von **„Anfeindung“** (d.h. Verleumdung, persönliche, schriftliche und/oder telefonische Bedrohung, Beleidigung, Hetze) kommt in 25% und **„Körperliche Gewalt“** in 7% der Gesamtfälle vor.

Fallvorstellung zur Diskriminierungsform „umstrittene Behandlung“

Im letzten Drittel des Jahres 2006 erreichten das ADB Köln/ÖgG vermehrt Beschwerden von kopftuchtragenden Musliminnen. Sie beklagten sich über den respektlosen, diskriminierenden und provokativen Umgang von Bediensteten einer JVA im Bundesland Hessen.

Bei verschiedenen Besuchsterminen in der JVA konnten diese Frauen ohne Auflagen ihre Angehörigen besuchen. Um so erstaunter waren sie, als sie dann plötzlich aufgefordert wurden, an der Kontrollschleuse ihre Kopftücher gänzlich abzulegen und diese dann zwecks Durch-

leuchtung in den Röntgenapparat zu legen. Als Begründung wiesen die Beamtinnen/Beamten daraufhin, sie könnten Geld oder andere Gegenstände, die nicht aus Metall sind, in die Kopftücher eingenäht oder in die Haare gesteckt haben.

Dieser Umstand führte dazu, dass die Frauen von dem Dienst habenden Personal wissen wollten, ob nicht weitere eingehende Durchsuchungen und/oder Abtastungen vorgenommen werden, da beispielsweise – so ein Argumentationsstrang der betroffenen Frauen – nicht-metallische Gegenstände in der Unterwäsche hätten versteckt werden können. Weitere körperliche Durchsuchungen bzw. Abtastungen erfolgten jedoch nicht.

Als dann eine der betroffenen Frauen in einer solchen Situation festhielt, dass sie ihrem Angehörigen beim Einzelgespräch gar nichts übergeben könne, da doch immer eine Beamtin/ein Beamter mit im Raum anwesend sei, soll ihr der Beamte entgegen haben, dass das Tragen des Kopftuches nicht im Koran stünde und sie das Kopftuch gar nicht zu tragen brauche. Diese Aussage bzw. Begründung des Beamten überraschte und irritierte die betroffene Frau sehr, da dies nicht der Gegenstand des Gespräches war.

Den Frauen soll durch das Personal der JVA die Auskunft erteilt worden sein, dass es eine Vorschrift gäbe, nach der alle Musliminnen ihre Kopftücher gänzlich ablegen müssten. Dem Wunsch der betroffenen Frauen, eine Einsicht in diese Vorschrift zu bekommen, wurde nicht entsprochen. Hinzu kam, dass die Beamtinnen und Beamten sich auch weigerten, den Frauen ihre Namen und Dienstnummern zu nennen.

Nach diesen Vorfällen fragten einige der betroffenen Frauen bei jeder telefonischen Vereinbarung eines Besuchstermins die Beamtinnen und Beamten nach einer einvernehmlichen Lösung des „Problems“. Jedes Mal wurde den Frauen erklärt, dass sie lediglich bei der Anmeldung ihr Anliegen vorzutragen bräuchten und es dann die Möglichkeit gäbe, in einer Kabine im Schleusenbereich im Beisein einer Beamtin das Kopftuch abzulegen.

Als dann die Frauen an dem Besuchstag ihr Anliegen an der Anmeldung vortrugen, so wurden sie – so berichten es die Frauen – belächelt und erhielten die Auskunft, dass eine solche Vorrichtung und/oder Räumlichkeit nicht existiere, wenngleich sich für alle Frauen ersichtlich eine solche Kabine im Schleusenbereich befand. Auf die Nachfrage der Frauen nach dieser Kabine und ihrer Funktion erhielten sie die lapidare Auskunft, dass die Beamtinnen und Beamten bereit wären, ihnen die Funktion dieser Kabine zu erklären, wenn die Frauen zuvor ihre Kopftücher gänzlich ablegten.

Das ADB Köln/ÖgG verfasste daraufhin ein Schreiben an die Leitung der JVA. Auf Wunsch der Klientinnen erfolgte dies, aus Rücksicht darauf, dass die Beschwerdeführerinnen eventuelle Repressalien gegenüber ihren inhaftierten Angehörigen befürchteten, zunächst ohne die Nennung der Namen. Die Leitung der JVA wurde gebeten, diese Beschwerden der Frauen zu überprüfen und zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

- Existiert eine derartige Vorschrift bzw. Anordnung?
- Wenn ja, auf welcher juristischen Grundlage basiert diese?

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

2.2.1.3

- Was beinhaltet sie im Einzelnen?
- Gibt es eine Regelung, bei der kopftuchtragende Frauen in Begleitung einer Beamtin in einer Kabine ihr Kopftuch ablegen können?
- Wie kann zukünftig sicher gestellt werden, dass sich solche Vorfälle nicht wiederholen?

Die Leitung der JVA nahm wie folgt Stellung auf dieses Schreiben:

[...] um in der Anstalt verbotene Gegenstände wie z.B. Drogen oder Bargeld zu erfassen, ist es im Einzelfall erforderlich, dass Bekleidungsstücke, die für solche eine Versteckmöglichkeit bieten, manuell zu kontrollieren. Kopfbedeckungen, so auch Kopftücher, gehören zu den Bekleidungsstücken, die solche Versteckmöglichkeiten bieten. Zur Kontrolle ist es daher notwendig, dass die Kopfbedeckung abgelegt werden muss. Mit der Kontrolle von weiblichen Besuchern sind weibliche Bedienstete vorgesehen. Diese Kontrollen sind, um das Schamgefühl zu wahren, einzeln durchzuführen und finden in einer hierfür vorgesehenen Kabine statt. Im Anschluss an die Kontrolle kann die Kopfbedeckung wieder getragen werden. [...] Um etwaige Vorfälle der von Ihnen vorgetragene Art auszuschließen, habe ich das im Besuchsbereich eingesetzte Personal nochmals diesbezüglich sensibilisiert."

In verschiedenen darauffolgenden Einzelgesprächen mit den betroffenen Frauen wurde berichtet, dass sich das Verhalten der Bediensteten während der Besucherkontrollen positiv verändert habe und die Einzelkontrollen nunmehr in der hierfür vorgesehenen Kabine durchgeführt werden.

2.2.1.4

Betroffene

2.2.1.4

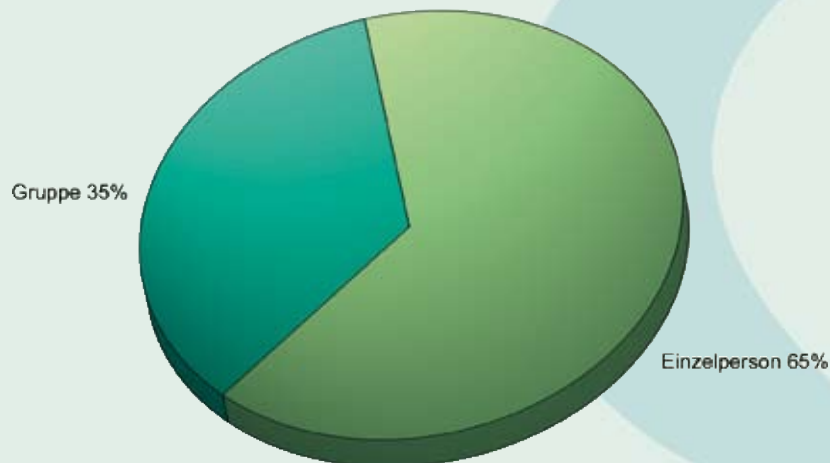
2.2.1.4

2.2.1.4

2.2.1.4

2.2.1.4

2.2.1.4



Wie dem Diagramm zu entnehmen ist, wandten sich mit einem Anteil von 65% „**Einzelpersonen**“ und einem Anteil von 35% „**Gruppen**“ (Familie, Gruppe von Jugendlichen) mit einer Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG.

58% der Diskriminierungsmeldungen gingen von Personen männlichen und 42% von Personen weiblichen Geschlechts ein. Die Altersstruktur des Klientels zeigt mit 49% einen Schwerpunkt bei Klientinnen/Klienten im Alter von 31 bis 40 Jahren. Mit einem Anteil von 17% suchten Betroffene zwischen 41 und 50 Jahren die Anlaufstelle des ADB Köln/ÖgG auf. Die weitere kategoriale Zuordnung der Altersstruktur des Klientels sieht wie folgt aus: unter 18 Jahren 13%, zwischen 18 und 25 Jahren 6%, zwischen 26 und 30 Jahren 8% und zwischen 51 und 65 Jahren insgesamt 7%.

Die Mehrzahl der Klientinnen/Klienten besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (40%). 32% verfügen über einen unbefristeten, 18% über einen befristeten Aufenthaltsstatus. Weitere 6% sind sogenannte „Geduldete“, 3% des Klientels genießen als politisch Verfolgte gemäß Artikel 16a GG Asyl in Deutschland. Eine Klientin hielt sich im Berichtszeitraum mit einem gültigen Visum in Deutschland auf (1%).

Die Daten zur Staatsangehörigkeit der Klientinnen und Klienten, die 2006 das ADB Köln/ÖgG als Anlaufstelle gegen ethnische Diskriminierung in Anspruch genommen haben, zeigen eine breite Streuung auf. Unter den 71 betroffenen Personen kommen insgesamt 24 Nationalitäten vor. Mit 20% stellen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit die größte Gruppe der von Diskriminierung betroffenen Personen dar. Zweidrittel der hier ausgewiesenen deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern haben einen Migrationshintergrund. 15% des Klientels stammten aus der Türkei, 10% aus dem Iran, gefolgt von Personen aus dem Kongo mit 7% und Personen aus Russland und Frankreich mit jeweils 6%. Die restlichen Klientinnen und Klienten setzen sich zu jeweils 3% aus Angehörigen der Länder Äthiopien, Brasilien, Indien, Irak, Marokko, Nigeria, Spanien und Sri Lanka sowie jeweils eine Person aus folgenden Ländern zusammen: Afghanistan, Griechenland, Italien, Korea, Kuba, Rumänien, Togo, Tunesien, Ukraine und den USA.

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 1. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

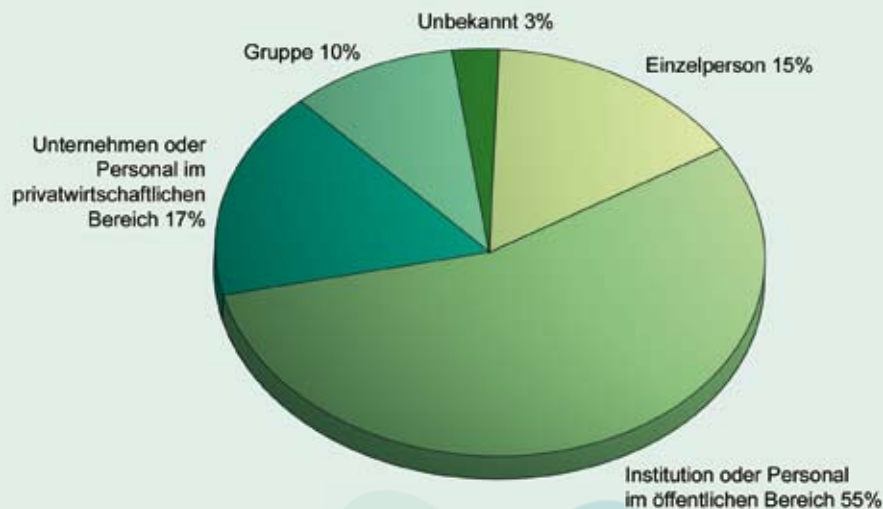
2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4

2. 2. 1. 4



Im Erfassungszeitraum Januar 2006 – Dezember 2006 wurde unter den gemeldeten Diskriminierungsfällen hinsichtlich der Verursachern/Beschuldigten nach **„Institution oder Personal im öffentlichen Bereich“** (55%), **„Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich“** (17%), **„Gruppe“** (10%), **„Einzelperson“** (15%) und **„Unbekannt“** (3%) unterschieden.

Auffallend hierbei ist, dass in den meisten Fällen Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich von den Beschwerdeführerinnen/Beschwerdeführern als „Verursacher/Beschuldigte“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht werden.

