

Anti-Diskriminierungs-Büro (ADB) Köln

Einleitung

Der Dokumentation 2002/2004 war ein so großer Erfolg beschieden, dass sie bereits vergriffen ist. Infolge dessen erschien es uns sinnvoll, dem interessierten Publikum die Dokumentation erneut zur Verfügung zu stellen. Diese Neuauflage ist mit einer Beilage um die Ergebnisse unserer Arbeit im Jahre 2005 ergänzt worden.

Die Anzahl der Menschen, die das ADB Köln aufsuchten, um eine Diskriminierung zu melden, ist in diesem Jahr erheblich gestiegen. Darüber hinaus kam eine Vielfalt von Anfragen, entweder zu Migrationsthemen oder aktuellen politischen Ereignissen, wie die Unruhen in Frankreich bis hin zum Koalitionsvertrag der neuen Regierung und die Auswirkungen auf den Migrationsprozess in Deutschland. Dies bezeugt eine wachsende Sensibilisierung und das Bewusstsein für gesellschaftliche Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung sowohl unter den MigrantInnen als auch in der breiten Gesellschaft.

Antidiskriminierungsarbeit wird immer mehr integraler Bestandteil einer „Integrationspolitik“, verstanden als eine Menschenrechts- bzw. Gleichbehandlungspolitik, mit dem Ziel, eine „Kultur der Anerkennung“ zu schaffen. Dies ist allerdings nicht ohne politische und rechtliche Gleichstellung aller in Deutschland lebenden Menschen zu erreichen.

Das ADB-Team

Inhalt

Statistische Auswertung und Darstellung von gemeldeten Diskriminierungsbeschwerden im Jahre 2005	2
Deutsche Bahn – Freie Fahrt für Diskriminierung	
„Ich weiß schon, wie ich mit Euch Zigeunern umzugehen habe“	
Mit Rat und Tat	
Schlag gegen Zivilcourage	
„Du musst lernen, als Schwarzer zu leben“	
Hetzjagd auf Kinder in Bonn	
Beschwerdefenster	
Verschiedene Schwerpunkte	8
Kommunale AD-Arbeit	
Verankerung des Themas „Diskriminierung“ in die Curricula der sozialwissenschaftlichen Fakultäten	
Antidiskriminierungsarbeit auf der Bühne	
Diskriminierung gemeinsam bekämpfen – Kölner „BürgerInnenforum: Vielfalt statt Diskriminierung“	
Umfassendes Antidiskriminierungsgesetz nötig – allein der politische Wille fehlt	10
Öffentlichkeitsarbeit	10
Lesung & Diskussionsforum zu TheBlackBook – Deutschlands Häutungen	
Anti Diskriminierungs Büro im Fokus der Medien	
Das ADB Köln wurde als Beispiel für „good practice“ in der AD-Arbeit in Deutschland ausgewählt	

Statistische Auswertung und Darstellung von gemeldeten Diskriminierungsbeschwerden im Jahre 2005

Seit Anfang Januar 2005 verzeichnete das **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB) Köln einen steigenden Beratungsbedarf. Möglicherweise stand dies im Zusammenhang mit der Diskussion um den Entwurf der Bundesregierung für ein Antidiskriminierungsgesetz zu Beginn des Jahres, so dass Betroffene sensibilisiert und ermutigt wurden, in eigener Sache tätig zu werden.

Im Erfassungszeitraum von Januar 2005 bis Dezember 2005 wurden 67 neue Fälle aufgenommen, bearbeitet und dokumentiert. Ausgenommen sind jene Beschwerden, die uns telefonisch oder anonym über das Beschwerdefenster gemeldet wurden, bei denen es nicht zu einem persönlichen Beratungsgespräch kam.

Wenngleich die Bearbeitung der meisten Fälle des Erfassungszeitraumes noch nicht abgeschlossen ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt dennoch festgestellt werden, dass unter den insgesamt 67 Fällen, die an unser Büro herangetragen wurden, nur bei einer einzigen Beschwerde keine Diskriminierung vorlag.