Viele der dem ADB Köln/ÖgG gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung beinhalten mehrere Diskriminierungsebenen. Eine Differenzierung nach Einzelpersonen oder Institution ist oftmals schwierig. Lehnt beispielsweise eine Beamtin/ein Beamter einen beantragten Verwaltungsakt ab und handelt dabei rechtmäßig, so kann sich dies dennoch als strukturelle Diskriminierung darstellen. Dabei muss es sich aber noch nicht um die gesamte Bandbreite der Diskriminierungserfahrung handeln – selbst bei einer rechtmäßigen Amtshandlung kann noch eine persönliche Komponente hinzukommen. So kann das Verhalten von Beamtinnen und Beamten die institutionelle Diskriminierung immer noch verstärken.

Sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen in unserer Gesellschaft einzusetzen bedeutet gleichzeitig, sich gegen jede Form der Diskriminierung zu wehren, Betroffenen Wege zu ihrem eigenen Schutz aufzuzeigen und sie wirkungsvoll zu unterstützen. Der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. engagiert sich als Wohlfahrtsverband im sog. „Drei-Säulen-Modell“ in Köln. Ziel ist es, Formen der Diskriminierung von Menschen andere Nationalität, Volkszugehörigkeit oder Hautfarbe im privaten oder öffentlichen Kontext aufzuspüren, gegen sie vorzugehen, ggf. anwaltlich tätig zu werden. Hierbei ist neben dem Schutz der Einzelperson auch die Förderung des gesellschaftlichen Bewusstseins von hoher Bedeutung.

Die Arbeit des Antidiskriminierungsbüros wird aus kommunalen und kirchlichen Mitteln gefördert. Der Bereich ist mit einer halben Stelle besetzt.

Die Aufgabenschwerpunkte des Antidiskriminierungsbüros liegen in den Bereichen:

- Einzelfallberatung (siehe Punkt 2)
- Vernetzung – intern und extern (siehe Punkt 3)
- fachliche Unterstützung von Projekt- und Gruppenarbeit

Zur fachlichen Unterstützung von Projekt- und Gruppenarbeit gehört die Initiierung von Projekten zur Prävention gegen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit um ein friedliches Zusammenleben unterschiedlicher Nationalitäten und Kulturen innerhalb der Stadt zu ermöglichen.

Das entimon-Projekt „Jugendliche powern in die Zukunft – für Integration und Zusammenleben“ lief über 3 Jahre und fand seinen Abschluss im August 2006. Höhepunkte in 2006 war der initiierte Sponsorenlauf „Komm lauf mit!“ für Integration und Zusammenleben im Stadtteil Meschenich. Viele Initiativen und Vereine engagierten sich bei dieser Aktion und es wurde noch einmal deutlich, mit wie vielen Kooperationspartnern hier vor Ort zusammen gearbeitet werden konnte. Für die Jugendlichen wurde eine breite Angebotspalette bereit gestellt: Neben Trainings zum Abbau von Vorurteilen oder Anti-Aggressivitätstrainings gehörten auch Themenworkshops mit interkulturellem Hintergrund als Aktionen dazu. Aus dem Projekt entstanden Folgeprojekte und zwischenzeitlich hat der Caritasverband vor Ort ein umfangreiches Beratungsnetzwerk installieren können.

Das EU-Projekt „GET IN“ (Leitfaden für die Gleichbehandlung im privaten Sektor), das aus dem Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen finanziert wird, wurde in 2006 ebenfalls fachlich ergänzt. Hier erfolgte auch eine Zusammenarbeit im internationalen Kontext: Neben dem Deutschen Caritasverband e.V. und ARIC-NRW e.V. gehörten das Büro gegen

2.3

2.3

2.3

2.3

2.3

2.3

2.3

2.3

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

2.3.1

Rassendiskriminierung in Rotterdam und der Caritasverband Polen in Lublin zu den Projektpartnern. Veröffentlicht wurden in 2006 ein Flyer mit dem Titel „Ungleichbehandlungen als Kunde/Kundin erkennen und dagegen vorgehen – Diskriminiert ... Was können Sie tun?“ und eine Broschüre für Beratungsstellen mit dem Titel „Leitfaden für Gleichbehandlung im privaten Sektor“.

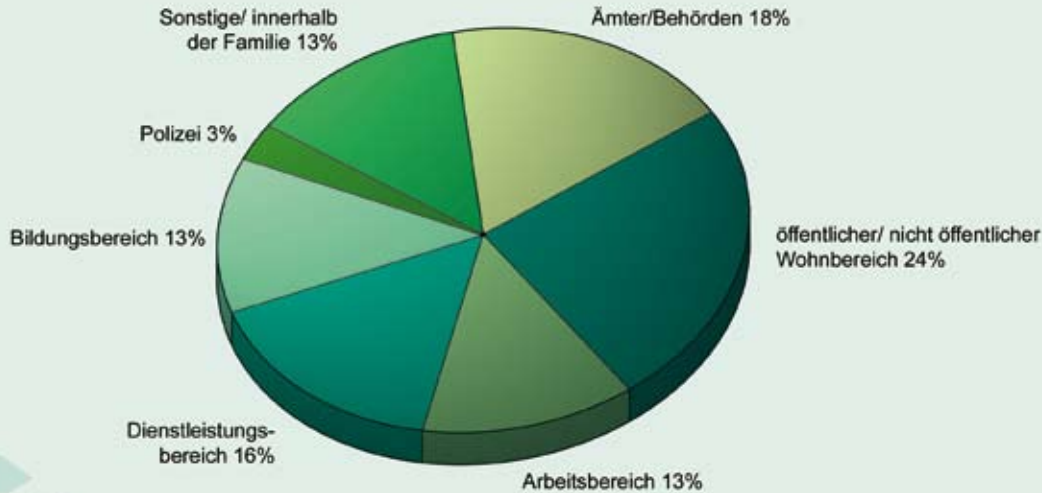
Bereits seit 2002 unterstützt das Antidiskriminierungsbüro die „ESK“-Gruppe (Eltern-Schwarzer-Kinder), die sich aufgeteilt in Erwachsenen- und Kindergruppen kontinuierlich in den Räumen des Caritasverbandes trifft und themenspezifisch arbeitet.

Workshops und Informationsveranstaltungen zum Themenkomplex „Diskriminierung/Antidiskriminierung“ sind Regelangebote des Antidiskriminierungsbüros, sei es für „Einheimische“ (z.B. Mitarbeitenden von Pfarrgemeinden oder Behörden) oder Migrantenselbstorganisationen (im Berichtszeitraum z.B. für Flüchtlingsfrauengruppen, Frauen mit Migrationshintergrund in Qualifizierungsmaßnahmen und Aussiedler).

STATISTISCHE AUSWERTUNG DER BEARBEITETEN BESCHWERDEN IN 2006

Im Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln wird jeder eingehende Diskriminierungsfall als Akte angelegt. Darüber hinaus werden die Fälle im computergestützten Statistikprogramm, das speziell von ARIC-NRW zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde, systematisch erfasst.

Im Berichtszeitraum 2006 fanden in 38 Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt. Die erfassten Fälle werden im Folgenden in den Punkten Diskriminierungsbereiche, Diskriminierungsgründe, Formen der Diskriminierung, Betroffene und Verursacher detailliert dargestellt. Hinzu kommen immer wieder zahlreiche Anfragen persönlich, per Mail oder telefonisch. In diesem Rahmen werden Fragen zur Beratung und Interventionsmöglichkeiten erläutert, Informationen vermittelt, Vernetzungskontakte hergestellt und Unterstützung angeboten und geleistet.



Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen mit insgesamt 24% ereignete sich im Bereich **öffentlicher/nicht öffentlicher Wohnbereich**, gefolgt mit 18% vom Bereich **Ämter/Behörden**.

Im Bereich Wohnumfeld ging es vorwiegend um Diskriminierungen, die von Mietmieterinnen und Mietmietern in Wohnobjekten und in der direkten Nachbarschaft ausgegangen sind. Auch Vorfälle in angrenzenden Grünanlagen von Mietobjekten und auf Spielplätzen kamen vor.

Ein weiterer größerer Anteil der Diskriminierungen ereignete sich – wie schon erwähnt – im Ämter- und Behördenbereich. Hier sind Fälle in Zusammenhang mit der Arbeit der ARGE¹ und städtischen Institutionen aufgetreten.

Fallvorstellung aus dem Bereich „Ämter und Behörden“

Frau S. kommt aus Südamerika und lebt seit mehreren Jahren in Deutschland. Sie hat in Südamerika Graphikdesign studiert. Sie ist Kundin der ARGE und beschreibt, dass sie dort sehr große Schwierigkeiten im Beratungskontakt mit der ihr zugewiesenen Sachbearbeiterin hat. Frau S. möchte unbedingt arbeiten und ist sehr eifrig und intensiv dabei, sich eine Arbeitsstelle zu suchen. Ihre Deutschkenntnisse möchte sie erweitern und zeitnah einen Deutschkurs besuchen. Sie stellt den Antrag bei der Sachbearbeiterin auf Kostenübernahme eines Deutschkurses.

¹ Arbeitsgemeinschaft Köln gem. § 44b SGBII, eine Kooperation von Agentur für Arbeit und Stadt Köln mit der Aufgabe, erwerbsfähige Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

Ferner fragt Frau S. nach Vermittlung eines Jobs für sie bzw. wie und wo genau sie aktiv werden kann.

Die Sachbearbeiterin läßt die erste Anfrage nach Kostenübernahme eines Sprachkurses verstreichen. Der Sprachkurs hat zwischenzeitlich längst begonnen. Frau S. bekommt definitiv keine Antwort von der ARGE. Der nächste Sprachkurs beginnt in zwei Wochen und Frau S. wartet täglich auf eine Antwort von der ARGE.

Frau S. schildert weiter, dass sie nie eine klare Antwort von der Sachbearbeiterin auf ihre Fragen bekomme. Oft seien es sehr widersprüchliche Botschaften. Einmal meinte sie, dass Frau S. genug Deutschkenntnisse hätte und benötige keinen Sprachkurs, um dann wieder in der nächsten Begegnung deutlich zu äußern, dass sie aufgrund ihrer zu geringen Deutschkenntnisse nur als Putzfrau oder Packerin Arbeitsmöglichkeiten hätte.

Frau S. meint weiter, dass die Sachbearbeiterin sie bisher nie bei ihrer Jobsuche in irgendeiner Form unterstützt habe, sondern eher aufbraute, wenn Frau S. schon wieder ins ARGE-Büro gekommen sei und dann feststellte, dass sie kein Kindermädchen für sie sei. Frau S. fühlt sich missverstanden und diskriminiert von ihrer zugewiesenen Ansprechpartnerin bei der ARGE. Sie hat Angst mit weiteren Fragen ins ARGE-Büro zu kommen, da sie befürchtet, wieder in dieser abfälligen und diskriminierenden Art behandelt zu werden.

In Absprache mit Frau S. wurde der gesamte Sachverhalt an die Beschwerdestelle der ARGE gesandt und um Klärung der Situation gebeten.

Die Beschwerdestelle nahm Kontakt zu der zuständigen Sachbearbeiterin auf und bat diese um Stellungnahme. Nach Recherche kam zunächst eine telefonische Rückmeldung an das Diskriminierungsbüro. Es wurde deutlich rückgemeldet, dass die Vorgehensweise der Sachbearbeiterin was den Umgangston und die lange Bearbeitungsdauer betrifft, nicht korrekt war und man dementsprechend auf die Sachbearbeiterin eingewirkt habe. Aufgrund von internen Umstrukturierungen bekomme Frau S. ab sofort eine neue Sachbearbeiterin und man hoffe, dass Frau S. somit keine weiteren negativen Erfahrungen im Kontakt mit der ARGE habe.

Frau S. war zu einem weiteren Gespräch im ADB und gab die Rückmeldung, dass ihr der Sachbearbeiterwechsel und die bisherige Form der Beschwerde ausreiche. Falls weitere Vorkommnisse auftreten, wird sich Frau S. wieder an das ADB wenden.

Im **Dienstleistungsbereich** belief sich die Zahl der gemeldeten Fälle auf 16%. Die Fälle in diesem Bereich trugen sich in öffentlichen Verkehrsmitteln und in Geschäften/Supermärkten zu.

Fallvorstellung aus dem Dienstleistungsbereich – öffentliche Verkehrsmittel

Herr B., ein junger Afrikaner, war auf dem Weg von Köln nach Aachen in der Regionalbahn der deutschen Bundesbahn. Er besaß ein Monatsticket, das bis Düren gültig war. Von Düren nach Aachen mußte er im Zug nachlösen. Dies konnte er im Zug erledigen.