51% unserer KlientInnen beklagten sich über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer „Herkunft“, gefolgt von „Äußerer Erscheinung/Hautfarbe“ mit 22%, 9% der Betroffenen berichteten über Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer „Nationalität“. Unter „Sonstiges“ mit insgesamt 12% fallen Diskriminierungsgründe wie Sprache, Glaube oder Weltanschauung und politische Überzeugung. „Nationalität“ als ein weiterer Grund für die gemeldeten Diskriminierungen steht mit 6% an letzter Stelle (siehe Diagramm 1).

Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen mit insgesamt 26% ereignete sich – wie in den Jahren 2002 und 2004 auch – auf **Ämtern und/oder Behörden** (siehe Diagramm 2). Während es sich beim Jugend-, Sozial- und Wohnungsamt und der Agentur für Arbeit um vereinzelte Vorfälle handelt, hat sich die Mehrzahl der Diskriminierungen auf den Ausländerbehörden zuge- tragen.

Bei den meisten Fällen im Bereich der Ausländerbehörden handelt es sich nach wie vor 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 der SachbearbeiterInnen bzw. SachbereichsleiterInnen ihnen gegenüber, wie unnötiges Hinauszögern der Bearbeitungsdauer z.B. bei der Genehmigung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis.

Ein signifikanter Anteil der Diskriminierungsvorwürfe gegenüber den Bezirksausländerämtern bzw. der Ausländer-

behörden werden von türkischen und iranischen Staatsangehörigen erhoben.

Die im **Dienstleistungsbereich** gemeldeten Diskriminierungen mit einem Anteil von insgesamt 19% trugen sich in öffentlichen Verkehrsmitteln, beim Zugang zum Gesundheitswesen, im Unterhaltungsgewerbe und in Gaststätten sowie während der Inanspruchnahme von sonstigen kommerziellen Diensten wie Reparaturdienste zu. Dabei ereigneten sich die Diskriminierungen hauptsächlich aufgrund der vermeintlichen Herkunft oder Nationalität sowie der äußeren Erscheinung/Hautfarbe der betroffenen Personen. So wurde etwa zwei jungen Männern trotz Eintrittskarten zur Silvesterparty des E-Werks in Köln mit den Worten „Ihr passt nicht ins Bild, ihr kriegt das Geld zurück und verlasst das Gebäude“ der Einlass verweigert.

Im Laufe des Jahres wurden unserem Büro häufig Erfahrungen und Beobachtungen gemeldet, bei denen die Bevölkerungsgruppe der in Köln lebenden Roma und Sinti Opfer pauschalisierender, fahrlässiger und diskriminierender Äußerungen geworden sind.

Deutsche Bahn – Freie Fahrt für Diskriminierung

Am Sonntag, den 10. April 2005 ertönte im Kölner Hauptbahnhof dem Wortlaut nach folgende Durchsage: „Sehr geehrte Fahrgäste auf den Gleisen 9 und 10, unsere Freunde, die Zigeunerkinder sind wieder unterwegs. Daher bitten wir Sie ein besonderes Augenmerk auf Ihre Taschen und Ihr Handgepäck zu haben!“

Petra M., die sich an diesem Tag im Kölner Hauptbahnhof befand und Zeugin dieser diskriminierenden Durchsage wurde, richtete am 15. April 2005 ein Beschwerdeschreiben an das Beschwerdemanagement der Deutschen Bahn. Eine Kopie des Briefes bekam das ADB Köln zur Kenntnisnahme. Einige Wochen später erhielt Frau M. ein standardisiertes Antwortschreiben, in dem mit keinem Wort Bezug genommen wurde auf ihre ganz konkrete Beschwerde.

Erst nachdem sich das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln gemeinsam mit Rom e.V. an das Büro des Beschwerdemanagements der Deutschen Bahn wandte, kam es zu einer persönlichen Stellungnahme des Bahnhofmanagement Köln über die Person des Beschwerdemanagers. Im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit einer Vertreterin des ADB Köln und einem Vertreter von Rom e.V. erklärte der zuständige Beschwerdemanager, dass ihm hinsichtlich der besagten Durchsage insgesamt acht Beschwerden von empörten Fahrgästen vorlägen, die er sehr ernst nehme. Er erklärte uns, dass im vorliegenden Fall der für die Durchsage verantwortliche Mitarbeiter sowohl für die Durchsage selbst sowie auch für sein Verhalten gerügt worden sei. Zudem sei er ermahnt worden, mit der Auflage, dass er, für den Wiederholungsfall, mit arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Folgen zu rechnen habe. Leider teilte uns der Beschwerdemanager auch mit, dass der Mitarbeiter keine Veranlassung sehe, sich für sein Verhalten zu entschuldigen.