Auf der Rückfahrt von Aachen nach Köln geschah folgende Situation:

Herr B. schilderte, dass er sich im Bahnhof aufgrund umfangreicher Behinderungen durch eine Großbaustelle nicht zurecht gefunden habe. Er habe überlegt, seine Fahrkarte – wie auch auf der Hinfahrt - im Zug nachzulösen und sei noch schnell in den wartenden Zug eingestiegen. Dort sei gleich der Schaffner gekommen, um seinen Fahrschein zu kontrollieren. Herr B. schildert weiter, dass er noch ehe er dem Schaffner eine Frage stellen oder eine Erklärung geben konnte, dieser gleich der Meinung war, dass hier eine Fahrpreisnachzahlung in Höhe von 40 € fällig sei. Der Schaffner wäre nicht mit einem Moment auf die Möglichkeit eingegangen, das fehlende Ticket von Aachen nach Düren (das Anstussticket besaß Herr B. ja durch seine Monatskarte) bei ihm im Zug nachlösen zu können. Auf mehrere Fragestellungen von Herrn B. habe der Schaffner nur sehr laut geantwortet, dass „Afrikaner alles Lügner seien“ und „er ihnen sowieso nicht glaube“ etc. Herr B. schilderte weiter, dass er von den weiteren diskriminierenden Äußerungen des Schaffners so empört war, dass er nicht mehr bereit war, ihm seinen Ausweis zu zeigen. Der Schaffner schaltete die Polizei ein, die dann relativ schnell eintraf. Die Polizei überprüfte die Personalien und es wurde vom Schaffner eine Fahrpreisnacherhebung ausgedruckt.

Herr B. fühlte sich durch den Mitarbeiter der Bundesbahn diskriminierend behandelt. Er möchte deutlich machen, dass dies kein kundenorientiertes Verhalten eines Bahnmitarbeiters gegenüber eines Reisenden ist. Er war willens, eine Fahrkarte zu lösen und ihm wurde gleich unterstellt, dass er aufgrund seiner Herkunft und Hautfarbe ohnehin ein Lügner ist.

Herr B. hatte bereits die 40 € Fahrpreisnacherhebung überwiesen als er in die Beratung kam, da er durch weitere Bearbeitung Mahngebühren befürchtete.

In Absprache mit ihm wurde der gesamte Vorfall noch einmal detailliert beschrieben und an die Beschwerdestelle der Bahn in Düsseldorf mit der Bitte um Stellungnahme gesandt.

Es waren sehr lange Warteschleifen aus verschiedenen Gründen laut Bahn, die genommen werden mußten, ehe eine Antwort und eine Entschuldigung von Seiten der Bahn für das Verhalten des Bahnmitarbeiters eintraf. Auch die Bahn vermisste „das Fingerspitzengefühl, mit dem die geschilderte Situation zur beiderseitigen Zufriedenheit hätte geregelt werden können“. Ein tarifliches Fehlverhalten konnte die Bahn jedoch nicht erkennen. Beigelegt war ein Reiseutschein für Herrn B., der jedoch die Höhe des Betrages der Fahrpreisnacherhebung nicht erreichte.

Jeweils 13% der Fälle sind im **Arbeitsbereich**, **Bildungsbereich** und im Bereich **Sonstige/innerhalb der Familie** aufgetreten. Im Arbeitsbereich ging es um Diskriminierungen zwischen direkten Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen aber auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Weiterhin ging es um Fälle bei der Lehrstellensuche für Jugendliche und junge Erwachsene. Diskriminierungen im Bildungsbereich gingen überwiegend von Mitschülerinnen und Mitschülern aus. In einigen Fällen ging es um das Thema: „Müssen Jugendliche mit Migrationshintergrund gegenüber deutschen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mehr Leistung erbringen, um die gleiche Benotung zu erfahren oder nicht?“

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

2.3.1.1

Fallvorstellung aus dem „Bildungsbereich“

Eine türkische Jugendliche kommt in die Beratung und möchte über ihre negativen Erfahrungen sprechen, die sie aufgrund ihres Glaubens und des damit direkt im Zusammenhang stehenden Tragens eines Kopftuches hat. Sie ist überzeugte Muslimin. Sie schildert Vorfälle, die sie sehr häufig in der Schule erlebt. Mitschüler machen sich lustig über sie, witzeln über das Kopftuch und stellen ihre mittelmäßigen Schulleistungen in einen Zusammenhang mit dem Tragen des Kopftuches. Sie ärgert sich, ist aber nicht in der Lage, immer direkt adäquat zu reagieren. Sie wirkt in solchen Situation eher unsicher, zurückhaltend und ängstlich. Sie sagt, die Mitschüler nutzen ihr Verhalten aus und ärgern sie dann um so mehr.

Sie möchte gerne üben, wie man sich in solchen Situationen gut behaupten und mit einem positiven und guten Gefühl heraus gehen kann.

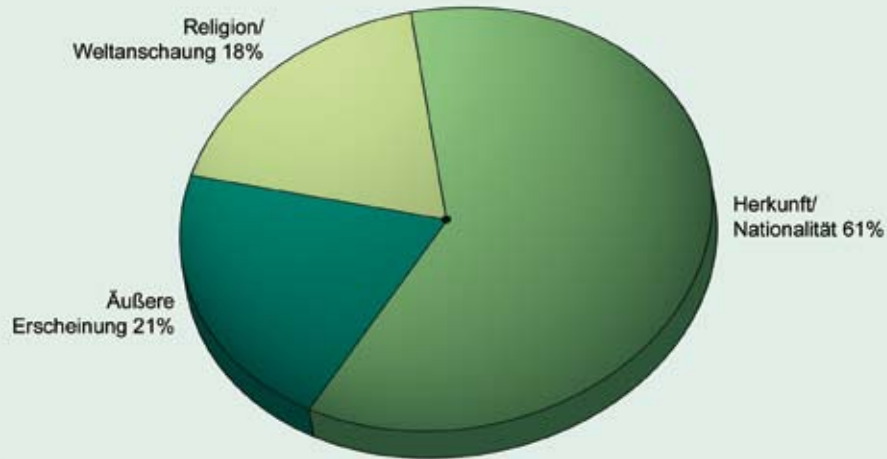
Zunächst hatte die Jugendliche die Möglichkeit, in mehreren Beratungsgesprächen ihre bisher gemachten Erfahrungen auszusprechen. Die Jugendliche war u.a. Mitglied einer Jugendgruppe für Mädchen. Dort wurde - in Absprache mit der Jugendlichen natürlich - eine Gesprächsrunde mit dem Thema angeregt. Es wurden Erfahrungen ausgetauscht und Handlungsmöglichkeiten in solchen und ähnlichen Situationen erörtert und durchgespielt.

Es folgte ein Gespräch mit der Jugendlichen, der Klassenlehrerin und der Mitarbeiterin des ADB. In der Klasse wurde in den darauffolgenden Wochen das Thema „Muslime“, deren Glaube und Lebensgewohnheiten, noch einmal ausführlich besprochen und dargestellt.

Die Jugendliche sagt von sich aus, dass es ihr besser geht und sie immer angstfreier mit solchen Erfahrungen umgehen kann. Sie findet es gut, bei Bedarf ein weiteres Beratungsgespräch in Anspruch nehmen zu können.

Im Bereich **„Sonstige/innerhalb der Familie“** sind Diskriminierungen gemeint, die innerhalb von Familien mit binationalen Partnern aufgetreten sind, ausgegangen von den Partnern selbst oder auch von Familienangehörigen wie Eltern/Kinder/Enkelkinder/Tanten/Cousinen.

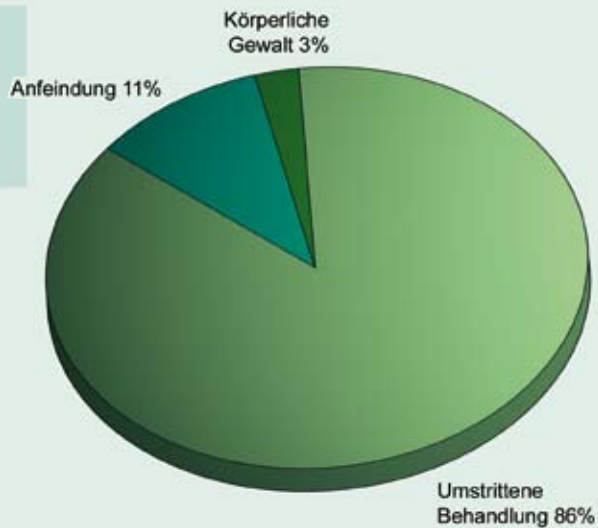
Der prozentual kleinste Anteil (3%) der gemeldeten Diskriminierungen ereignete sich im Bereich **„Polizei“**. Hier ging es u.a. um das Thema Fahndung von Personen durch Plakate im öffentlichen Bereich.



Auffallend häufig werden die Ratsuchenden aufgrund ihrer **Herkunft/Nationalität** diskriminiert. Hier beläuft sich der Anteil der Vorfälle auf 61%.

Diskriminierungen aufgrund der **Äußeren Erscheinung** und **Religion/Weltanschauung** sind mit einem Anteil von 21% und 18% festzustellen.

Form der Diskriminierung



2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

2. 3. 1. 3

Mit einem Anteil von 86% ist die Form der „**umstrittene Behandlung**“ am stärksten vertreten. Hierunter fallen Diskriminierungen in den Bereichen Wohnumfeld, Nachbarschaftskonflikte, bei Behörden und in Ämtern, im Bereich Schule, Ausbildung, Lehrstellensuche, im Dienstleistungsbereich und innerhalb von binationalen Familien.

Die Form der „**Anfeindung**“ wie z.B. die persönliche Beleidigung und Hetze liegt mit 11% auf dem nächsten Rang der häufigsten Diskriminierungsformen. Hier stehen Vorfälle im Wohnumfeld und im Dienstleistungsbereich im Vordergrund.

Die Form der „**körperlichen Gewalt**“ ist mit einem Anteil von 3% im Bereich Wohnumfeld aufgetreten. Auch hier zur Verdeutlichung der beschriebenen Diskriminierungsformen ein Fallbeispiel:

Fallvorstellung zur Diskriminierungsform „körperliche Gewalt“

Frau H. stammt aus dem Kosovo und lebt seit einem Jahr in einem Wohnheim mit ihrer Familie (Ehemann und ihrem 3 jährigen Sohn). Sie kam in die Beratungsstelle und schilderte folgenden Sachverhalt:

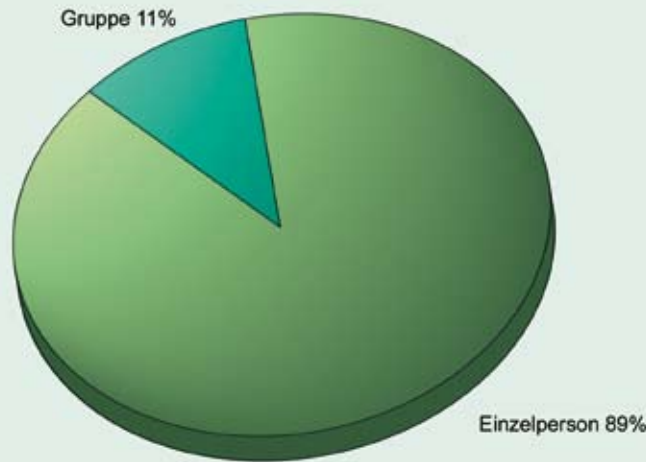
Sie war vor dem Gelände des Wohnheimes auf einem Spielplatz und saß gemeinsam mit ihrem Sohn am Sandkasten. Eine Gruppe Jugendlicher kam vorbei und sie machten blöde Witze und lachten ganz abwertend und gemein über ihren kleinen Sohn, der zwischenzeitlich zu weinen begonnen hatte. Die Jugendlichen ließen nicht ab von dem Jungen und Frau H. schaltete sich ein und versuchte die heikle Situation aufzulösen. Gleich darauf konzentrierten sich die Jugendlichen auf Frau H. – machten sich lustig, wurden lauter und riefen u.a. „dass sie doch gefälligst deutsch lernen sollte, ehe sie etwas zu sagen hätte“. „Sie könne noch froh sein, überhaupt noch hier sein zu dürfen.“

Frau H. versuchte dagegen zu argumentieren und die Auseinandersetzung eskalierte. Ein Jugendlicher trat Frau H., die noch immer im Bereich des Sandkastens war, an Beine und Bauch. Frau H. war im 2. Monat schwanger. Ihr wurde schlecht und sie hatte große Angst. Mit ihrem Handy erreichte Frau H. ihren Ehemann, der sofort von seiner Arbeitsstelle zu ihr kam, um ihr zu helfen.