Der Beschwerdemanager der Deutschen Bahn wird noch einiges zu tun haben, denn einige Monate später ereignete sich ein ähnlicher Fall, der seine Aussagen und Erläuterungen völlig konterkariert. Am 8. November 2005 tätigte ein Zugbegleiter folgende Durchsage: „Liebe Fahrgäste, bitte passen Sie auf Ihre Wertgegenstände auf, die lieben „Klau-Kids“ sind unterwegs.“ Diese Durchsage ertönte

während der Zugfahrt noch insgesamt zweimal. Wenn gleich diesmal nicht von „Zigeunern“, sondern von sog. „Klau-Kids“ die Rede war, änderte dies nichts an der Tatsache, dass das Wort „Klau-Kids“ gerade im Zuge der gezielten „Klaukid“-Kampagne des Kölner Express unvermeidlich mit den in Köln lebenden Romakindern in Verbindung gebracht wird.

Diagramm 1: Diskriminierungsgründe

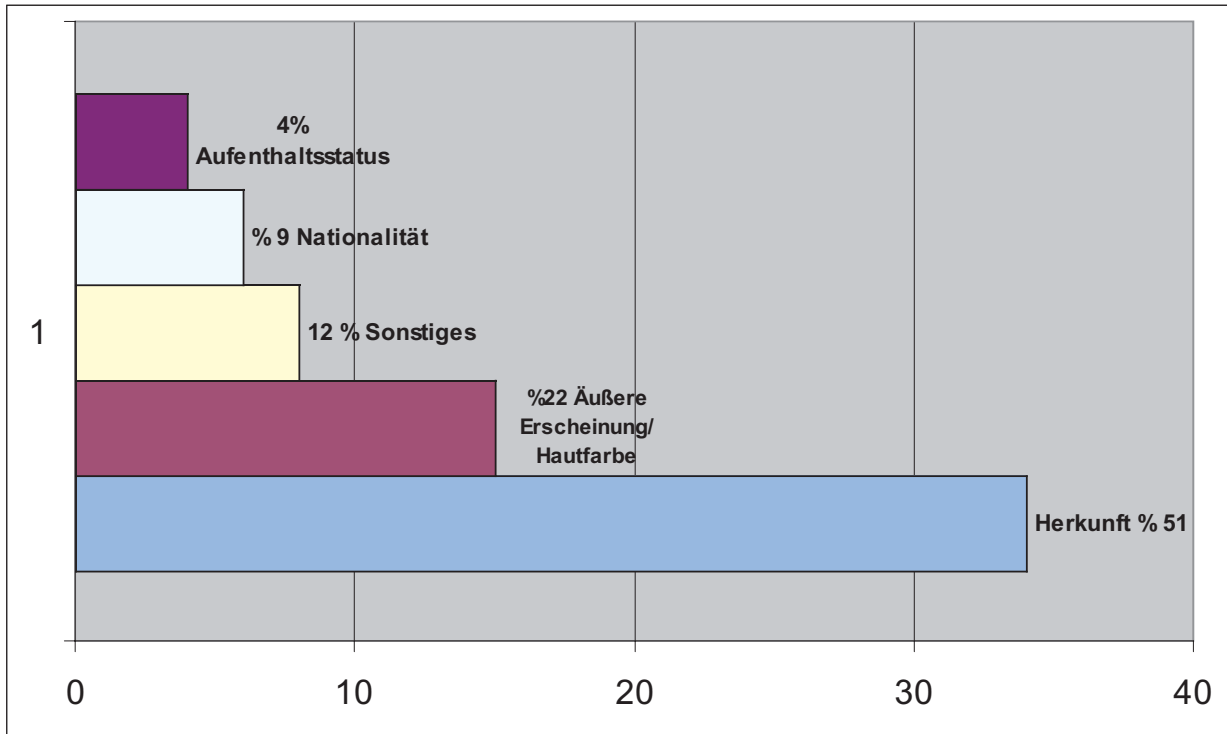
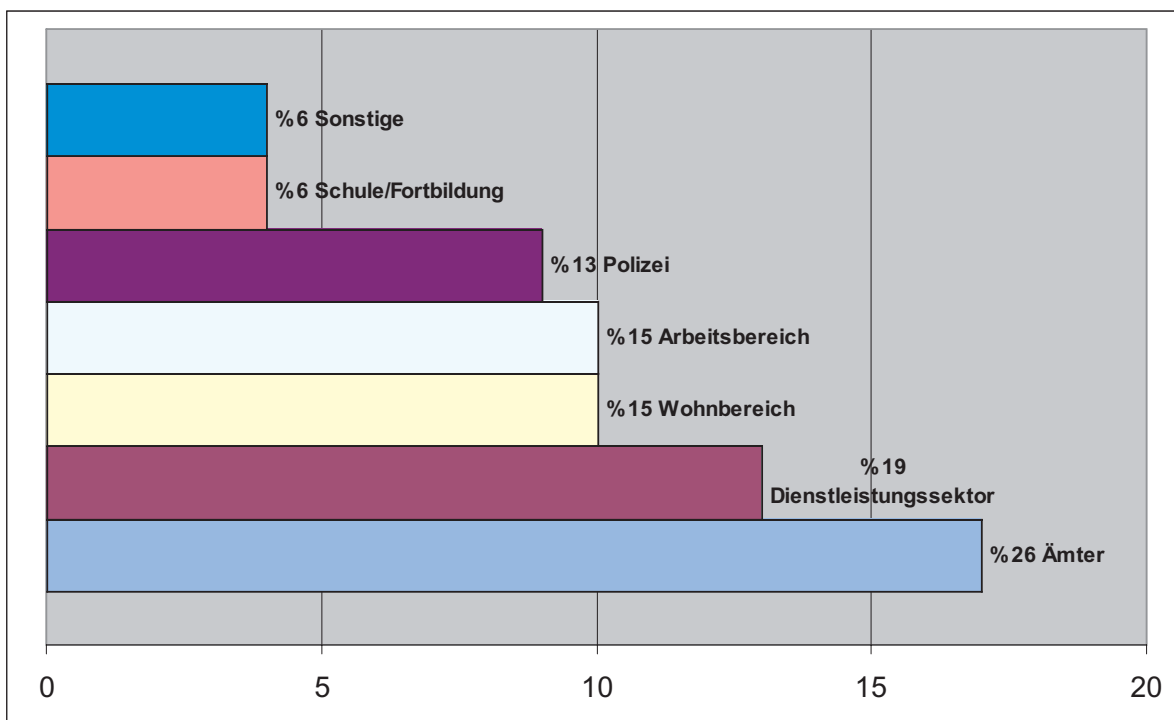