Die Jugendlichen waren zu dem Zeitpunkt schon verschwunden. Herr H. rief die Polizei. Die Polizisten nahmen den Sachverhalt auf. Frau H. konnte die Jugendlichen beschreiben. Es gab keine Zeugen, die den Vorfall bestätigen konnten.

Am Abend mußte Frau H. ins Krankenhaus. Sie hatte noch in der Nacht eine Fehlgeburt.

Frau H. hatte den ersten Kontakt zum Antidiskriminierungsbüro über ein Informationsgespräch zur inhaltlichen Arbeit des ADB, das in einer Frauengruppe geführt wurde, der sie angehörte. Frau H. nahm die Möglichkeit wahr, in einem anschließenden Beratungsgespräch erstmals über den beschriebenen Vorfall zu sprechen. Es folgten weitere Beratungsgespräche und später eine Weitervermittlung in eine kontinuierliche psychotherapeutische Betreuung.



Wie aus dem Schaubild ersichtlich ist, wurden im Berichtszeitraum 2006 die Betroffenen zu 89% als Einzelpersonen (als Passanten, Kunden, Beschäftigte und/oder Klienten) und zu 11% als Gruppe (innerhalb der Familie) diskriminiert. Innerhalb der Familie bedeutet, dass binationale Paare von - in diesen Fällen - deutschen Familienmitgliedern immer wieder im alltäglichen Zusammenleben Diskriminierung erfahren mussten. Deutschstämmige Schwiegereltern diskriminierten die angeheiratete afrikanische Frau des leiblichen Sohnes ständig, damit die Partnerschaft belastet und durch den kontinuierlichen Stress die Beziehung auseinanderbrechen sollte. Hier ist die Rede von Gruppe, da nicht nur die Ehefrau als Einzelperson Diskriminierung erfahren hat, sondern auch die aus der Ehe stammenden Kinder.

In zwei weiteren Fällen ging es um Ehepaare, wovon jeweils ein Partner aus einem nordafrikanischen Land stammte und das Paar im Zusammenleben an den zahlreichen kulturell aufeinandertreffenden Unterschieden zu scheitern drohte. Es kam immer wieder zu kleineren und größeren Auseinandersetzungen, die in diskriminierenden Äußerungen auf beiden Seiten endeten. Auch hier waren immer wieder die Kinder des Ehepaares mit betroffen.

In einem anderen Fall ging es um Cousins und Cousinen (Jugendliche), die sich immer wieder, aufgrund der unterschiedlichen Hautfarben in problematische, diskriminierende Auseinandersetzungen einließen.

Von den Betroffenen, die die Beratung aufsuchten, waren 14 Personen (37%) männlich und 24 Personen (63%) weiblich.

Das Alter war wie folgt verteilt:

Unter 18 Jahren 11 Personen (28 %)

18 – 25 Jahre 4 Personen (11 %)

2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4
 2.3.1.4

2.3.1.4

26 – 30 Jahre 4 Personen (11 %)

31 – 40 Jahre 7 Personen (18 %)

41 – 50 Jahre 9 Personen (24 %)

51 – 65 Jahre 3 Personen (8 %)

66 und älter 0 Personen

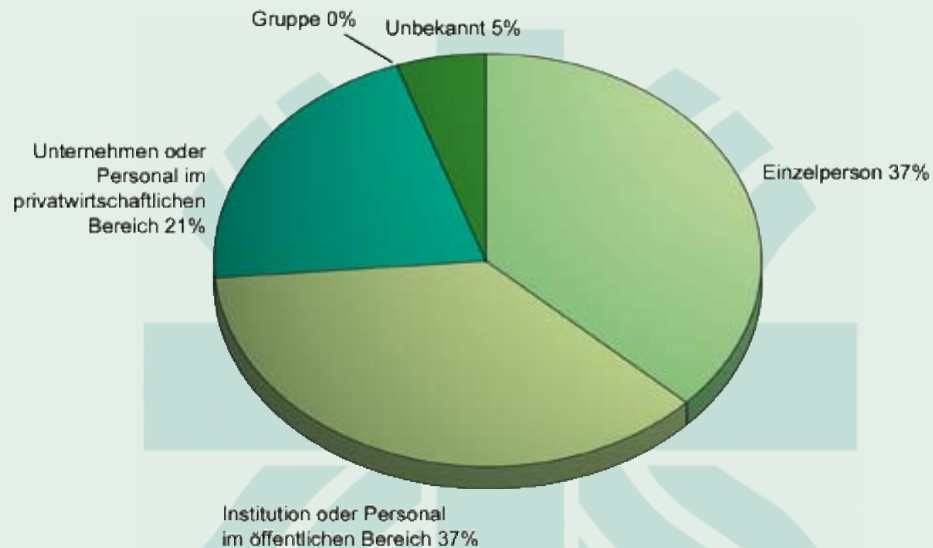
Von den Ratsuchenden hatten 12 Personen (32 %) die deutsche Staatsangehörigkeit, 5 Personen (13%) hatten einen befristeten und 21 Personen (55 %) hatten einen unbefristeten Aufenthaltsstatus.

Von den 12 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit hatten 9 Personen einen Migrationshintergrund, davon 6 Personen einen türkischen, 2 Personen einen eritreischen und 1 Person einen somalischen Migrationshintergrund.

26 Ratsuchende hatten andere Staatsangehörigkeiten wie z.B. 5 iranische, 5 türkische, 3 albanische und 3 ghanaisch.

2.3.1.5

Verursacher



In jeweils 37% der Fälle waren die Verursacher **Einzelpersonen** und **Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich**.

In 21% der Fälle waren **Unternehmen** oder **Personal im privatwirtschaftlichen Bereich** Verursacher von Diskriminierungen. In 5% der Fälle blieben der oder die Verursacher **unbekannt**.

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

2.4

Vorrangige Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates besteht darin, Personen, die Beschwerden über Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft vorbringen, zu beraten und zu unterstützen. Im Rahmen des Beratungsprozesses wird dann der der Beschwerde zugrunde liegende Sachverhalt untersucht. Bei festgestellter Diskriminierung werden Ursachen und Folgen gemeinsam erörtert und Bewältigungs- und Interventionsstrategien mit den Betroffenen entwickelt.

Über die Unterstützung der Betroffenen hinaus dient die Einzelfallberatung als Quelle von wichtigen Informationen über Ausmaß, konkrete Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung sowie über Bewältigungsstrategien der Betroffenen. Dieses Wissen bildet die wichtigste Grundlage für die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien gegen Diskriminierung.

Die Beschwerden über Diskriminierungstatbestände wurden im Berichtszeitraum an den Integrationsrat (ehemals Ausländerbeirat), den Oberbürgermeister, die Ausländerbeauftragte, die Antidiskriminierungsbeauftragte herangetragen und an die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates weiter geleitet oder an die Antidiskriminierungsstelle direkt gemeldet. In der Regel wenden sich die Ratsuchenden an einen der vorgenannten Adressaten schriftlich oder telefonisch. Bei den direkten Meldungen von Diskriminierungsfällen an die Antidiskriminierungsstelle überwiegen telefonische Kontakte.

STATISTISCHE AUSWERTUNG DER BEARBEITETEN BESCHWERDEN IN 2006

2.4.1

Die bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates eingegangenen Beschwerden werden mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC – NRW erfasst und ausgewertet und darüber hinaus in Fallmappen archiviert.

Die zahlreichen Anfragen und Beschwerden, die telefonisch an die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates gerichtet, jedoch von den Betroffenen nicht weiter verfolgt worden sind, wurden in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum 01.01.06 – 31.12.2006 sind vier Fälle abschließend bearbeitet worden. Diese geringe Fallzahl mag unterschiedliche Ursachen haben: Der noch zu geringe Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsstelle, das Misstrauen gegenüber einer städtischen Dienststelle nach erlebter Diskriminierung durch Ämter/Behörden, der eingeschränkte Kompetenzrahmen der Beratungsstelle, der z.B. keine eigene Rechtsberatung erlaubt, der eingeschränkte Handlungsspielraum auf dem

2.4.1

Gebiet der Öffentlichkeitsarbeit, der z.B. keine Pressekampagne zur Unterstützung einer Person zulässt, können zu diesen Ursachen gehören.

2.4.1

Unter den Personen, welche nach der ersten Kontaktaufnahme ihr Anliegen nicht weiter verfolgen, befinden sich erfahrungsgemäß auch diejenigen, bei denen bereits das erste Gespräch über die erlebte Diskriminierungserfahrung den akuten Leidensdruck mindert und die den Einstieg in einen intensiven Beratungsprozess hinauszögern. Bei einigen Personen erlischt die Motivation zum Beratungsprozess auch nach erlebter Diskriminierung, wenn ihr Anliegen eine positive Wende findet. Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer mit Wohnsitz in einer anderen Kommune werden auf andere Möglichkeiten der Beratung, z.B. auf die Angebote der Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ hingewiesen, wenn der Gegenstand der Beschwerde keinen Bezug zu Köln hat.

2.4.1

2.4.1

2.4.1

2.4.1

2.4.1

2.4.1

Aufgrund der niedrigen Zahl der bearbeiteten Beschwerden wurde es auf die graphische Darstellung der statistischen Auswertung verzichtet.

2.4.1.1

Diskriminierungsbereiche

2.4.1.1

Die bearbeiteten Beschwerden bezogen sich auf die Bereiche „**Ämter/Behörden**“ und „**Wohnbereich**“.

2.4.1.1

Im Bereich „**Ämter/Behörden**“ betrafen zwei der Fälle diplomatische Vertretungen anderer Staaten in Deutschland. Die Betroffenen bemühten sich bei den für sie zuständigen Botschaften bzw. Konsulaten um Entlassung aus der bisherigen Staatsangehörigkeit im Rahmen eines Einbürgerungsverfahrens bzw. um Verlängerung des Nationalpasses. Sie beschwerten sich über Verweigerung der Bearbeitung der Anträge aus nicht nachvollziehbaren Gründen oder über nicht angemessene Bearbeitung. Ein Fall bezog sich auf das Handeln einer diplomatischen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland im Ausland.

2.4.1.1

2.4.1.1

2.4.1.1

2.4.1.1

2.4.1.1

Weitere Beschwerden aus dem vorgenannten Bereich, z.B. städtische Dienststellen betreffend, wurden von den Betroffenen nicht weiter verfolgt und daher nicht bearbeitet.

2.4.1.1

Ein Diskriminierungsfall trug sich im Bereich „**Wohnbereich**“ zu.

2.4.1.1

Fallvorstellung aus dem Bereich „Ämter/Behörden“

Herr P. kommt aus einem afrikanischen Staat und ist im Besitz einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis. Er muss alle fünf Jahre seinen Nationalpass bei der diplomatischen Vertretung seines Heimatlandes verlängern lassen.

Falldarstellung aus dem Bereich „Wohnbereich“

Eheleute S. haben sich an die Ausländerbeauftragte (Leitung des Interkulturellen Referates) der Stadt Köln wegen Probleme beim Erwerb einer Eigentumswohnung gewandt. Familie S. hatte das Vorgehen des Anbieters - einer Wohnungsbaugesellschaft - als Diskriminierung empfunden. Familie S. war aus den GUS-Staaten in die Bundesrepublik Deutschland zugewandert. Die berufstätigen Eheleute lebten seit sieben Jahren mit ihren beiden 16- und 18-jährigen Kindern in Köln, die Kinder besuchten ein Kölner Gymnasium.

Als der Verkauf einer Eigentumswohnung einer Wohnungsbaugesellschaft in ihrer Nähe bekannt wurde, haben Eheleute S. ihr Interesse an dem Erwerb der Wohnung gegenüber der Verkaufsabteilung der Wohnungsbaugesellschaft bekundet. Von dort wurde ihnen mitgeteilt, dass die Wohnung zu einem bestimmten Termin zum Verkauf frei werde.

In einem vereinbarten Gesprächstermin mit der Verkaufsabteilung wurde den Eheleuten bestätigt, dass die Wohnung zu dem angekündigten Termin frei werde. Die Eheleute versicherten ihrerseits der Verkaufsabteilung, dass das erforderliche Kapital verfügbar und die Finanzierung durch Zusagen von zwei unterschiedlichen Banken sichergestellt seien.

Wenige Tage später wurde Eheleuten S. von der Verkaufsabteilung mitgeteilt, dass die Wohnung nicht verkauft werde.

Im Ergebnis eigener Recherche (mehrfach, durch verschiedene Personen) stellten Eheleute S. fest, dass die Wohnung - entgegen der Auskunft der Verkaufsabteilung - doch zum Verkauf angeboten wurde.

Die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates bot den Eheleuten in der Beratung an, bei der Wohnungsbaugesellschaft zu intervenieren. Das Paar wurde aber auch darauf hingewiesen, dass ein künftiges Zusammenleben in dem Haus durch Spannungen und Konflikte beeinträchtigt sein könnte.

Nach einer Bedenkzeit von einer Woche teilte die Familie S. der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates mit, dass sie sich gegen den Kauf entschieden hatte.

Der oben dargestellte Fall unterstreicht die Erkenntnis: „Die im Durchschnitt deutlich schlechtere Versorgungssituation von Migranten auf dem Wohnungsmarkt erklärt sich nicht allein durch deren sozialen Status (>Unterschichtung<). Ausländer - so der klare Tenor einer Studie des DIW¹ (Berlin) – sind vielmehr auf dem Wohnungsmarkt allein schon deshalb benachteiligt, weil sie Ausländer sind (vgl. Clark/Drever 2001)“²

Dabei geht es im vorliegenden Diskriminierungsfall formal nicht um eine Ausländerin oder einen Ausländer, aber faktisch um zugewanderte deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund. Der Migrationshintergrund, der mit Zuschreibungen und Vorurteilen auf der Seite der Mehrheits-

1 Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung

2 Hrsg. Planerladen e.V., Dortmund 2007, „Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt“, S. 7

bevölkerung behaftet ist, wirkt sich jedoch sowohl in diesem als auch in anderen Fällen der Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen entscheidend aus.

Im geschilderten Fall der ethnischen Diskriminierung hätte sich die Antidiskriminierungsstelle bei einer Intervention auf das AGG stützen können.

Diskriminierungsgrund

Bei drei von vier Beschwerden wurde als Diskriminierungsgrund „**Herkunft/Nationalität**“ genannt. Im Fall des Betroffenen aus einem afrikanischen Staat konnte der Grund nicht definiert werden.

Form der Diskriminierung

In allen bearbeiteten Beschwerden über erlebte Diskriminierungserfahrungen ist „**umstrittene Behandlung**“ als Form der Diskriminierung zu definieren. Zu dieser Form zählen z.B. Kriminalisierung, diskriminierendes Gerichtsurteil, inhaltlich diskriminierender oder abgelehnter Verwaltungsakt, Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen, unangemessene Behandlung.

Der nachfolgend dargestellte Fall aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates illustriert diese Form der Diskriminierung.

Fallvorstellung zur Diskriminierungsform „umstrittene Behandlung“

(Im vorliegenden Fall wohnt der Beschwerdeführer nicht in Köln. Dennoch wurde die Beschwerde wegen der Dringlichkeit der Angelegenheit von der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates zunächst bearbeitet.)

Herr R. hat sich an die Ausländerbeauftragte der Stadt Köln (Leiterin des Interkulturellen Referates) gewandt. Er beschwerte sich über die Ablehnung einer Visumserteilung für seinen 80-jährigen Vater durch die Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Amman/Jordanien. Herr R., irakischer Staatsangehöriger, lebt seit 1980 in der Bundesrepublik Deutschland und ist seit 1989 als selbstständiger Unternehmer tätig. Er ist mit einer deutschen Staatsangehörigen verheiratet, aus dieser Ehe stammen zwei Kinder.

Nachdem Herr R. seinen 80-jährigen Vater seit 26 Jahren nicht mehr gesehen hatte, strebte er einen Besuch des Vaters in Deutschland an. Der Vater war im August 2006 zum zweiten Mal aus Bagdad nach Amman/Jordanien gereist, um bei der Botschaft der Bundesrepublik Deutschland einen Visumantrag für einen Kurzaufenthalt bei seinem Sohn in Deutschland zu stellen. Die Antwort vom Auswärtigen Amt sollte nach 12 Tagen erfolgen.

2.4.1.1

2.4.1.1

2.4.1.1

2.4.1.2

2.4.1.2

2.4.1.2

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

2.4.1.3

Während der Vater in Amman auf die Antwort des Auswärtigen Amtes wartete, wandte sich Herr R. per E-Mail an die Botschaft in Amman mit der Bitte um Auskunft, wie er das Verfahren unterstützen könnte, damit die Bearbeitung beschleunigt würde. Die Strapaze der Reise aus Bagdad nach Amman wollte er seinem 80-jährigen Vater ersparen.

Herr R. wurde von der Botschaft aufgefordert, Nachweise für seine Bonität vorzulegen. Er kam dieser Aufforderung nach.

Der Antrag auf Erteilung eines Visums wurde abgelehnt. Herr R. fragte bei der Botschaft nach Gründen, die dieser Entscheidung zugrunde lagen. Daraufhin wurde er aufgefordert, eine Verpflichtungserklärung zur Übernahme sämtlicher Aufenthaltskosten seines Vaters und einen Nachweis der Deckungssumme vorzulegen. Herr R. reichte per Fax die erforderlichen Unterlagen ein.

Im November 2006 wurde die erneute Ablehnung des Antrags mitgeteilt. Die Entscheidung wurde mit dem „Zweifel an der Rückkehrbereitschaft“ begründet. Es wurde weiter ausgeführt, dass für die Beurteilung der Rückkehrbereitschaft die Verwurzelung im Heimatland maßgeblich sei.

Die Entscheidung der deutschen Behörde, die das angestrebte Wiedersehen der Familienangehörigen verhinderte, löste in Anbetracht des gesundheitlichen Zustands und der Lebenserwartung des Vaters von Herrn R. eine Krise in seiner Familie aus.

Herr R. betrachtete das Handeln der deutschen Botschaft in Jordanien als einen schweren Verstoß gegen die Menschenrechte und beabsichtigte sich deswegen an die Presse zu wenden. Er bat die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates um eine entsprechende Vermittlung.

*Da die städtische Beratungsstelle eine solche Interventionsform nicht bieten kann, wurde Herrn R. eine Kontaktaufnahme zum **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.** empfohlen.*

Das vorgenannte Antidiskriminierungsbüro schrieb in Absprache mit Herrn R. verschiedene Landes- und Bundespolitiker an, um eine Lösung im Visumserteilungsverfahren im Sinne des Herrn R. zu erreichen. Diese Interventionsstrategie führte nicht zu dem gewünschten Erfolg.

2.4.1.4

Betroffene

Die bearbeiteten Beschwerden wegen Diskriminierung wurden von vier „**Einzelpersonen**“ gemeldet. Die Beschwerden wurden von zwei männlichen und zwei weiblichen Personen vorgetragen..

Das Alter der Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer verteilte sich wie folgt: Eine Person im Alter von 26-30 Jahren, eine Person im Alter von 41-50 Jahren und zwei Personen im Alter von 51-65 Jahren.

2.5

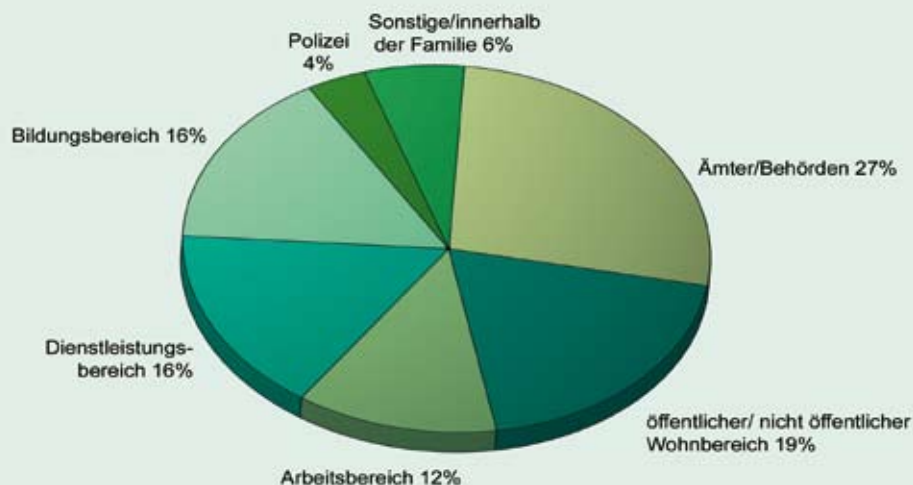
Gemeinsame statistische Auswertung auf kommunaler Ebene für das Jahr 2006

Im Berichtszeitraum 2006 sind bei den Institutionen des „Drei-Säulen-Modells“ in Köln – **Anti-DiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**, Antidiskriminierungsbüro im Caritasverband für die Stadt Köln e.V. und Stadt Köln/Interkulturelles Referat – in der Einzelfallberatung insgesamt 113 Fälle aufgenommen, bearbeitet und dokumentiert worden. Grundsätzlich werden alle Fälle angenommen und bearbeitet, bei denen ein Kölnbezug erkennbar ist, d.h. entweder hat die Diskriminierung in Köln stattgefunden oder die Betroffenen sind Kölnerinnen/Kölner.

Von den o.g. Fällen sind 39 Fälle nicht direkt aus Köln gemeldet. Im Berichtszeitraum kamen Anfragen z.B. aus den Städten Bonn, Leverkusen, Krefeld, Bergisch-Gladbach, Straubing, Rösrath, Ratingen, Stuttgart, Möhnesee, Hennef, Troisdorf, Frankfurt/Main, Hannover, Rommerskirchen, Übach-Palenberg, Dülmen, Düren, Essen, Düsseldorf, Wuppertal, Dortmund, March, Günzburg, Gummersbach, Siegen und Wesseling. Sie wurden von den nichtstädtischen Beratungsbüros angenommen und bearbeitet, von der städtischen Stelle weitervermittelt. Der Beratungsbedarf aus anderen Kommunen lässt vermuten, dass dort ein mit Köln vergleichbares Beratungsangebot nicht besteht oder dass die vorhandene Netzwerkstruktur der Antidiskriminierungsarbeit zwar in akuten Einzelfällen greift, bei weitem aber nicht ausreicht, um eingehende Fälle und Informationsanfragen direkt vor Ort bearbeiten zu können.

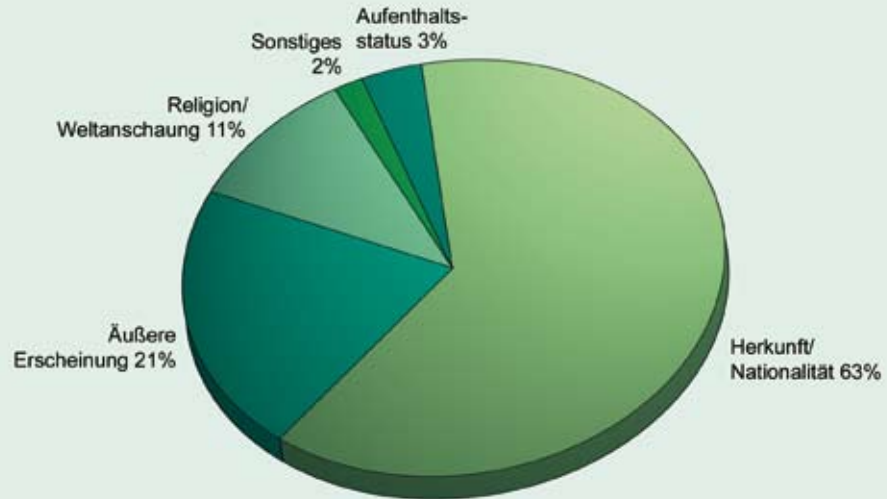
2.5.1

DISKRIMINIERUNGSBEREICH



2.5.2

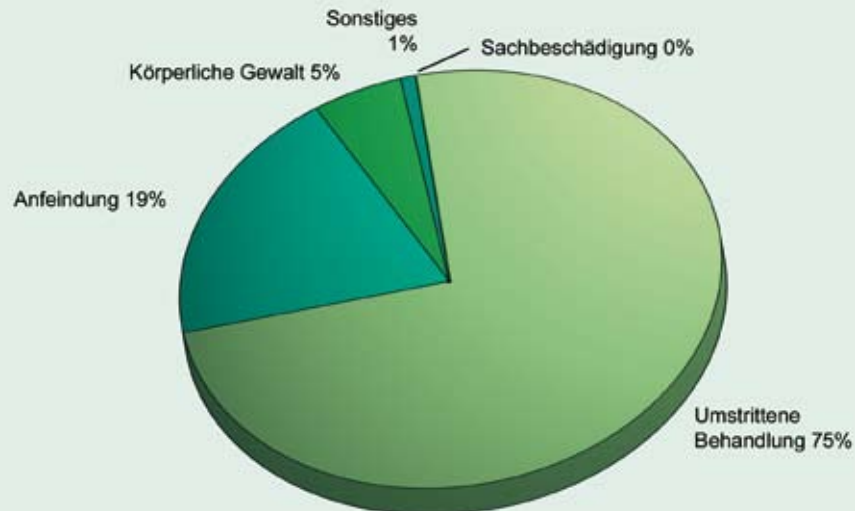
DISKRIMINIERUNGSGRUND



Auffallend häufig, in 62% der Fälle, werden die Klientinnen und Klienten, die die Beratung aufsuchen, aus ihrer eigenen Wahrnehmung heraus aufgrund ihrer **„Herkunft/Nationalität“** diskriminiert. In 21% der Fälle geschieht die Diskriminierung aufgrund ihrer **„äußeren Erscheinung“**. In 11% der Fälle lag der Diskriminierungsgrund im Bereich **„Weltanschauung/Religion“**. Es folgen mit 4% Diskriminierungserfahrungen aufgrund des **„Aufenthaltsstatus“**, 2% der Fälle fallen unter den Bereich **„Sonstige“**.