Diagramm 2: Diskriminierungsbereiche



„Ich weiß schon, wie ich mit Euch Zigeunern umzugehen habe!“

Am Donnerstag, den 15. September 2005 suchte Frau Marianne B. mit ihrem 8-jährigen Sohn die Notfallambulanz der Kölner Kinderklinik in der Amsterdamer Straße auf. Ihr Sohn litt unter einer akuten Mittelohrentzündung, begleitet von hohem Fieber und starken Ohrenschmerzen.

Als das Kind während der Behandlung wiederholt anfang, schmerzvoll zu schreien und die Mutter daraufhin den diensthabenden Arzt bat, etwas vorsichtiger zu sein, sagte er zu ihr: „Ich weiß schon, wie ich mit Euch Zigeunern umzugehen habe.“ Als Frau B. daraufhin nach dem Namen des Arztes fragte, ignorierte er dies. Trotz mehrmaligem Nachfragen nannte der diensthabende Arzt seinen Namen nicht. Daraufhin erkundigte sich die Mutter bei der ebenfalls im Behandlungsraum anwesenden Krankenschwester nach dem Namen des Arztes. Sie wiederum erwiderte darauf mit folgender Aussage: „So wie ihr Zigeuner zusammenhalten könnt, können wir das auch.“

Sowohl die Klinikleitung als auch die Ärztekammer Nordrhein wurden über den o.g. Vorfall unterrichtet. Nach der klinikinternen Überprüfung des Vorfalles werden gegen den diensthabenden Arzt sowie die diensthabende Krankenschwester dienstrechtliche Schritte eingeleitet.