2.5.3

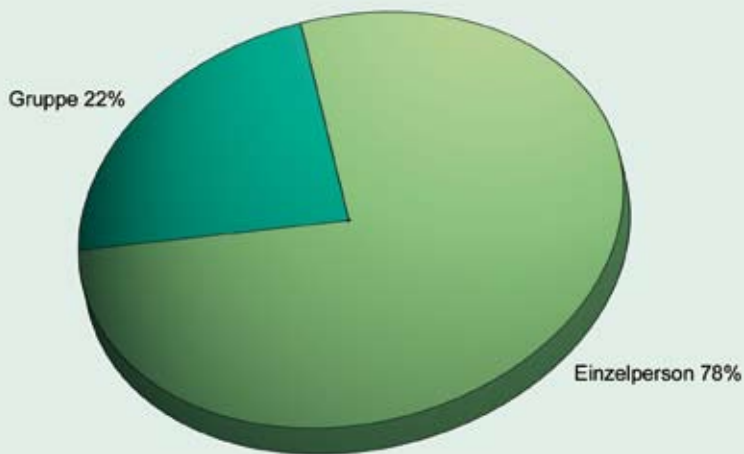
FORM DER DISKRIMINIERUNG



Am häufigsten vertreten ist mit 75% die Diskriminierungsform der „**umstrittenen Behandlung**“. Hierzu zählen z.B. unangemessene Behandlung, inhaltlich diskriminierender oder ablehnender Verwaltungsakt, Kriminalisierung, Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen.

Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“, d.h. Verleumdung, persönliche, schriftliche und/oder telefonische Bedrohung, Beleidigung, Hetze, kommen in 19% und „**körperliche Gewalt**“ in 5% der Gesamtfälle vor.

BETROFFENE



Wie aus dem Schaubild ersichtlich, wurden 78% der Betroffenen als „**Einzelpersonen**“, d.h. als Passantinnen und Passanten, Kundinnen und Kunden, Beschäftigte und/oder Klientinnen und Klienten diskriminiert.

22% haben als Teil einer „**Gruppe**“ (Familie, Gruppe von Jugendlichen) diskriminierende Erfahrungen gemacht.

In 49% der Fälle waren die Betroffenen weiblich, 51% männlich.

Die Altersgruppen der Ratsuchenden waren prozentual wie folgt verteilt:

Die stärkste Gruppe mit 37% waren die 31–40-Jährigen, gefolgt von der Personengruppe der 41–50-jährigen mit 19%, dahinter die Gruppe der unter 18-jährigen mit 17% und die über 18–25-jährigen waren mit 8% vertreten. Die Altersgruppe der 51–65-jährigen machte in der Beratung einen Anteil von 9% aus.

2.5.3

2.5.3

2.5.3

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

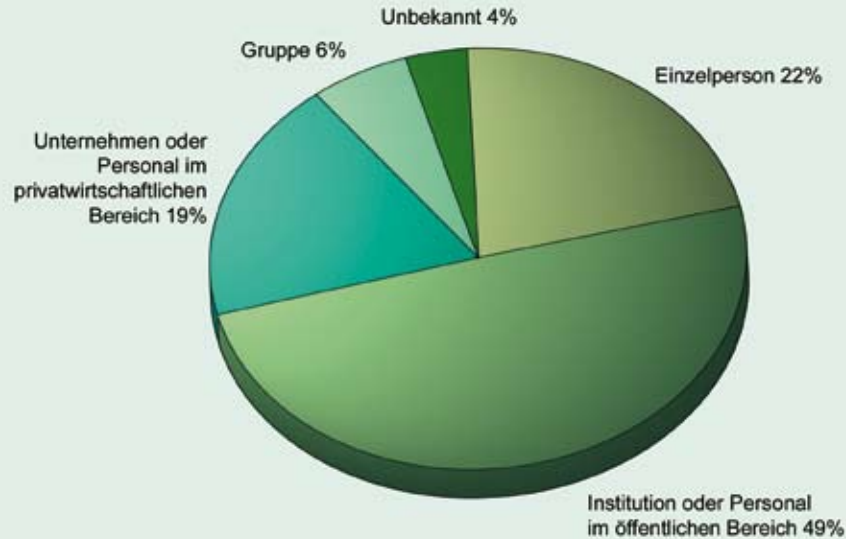
2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4

2.5.4



Im Erfassungszeitraum Januar 2006 bis Dezember 2006 wurde unter den gemeldeten Diskriminierungsfällen hinsichtlich der „**Verursacher/Beschuldigten**“ zwischen „**Institution oder Personal im öffentlichen Bereich**“ (49%), „**Einzelperson**“ (22%), „**Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ (19%), „**Gruppe**“ (6%) und „**Unbekannt**“ (4%) unterschieden.

Auffallend ist hierbei, dass in den meisten Fällen Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich von den Beschwerdestellern als „Verursacher/Beschuldigte“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht werden.

Arbeitsgruppe „Kollegiale Fallbesprechung“

3.1

Die Arbeitsgruppe „Kollegiale Fallbesprechung“ mit dem Arbeitsschwerpunkt ‚Praktische Beratungserfahrungen‘ erfüllt im Prozess der Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit in Köln eine wichtige Funktion. Sie wurde von den Vertreterinnen der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“, die für die Einzelfallbearbeitung zuständig sind, Ende 2000 gegründet.

Die „Kollegiale Fallbesprechung“ bietet den Beraterinnen Raum für einen fachlichen Austausch und Reflexion der unterschiedlichen Herangehensweisen in der Beratung und Intervention, die vor allem aus den verschiedenen Arbeitsansätzen und –aufträgen der Einrichtungen resultieren.

Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe folgende Aufgaben:

- Kooperation in der Einzelfallberatung, z.B. gemeinsame Fallbearbeitung oder Weiterleiten eines Falles an eine andere Einrichtung innerhalb der Kooperation,
- Intensivierung des Austausches hinsichtlich der Einzelfallbearbeitung und anderer Bereiche der Antidiskriminierungsarbeit,
- Reflexion der zum Teil unterschiedlichen Herangehensweisen bei der Bearbeitung von früheren und aktuellen Beschwerden über Diskriminierungstatbestände,
- Qualitätssicherung der Beratungspraxis,
- Erfahrungsaustausch über Erfassung und Auswertung von Beschwerden mit Hilfe des Computer gestützten Dokumentationssystems von ARIC-NRW,
- Analyse und Auswertung der Diskriminierungsbeschwerden im Bereich struktureller Diskriminierung in Köln,
- Entwicklung von Handlungsstrategien und Interventionsmaßnahmen in Bezug auf diejenigen gesellschaftlichen Bereiche, in denen strukturelle Diskriminierung häufig vorkommt, (z.B. im Wohnbereich, siehe hierzu Arbeitsgruppe „Wohnumfeld“),
- Erarbeitung von Themenvorschlägen für den Arbeitskreis „Antidiskriminierungsarbeit in Köln“.

Im Berichtszeitraum traf sich die Arbeitsgruppe „Kollegiale Fallbesprechung“ mindestens zweimal im Quartal.

Aus der Kooperation der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ ist 2004 durch die Gründung des Arbeitskreises „Antidiskriminierungsarbeit in Köln“ eine weitere Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit hervorgegangen.

Im Arbeitskreis arbeiten Initiativen, Organisationen und Behörden zusammen, die sich entweder schon langfristig in der Antidiskriminierungsarbeit engagieren oder diesen Bereich zu einem neuen Schwerpunkt ihrer Arbeit erklären.

Die Geschäftsführung des Arbeitskreises „Antidiskriminierungsarbeit in Köln“ übernimmt das Interkulturelle Referat der Stadt Köln, die Sitzungen werden durch die Vertreterinnen des „Drei-Säulen-Modells“ in Köln gemeinsam vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet.

Die Aufgaben des Arbeitskreises sind:

- Förderung der interkulturellen Öffnung/interkulturellen Vielfalt/interkulturellen Kompetenz in Hinblick auf öffentliche Verwaltung, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Beruf, Zugang zu Dienstleistungen, Zugang zum Wohnungsmarkt,
- Erfahrungsaustausch und Informationszusammenführung,
- Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Ansätzen von Organisationen in der Antidiskriminierungsarbeit,
- Bestandsaufnahme in Hinblick auf Projekte der Antidiskriminierungsarbeit in Köln,
- Erörterung der gesetzlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit einschließlich der Umsetzung in das nationale Recht und in kommunale/administrative Vorschriften,
- Entwicklung von Handlungsstrategien und Schwerpunkten auf der kommunalen Ebene in Hinblick auf die gesellschaftlichen Bereiche, in denen Diskriminierung häufig vorkommt,
- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit i.S. einer Informations- und Aufklärungsarbeit.

Im Berichtszeitraum tagte der Arbeitskreis insgesamt viermal. In diesem Rahmen wurden u. A. folgende Themen behandelt:

- Aktueller Stand der Entwicklung von rechtlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit vor dem Inkrafttreten des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG); aktueller Stand der Umsetzung des AGG, aktuelle Rechtsstreitverfahren und Urteile, die nach dem Erlass des Gesetzes ergingen,
- Vorstellung und Diskussion von Arbeitsansätzen und Aktivitäten der Mitgliedsorganisationen,
- Erarbeitung eines Konzeptes zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitskreises.

Zur Bearbeitung einzelner Themen oder Aufgabengebieten waren folgende Arbeitsgruppen des Arbeitskreises tätig:

Die Arbeitsgruppe hat im Sommer 2005 ihre Arbeit aufgenommen.

Die Rolle der Diskriminierung bei der Verhinderung von tatsächlicher Chancengleichheit bei jungen Migrantinnen und Migranten im Bildungs- und Ausbildungsbereich findet in der Öffentlichkeit nahezu keine Beachtung, wengleich das Phänomen der Diskriminierung in diesem Bereich in der Bundesrepublik Deutschland weit verbreitet ist.

Seit Jahren ist zu beobachten, dass insbesondere formale Qualifikationsmängel von jungen Migrantinnen und Migranten nicht als Resultat möglicher institutioneller und struktureller Diskriminierung gewertet werden, sondern als Bestätigung für Vorurteile und Stereotypen gegenüber Minderheiten-gruppen dienen.

Das Zusammenwirken von formalen Nachteilen durch Qualifikationsmängel, zusätzlichen Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Herkunft und/oder der äußeren Erscheinung sowie strukturellen Benachteiligungen durch das Schulsystems erschwert Jugendlichen mit Migrationshintergrund erheblich den Zugang zu einer Berufsausbildung. Viel weitreichender als die unmittelbare Benachteiligung wirkt sich die indirekte und strukturelle Diskriminierung von jungen Migrantinnen und Migranten beim Übergang von der Schule in eine Lehrstelle aus.