Der prozentuale Anteil der im Erfassungszeitraum gemeldeten Diskriminierungen im **Arbeitsbereich** liegt mit 15% an dritter Stelle. Viele ArbeitnehmerInnen 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 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“ jedoch zu Respekt- und Rücksichtslosigkeiten bis hin zu psychischem Druck durch Anfeindung oder gar explizit rassistisch motiviertem Mobbing führen.

Im letzten Drittel des Erfassungszeitraumes suchten unsere Beratungsstelle vermehrt Frauen aus den ehemaligen GUS-Staaten auf, die bereits in ihren Herkunftsländern zu hochqualifizierten Fachkräften ausgebildet wurden und in Deutschland aufgrund fehlender bzw. mangelnder Anerkennung ihrer Qualifikationen neue berufliche Wege bestreiten haben. Viele unter ihnen sind seit einigen Jahren als Lehrerinnen, Erzieherinnen, Altenpflegerinnen oder Ingenieurinnen tätig und müssen sich jeden Tag aufs Neue den rassistisch motivierten Äußerungen ihrer KollegInnen aussetzen.

Als weiterer zentraler Bereich kristallisiert sich mit insgesamt 15% zunehmend der **Wohnungsbereich** heraus. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Diskriminierungen der Betroffenen aufgrund ihrer äußeren Erscheinung/Hautfarbe. Bei den gemeldeten Fällen standen fast ausschließlich Nachbarschaftskonflikte zwischen weißen und schwarzen Menschen im Vordergrund. Ein großer Anteil der Personen, die sich aufgrund von Diskriminierungs-

erfahrungen im nachbarschaftlichen Bereich an das ADB Köln wandten, leben in Wohnhäusern des großen städtischen Unternehmens GAG und Grubo, das breite Schichten der Kölner Bevölkerung mit Wohnraum versorgt.

„Die GAG-Mitarbeiter helfen mit Rat und Tat“ – unter diesem Motto wirbt der Konzern in seinen monatlich erscheinenden „Allgemeinen Mieterinformationen“ mit seinem Kundenservice, seien es die Mieter-, Objekt- oder Sozialbetreuer in den einzelnen Stadtteilen oder das „professionelle Beschwerde-Management“, das eingeführt wurde, so der GAG-Vorstandssprecher Burkhard von der Mühlen in der „Allgemeine Mieterinformation“ vom April 2002, um noch schneller reagieren und Probleme beseitigen zu können. Doch die Realität ist eine völlig andere.

Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden aus dem nachbarschaftlichen Bereich und im Zuge der Kontaktaufnahme zu GAG und Grubo MitarbeiterInnen müssen wir immer wieder feststellen, dass die Beschwerden unserer KlientInnen als „völlig überzogen“ etikettiert werden. So geschehen auch bei Herrn Ejede K., ein GAG und Grubo Mieter kamerunischer Herkunft.

Mit Rat und Tat

Der zweifache Familienvater bezog vor fünf Jahren eine GAG und Grubo Wohnung im Westen Kölns. Im Haus, in dem sich auch seine Wohnung befindet, wohnen und leben in der Mehrzahl Mieter nicht-deutscher Herkunft. Er und seine Familie sind die einzige Mietpartei, die eine dunkle Hautfarbe haben. Vor knapp einem Jahr entdeckt Herr K. erste rassistisch motivierte Schmierereien („Verschwinde Du Neger“) im Treppenhaus des Wohnhauses. Kurze Zeit später häufen sich Kritzeleien dieser Art auf allen Etagen des Wohnhauses und im Fahrstuhl, mit dem Unterschied, dass sie sich diesmal gezielt gegen ihn und seine Familie richten („Ejede, verschwinde Du Neger“), sein Namensschild am Hauseingang wird ebenfalls mit „Neger“ übermalt, seine Post wird entwendet, so dass er sich gezwungen sieht, ein Postfach für sich und seine Familie einrichten zu lassen. Eines Tages überrascht er einen deutschen Nachbarn dabei, als dieser gerade weitere Schmierereien an die Wände des Treppenhauses krizzelt. Er stellt ihn sofort zur Rede und erfährt, dass diese rassistischen Gekritzel seine Handschrift tragen.

Herr K. macht von allen Schmierereien