Die spezifischen Ziele dieser Arbeitsgruppe sind daher, die Barrieren und Diskriminierungsmechanismen, die den Übergang von Lehrstellenbewerberinnen und Lehrstellenbewerbern und –bewerbern mit Migrationshintergrund von der Schule in eine Ausbildung erschweren, zu untersuchen, wirksame Handlungsansätze und Interventionsstrategien gegen diese zu entwickeln und im Sinne einer Informations- und Aufklärungsarbeit Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

Die Arbeitsgruppe hat in den Jahren 2005 und 2006 ein Maßnahmenpaket für junge Migrantinnen und Migranten konzipiert und umgesetzt. In Kooperation mit „Lernende Region Köln e.V.“ sind Informationen über Beratungs-, Hilfs- und Unterstützungsangebote ins Internet unter www.bildung.koeln.de bereitgestellt worden.

Parallel hierzu ist eine Broschüre unter dem Titel „Dissen – mit mir nicht! Ein Ratgeber für Jugendliche, die diskriminiert werden“ erarbeitet worden. Der im Januar 2007 erschienene Ratgeber wendet sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in der Schule, im Praktikum, bei der Lehrstellensuche, in der Ausbildung und bei Vorstellungsgesprächen ungleich behandelt und/oder benachteiligt werden.

Beschwerden von jungen Migrantinnen und Migranten über Diskriminierungserfahrungen in den Bereichen Schule, Übergang Schule – Beruf und Ausbildung gehen oftmals mit Unkenntnis der Betroffenen, wie sie sich gegen Ungleichbehandlung und Ausgrenzung wirksam wehren können,

einher. Daher gibt der Ratgeber den Jugendlichen Antworten auf Fragen wie z.B. „Wie kann ich mich wehren, wenn ich mich in der Schule, im Praktikum, in der Ausbildung, bei Bewerbungen oder Vorstellungsgesprächen diskriminiert fühle?“, „Welche Rechte habe ich?“, „Was genau kann und sollte ich tun?“, „Wer kann mir dabei helfen?“, „Wohin kann ich gehen?“, „Mit wem kann ich darüber sprechen?“.

Da der Bedarf nach Maßnahmen zur Aufklärung und zur Stärkung der Selbsthilfepotentiale für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Beratungspraxis der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln wiederholt festgestellt wurde, haben diese Kooperationspartner die Broschüre herausgegeben. Die Veröffentlichung erfolgte mit Unterstützung des Arbeitskreises „Antidiskriminierungsarbeit in Köln“.

Seit dem Erscheinen des Ratgebers wird eine durchweg positive Resonanz der Öffentlichkeit in Köln und über seine Grenzen hinaus festgestellt.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung bereitete die Arbeitsgruppe öffentlichkeitswirksame Aktionen vor, z. B. an verschiedenen Kölner Schulen, um die Broschüre weiter zu verbreiten. Ferner wurde eine Ergänzung des Ratgebers um die Diskriminierungsgründe „Geschlecht“, „sexuelle Identität“, „Behinderung“ und „Religion/Weltanschauung“ in Form einer Beilage vorbereitet. Diese soll vor allem auch den Jugendlichen, die wegen dieser Gründe „gedisst“ werden, praktische Hilfen geben.

In Zukunft wird sich die Arbeitsgruppe intensiv mit der Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von jungen Migrantinnen und Migranten beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung beschäftigen. Der Bedarf bzw. die Notwendigkeit solcher Maßnahmen ist insbesondere im Rahmen der 2. Kölner Integrationskonferenz am 22. 01. 2007 mit dem Schwerpunkt „Partnerschaft mit Schulen“ festgestellt worden.

3.2.2

ARBEITSGRUPPE „WOHNUMFELD“

Im Herbst 2005 nahm die Arbeitsgruppe „Wohnumfeld“¹ ihre Arbeit auf.

Insbesondere an die Beratungsstellen der Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ werden Beschwerden über Konflikte im Wohnumfeld von Personen mit Migrationshintergrund herangebracht. Aber auch in den anderen Institutionen, welche dem Arbeitskreis angehören, werden solche Konflikte thematisiert. Daher hat die Arbeitsgruppe die Analyse und Strategieentwicklung auf dem Gebiet der Prävention und Lösung von Konflikten im Wohnbereich unter Menschen mit unterschiedlichem ethnischen und kulturellem Hintergrund zum Schwerpunkt ihrer Arbeit erklärt.

1 Ursprüngliche Bezeichnung: „Umgang mit Konflikten im Wohnbereich/Konzepte von GAG und Grubo“

Nach Vorbereitungen im Jahr 2005 führte die Arbeitsgruppe 2006 ein Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Wohnungsbaugesellschaft GAG Immobilien AG durch, um verschiedene Fragen zu erörtern, vor allem

- welche Konzepte zur Regelung der Nachbarschaftskonflikte bei GAG vorhanden sind,
- welche Lösungsansätze bei den Konflikten mit Mieterinnen und Mietern mit Migrationshintergrund angewendet werden,
- wo und wie die sozialarbeiterischen Komponenten eingesetzt bzw. angewendet werden,
- welche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Bereich Konflikte mit dem interkulturellen Hintergrund zuständig sind.

Im zweiten Schritt fand ein Informations- und Austauschgespräch der Arbeitsgruppe mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern der Wohnungsbaugesellschaft statt, in dessen Rahmen das gegenseitige Interesse an künftiger Zusammenarbeit zwecks Entwicklung von gemeinsamen Interventionsstrategien bekundet wurde.

Im August 2006 hat das **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.** mit der Umsetzung des Projektes „Interkulturelle Konfliktvermittlung im Wohnbereich“ begonnen. Das Projekt hat das Ziel, ein Angebot zur interkulturellen Konfliktvermittlung auf sozialräumlicher Ebene zu schaffen, das auf Erkennen von Konflikten und Einbeziehung von Bewohnerinnen und Bewohnern ausgewählter Stadtteile basiert und Sensibilisierung von Vermieterinnen und Vermietern sowie Behörden für die Thematik einschließt.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung bestand ein Kooperationsvertrag zwischen dem Projektträger und dem Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln für eine punktuelle Zusammenarbeit im Rahmen des Projektes (Bewohnerbefragung). Zudem wurde in der Arbeitsgruppe „Wohnumfeld“ eine Diskussion über punktuelle Kooperationen des Projektes mit weiteren Institutionen eingeleitet.

Im Berichtszeitraum thematisierte die Arbeitsgruppe auch die Belegungspolitik der Fachstelle Wohnen im Amt für Soziales und Senioren und nahm Kontakt zum Leiter der Fachstelle auf. Das Gespräch diente dem Austausch von Informationen über die Arbeitsschwerpunkte und der Erörterung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit der Arbeitsgruppe mit der Fachstelle. Vervollständigung bereits vorhandener Informationen und gegenseitige Unterstützung durch kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Einzelfällen und bei Projektentwicklungen wurden vereinbart.

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3. 2. 2

3.2.3

ARBEITSGRUPPE „GRUPPENANGEBOT FÜR BELASTETE, VON DISKRIMINIERUNG BETROFFENE FRAUEN“

Die Arbeitsgruppe „Gruppenangebot für belastete, von Diskriminierung betroffene Frauen“¹ hat im Herbst 2005 ihre Arbeit aufgenommen.

Der Bedarf zur Initiierung dieser Arbeitsgruppe ergab sich wieder überwiegend aus der Beratungspraxis der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell: In der Einzelberatung wird häufig eine psychische Belastung im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrung(en) von ratsuchenden Personen thematisiert bzw. eine solche Belastung wird von den Beraterinnen angenommen. Die Beratungssituation bietet jedoch keinen angemessenen Rahmen, in dem die Problematik fachkompetent vertieft und aufgearbeitet werden kann. Die Arbeitsgruppe sah daher die Notwendigkeit, ein zielgruppenorientiertes Hilfeangebot zu schaffen.

Auf der in 2005 erarbeiteten Grundlage führte die Arbeitsgruppe im Berichtszeitraum eine Bedarfsanalyse durch und entwickelte ein Konzept für ein von einer Fachkraft begleitetes Gruppenhilfeangebot für belastete, von Diskriminierung betroffene Frauen mit Migrationshintergrund. Mittel zur Finanzierung einer Honorarkraft für die fachliche Begleitung des Gruppenangebotes wurden bei einer Stiftung beantragt. Von einem externen Kooperationspartner bekam die Arbeitsgruppe die Zusage, geeignete Räumlichkeiten für die Durchführung des Gruppenangebotes zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus nahm die Arbeitsgruppe Kontakt zu „Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe KISS e.V.“ auf, um Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine gegebenenfalls erforderliche bzw. gewünschte Fortführung des Gruppenangebotes in Form einer Selbsthilfegruppe zu erläutern.

Eine Entscheidung über die Nichtbewilligung des beantragten Zuschusses wurde erst Anfang 2007 bekannt. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wurden weitere Finanzierungsmöglichkeiten recherchiert und Anträge auf Förderung des Gruppenangebotes gestellt.

3.3

Gemeinsame Projekte

3.3.1

AKTION ZUR „INTERNATIONALEN WOCHEN GEGEN RASSISMUS“

Seit vielen Jahren findet europaweit die von den Vereinten Nationen initiierte „Internationale Woche gegen Rassismus“ statt. Die Aktionswoche wird in Deutschland vom Interkulturellen Rat und seinen zahlreichen Kooperationspartnern unterstützt und umfasst Veranstaltungen und andere Formen des

¹ Ursprüngliche Bezeichnung: „Selbsthilfe für belastete, von Diskriminierung betroffene Personen“

Engagements gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft.

Die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ nutzten diese Gelegenheit, um die breite Öffentlichkeit auf ihre Angebote zur Antidiskriminierungsarbeit in Köln aufmerksam zu machen und errichteten einen Informationsstand am 22. und 25. März 2006 an zwei verschiedenen Stellen in der Kölner Fußgängerzone.

SEMINAR FÜR STUDIERENDE DER VERWALTUNGSFACHHOCHSCHULE BRÜHL

Im August 2006 führten Mitarbeiterinnen des ADB Köln/ÖgG und des Interkulturellen Referates eine Seminarveranstaltung für Studierende der Fachrichtung „Allgemeine innere Verwaltung“ im Hauptstudium an der Verwaltungsfachhochschule Brühl zum Thema „Interkulturelle Kommunikation“ durch. Den Schwerpunkt bildeten die Aufgaben der Antidiskriminierungsarbeit und verschiedene Aspekte der Beratungspraxis, wie z.B. subjektives Diskriminierungserleben und Diskriminierungstatbestand, Prüfung von Rassismuskorrekturen, Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen, Präventions- und Interventionsmaßnahmen, Sanktionsmöglichkeiten.

Aufgrund der positiven Resonanz der Studierenden äußerte die Seminarleitung ein Interesse an künftiger Zusammenarbeit mit dem „Drei-Säulen-Modell“.

3.3.1

3.3.1

3.3.1

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

3.3.2

Der Schutz von Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Er beschränkt sich keineswegs nur auf die Vermeidung unmittelbarer Menschenrechtsverletzungen, sondern umfasst auch den Schutz vor indirekten Formen von Benachteiligung und struktureller Diskriminierung.

Die Auswertung der Beschwerden über Diskriminierung, die diesem Bericht zugrunde liegt, zeigt, dass diskriminierendes Verhalten und/oder diskriminierende Bestimmungen auf verschiedenen Ebenen im gesellschaftlichen Alltag vorkommen und in unterschiedlichen Formen in Erscheinung treten. Beim Zugang zu sowohl öffentlich als auch privatwirtschaftlich angebotenen Dienstleistungen sehen sich immer wieder Menschen aufgrund ihres Migrationshintergrundes oder ihrer Zugehörigkeit zu religiösen Minderheiten mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert. Das Spektrum der Diskriminierungsbereiche reicht von Ämtern und Behörden, sozialen Versorgungssystemen und Schulen bis zum Ausbildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarkt.

Bislang ist die Sensibilität der Bevölkerung für Diskriminierungssachverhalte nach Einschätzung der (haupt- und ehrenamtlichen) Akteure in der Antidiskriminierungsarbeit gering ausgeprägt. Diskriminierung wird am ehesten in Form gewaltsamer körperlicher oder verbaler Übergriffe auf ethnische Minderheiten, meist verursacht von rechtsextremistisch orientierten Gruppierungen, wahrgenommen. Dabei wird zu oft verkannt, dass Rassismus und Diskriminierung schon lange keine Randerscheinungen mehr sind, sondern zunehmend aus der sog. „Mitte der Gesellschaft“ kommen.

Aus vorgenannten Gründen wird die Bekämpfung von Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft - auch in Form von institutioneller und struktureller Benachteiligung - als eine dauerhafte gesellschaftliche Herausforderung und gesamtkommunale Querschnittsaufgabe gesehen. Sie ist auch ein wichtiges politisches Handlungsfeld, da gerade eine gezielte und umfassende kommunale Antidiskriminierungspolitik zur Wahrnehmung der Thematik in der breiten Öffentlichkeit und zur Aktivierung der Stadtbevölkerung beitragen kann.

Die hier skizzierte Ausgangslage macht deutlich, dass für das „Drei-Säulen-Modell“ in Köln ein weiterer und vielfältiger Handlungsbedarf besteht:

Mit der vorliegenden Veröffentlichung verfolgen die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln das Ziel, erste Hinweise zu Auswirkungen und Entwicklungstrends von ethnischer Diskriminierung in Köln und Umgebung zu liefern. Zukünftig sollen regelmäßige Dokumentationen und Analysen von Beratungsfällen helfen, den vermuteten und nicht genau messbaren Umfang sowie die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung in Köln deutlicher sichtbar zu machen. Durch begleitende Kommentierung dazu soll der konkrete Bedarf an weitreichenden und überprüfbaren

Maßnahmen, die Chancengleichheit fördern und Diskriminierung abbauen, auf gesamtkommunaler Ebene aufgezeigt werden.

Die bisherigen Erfahrungen der Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln führen zu der Schlussfolgerung, dass der Rolle von Diskriminierung bei der Verhinderung von tatsächlicher Gleichbehandlung und Gleichstellung von ethnischen Minderheiten in Zukunft noch mehr Beachtung geschenkt werden muss. Die Antidiskriminierungsarbeit der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln bleibt auch – oder gerade – nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August letzten Jahres immens wichtig. Die Erfahrungen aus der täglichen Beratungspraxis zeigen deutlich, dass die Umsetzung des Gesetzes in den Bereichen, in denen die Klientel statistisch gesehen am häufigsten Diskriminierungen erfährt (z.B. öffentlich-rechtliche Bereiche wie Verwaltung, Schule sowie private Vertragsverhältnisse), nicht durchgängig gewährleistet ist. Hier gilt es in besonderer Weise, Betroffene verstärkt über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren, sie auf Handlungsmöglichkeiten gegen die erlebte Diskriminierung hinzuweisen und ihnen so zu ihrem Recht zu verhelfen. Hierzu ist ein quantitativer und qualitativer Ausbau von geeigneten Formen der Öffentlichkeitsarbeit erforderlich.

Angestrebtes Ziel für Köln ist ein breit angelegter Nicht-Diskriminierungs-Pakt auf der kommunalen Ebene, an dem Institutionen des öffentlichen Rechts, privatwirtschaftliche Unternehmen, Kirchen, Schulen und verschiedene Einrichtungen in privater Trägerschaft teilnehmen. Hierzu gehört auch die feste Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit im zu erstellenden Integrationskonzept der Stadt Köln, das derzeit in Zusammenarbeit der Stadt Köln mit Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern der Integrationsarbeit in Köln entwickelt wird. Ein weiterer Schritt auf diesem Wege ist auch die Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans gegen Rassismus der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus unter Mitwirkung der Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln.

Köln war eine der ersten Städte, die sich – im Rahmen des Ratbeschlusses von 2000 und der Einrichtung des „Drei-Säulen-Modells“ – gegen Diskriminierung ausgesprochen und Maßnahmen getroffen hat. Mittlerweile haben mehrere deutsche Städte Initiativen gegen Diskriminierung entwickelt. Durch einen intensiven Austausch mit Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit u. a. über Antidiskriminierungskonzepte in anderen Städten Deutschlands sowie durch eine stärkere Verzahnung mit lokalen Aktivitäten in Köln könnten zusätzliche Möglichkeiten erschlossen werden, die vor Ort geleistete Antidiskriminierungsarbeit weiter zu entwickeln und auf eine breitere Basis zu stellen.

Die nichtstädtischen Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ werden die Umsetzung der städtischen „Initiative >Chancengleichheit“ aktiv unterstützen und kritisch begleiten. In diesem Zusammenhang wird auch die Erstellung einer stadtinternen Richtlinie zur Umsetzung des AGG dringend für erforderlich gehalten. Ziel dieser Richtlinie sollte sein, Beschäftigte, Kundinnen und Kunden der Stadtverwaltung vor Diskriminierung zu schützen, Chancengleichheit sowie Vielfalt der Beschäftigten zu fördern und den Zugang zu Dienstleistungen der Stadt Köln für alle Kundinnen und Kunden zu sichern.

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V.

Im Zeitraum von 2001 bis 2005 sind dem ADB Köln/ÖgG insgesamt 287 Beschwerden gemeldet worden. In der Mehrzahl der Fälle wurden öffentliche Einrichtungen und Behörden als Verursacher für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht.

Seit Anfang Januar 2005 verzeichnet das ADB Köln/ÖgG einen steigenden Beratungsbedarf. Möglicherweise steht dies im Zusammenhang mit der Diskussion um den Entwurf der Bundesregierung für ein Antidiskriminierungsgesetz (heute: „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“) zu Beginn des Jahres 2005, so dass Betroffene sensibilisiert und ermutigt wurden, in eigener Sache tätig zu werden. Auf der Grundlage des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW hat das AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. die Diskriminierungsfälle, die im Zeitraum 2002 bis 2004 sowie 2005 erfasst wurden, statistisch ausgewertet und in Form zweier Dokumentationen veröffentlicht¹.

Diskriminierungsbereiche	Anzahl	In %
Ämter/Behörden	17	26
Öffentlicher/nicht-öffentl. Wohnbereich	10	15
Arbeitsbereich	10	15
Dienstleistungsbereich	13	19
Bildungsbereich	4	6
Polizei	9	13
Sonstiges	4	6
Diskriminierungsgrund	Anzahl	In %
Herkunft/Nationalität	40	61
Äußere Erscheinung	15	22
Aufenthaltsstatus	4	6
Religion/Weltanschauung	1	1
Sonstiges	7	10

¹ Beide Publikationen können bei Interesse kostenlos über die Geschäftsstelle von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. bezogen werden.

Form der Diskriminierung	Anzahl	In %
Umstrittene Behandlung	49	74
Anfeindung	12	18
Körperliche Gewalt	5	7
Sachbeschädigung	-	-
Sonstiges	1	1
Betroffene	Anzahl	In %
Einzelperson	49	73
Gruppe	18	27
Verursacher	Anzahl	In %
Einzelperson	7	10
Institution oder Personal im öffentl. Bereich	34	51
Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftl. Bereich	14	21
Gruppe	10	15
Unbekannt	0	0

Antidiskriminierungsbüro im Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

Im Zeitraum von 2001 bis 2004 sind dem Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. ca. 150 Fälle gemeldet worden. In diesem Zeitraum kamen die Mehrzahl der Fälle aus dem Bereich Ämter und Behörden, aus dem öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich (Nachbarschaftskonflikte, Probleme bei der Wohnungssuche, Schwierigkeiten mit dem Vermieter) und aus dem Arbeitsbereich (Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz, Probleme bei der Lehrstellensuche).

Die folgende statistische Übersichtstafel gibt noch einmal einen kurzen Überblick über die Fallsituation im Jahre 2005:

Diskriminierungsbereiche	Anzahl	In %
Ämter/Behörden	2	7
Öffentlicher/nicht-öffentl. Wohnbereich	7	24
Arbeitsbereich	4	14
Dienstleistungsbereich	7	24
Bildungsbereich	5	17
Polizei	4	14
Sonstiges	0	0

Diskriminierungsgrund	Anzahl	In %
Herkunft/Nationalität	13	46
Äußere Erscheinung	11	39
Aufenthaltsstatus	1	4
Religion/Weltanschauung	2	8
Sonstiges	1	4
Form der Diskriminierung	Anzahl	In %
Umstrittene Behandlung	18	62
Anfeindung	11	38
Körperliche Gewalt	0	0
Sachbeschädigung	0	0
Sonstiges	0	0
Betroffene	Anzahl	In %
Einzelperson	29	76
Gruppe	7	24
Verursacher	Anzahl	In %
Einzelperson	11	38
Institution oder Personal im öffentl. Bereich	7	24
Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftl. Bereich	3	10
Gruppe	6	21
Unbekannt	2	7

In diesem Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt der Diskriminierungen in den Bereichen öffentlicher/nicht-öffentlicher Wohn- und Dienstleistungsbereich, gefolgt vom Bildungs- und Arbeitsbereich und dem Bereich Polizei. Der Bereich Ämter/Behörden lag 2005 prozentual an vorletzter Stelle.

Die Diskriminierungsgründe wurden mit 46% aufgrund von Herkunft/Nationalität und mit 39% aufgrund der äußeren Erscheinung festgestellt.

Die Diskriminierungsform umstrittene Behandlung wurde auffallend häufig mit 62% registriert.

Die Betroffenen waren überwiegend Einzelpersonen mit 76%.

Bei den Verursachern von Diskriminierung wurden in 38% Einzelpersonen und in 24% Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich genannt.

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

Im Berichtszeitraum 2001 bis 2004 sind bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates 62 Beschwerden über erlebte Diskriminierung bearbeitet worden. Die meisten Beschwerden betrafen den Diskriminierungsbereich „Ämter/Behörden“.

Die im Berichtszeitraum 01.01.2005 bis 31.12.2005 bearbeiteten Fälle sind wie folgt tabellarisch dargestellt.

Diskriminierungsbereiche	Anzahl	In %
Ämter/Behörden	3	50
Öffentlicher/nicht-öffentl. Wohnbereich	1	17
Arbeitsbereich	0	0
Dienstleistungsbereich	2	33
Bildungsbereich	0	0
Polizei	0	0
Sonstiges	0	0
Diskriminierungsgrund	Anzahl	In %
Herkunft/Nationalität	5	62
Äußere Erscheinung	2	25
Aufenthaltsstatus	1	13
Religion/Weltanschauung	0	0
Sonstiges	0	0
Form der Diskriminierung	Anzahl	In %
Umstrittene Behandlung	5	62
Anfeindung	2	25
Körperliche Gewalt	0	0
Sachbeschädigung	0	0
Sonstiges	1	13
Betroffene	Anzahl	In %
Einzelperson	2	33
Gruppe	4	67

Verursacher	Anzahl	In %
Einzelperson	0	0
Institution oder Personal im öffentl. Bereich	3	50
Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftl. Bereich	3	50
Gruppe	0	0
Unbekannt	0	0

Bei den Kriterien „Diskriminierungsgrund“ und „Form der Diskriminierung“ sind Mehrfachnennungen berücksichtigt worden.

IMPRESSUM

Herausgeber:

| AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. | Caritasverband für die Stadt Köln e.V./
Antidiskriminierungsbüro | Interkulturelles Referat der Stadt Köln |

Konzept und Redaktion:

| Banu Bambal — AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. | Jolanta Boldok — Interkul-
turelles Referat der Stadt Köln | Kornelia Meder — Caritasverband für die Stadt Köln e.V./Antidiskriminierungsbüro |

Texte:

| Cevriye Alaman — Interkulturelles Referat der Stadt Köln | Banu Bambal — AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. | Jolanta Boldok — Interkulturelles Referat der Stadt Köln | Kornelia Meder — Ca-
ritasverband für die Stadt Köln e.V./Antidiskriminierungsbüro |

Layout:

| Adrian Starosczyk |

Druck:

| print24 GmbH |

Erscheinungsdatum:

| August 2007 |

Bezug:

| Caritasverband für die Stadt Köln e.V.
Stolzestr. 1a
50674 Köln
Telefon: 0221 - 560 46 32
E-Mail: Kornelia.Meder@caritas-koeln.de |

| Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Keupstraße 93
51063 Köln
Telefon: 0221 - 510 18 47
E-Mail: Banu.Bambal@oegg.de |

| Stadt Köln – Der Oberbürgermeister

Interkulturelles Referat
Kalker Hauptstr. 247-273
51103 Köln
Tel.: 0221 – 221 242 44
E-Mail: interkulturellesreferat@stadt-koeln.de |

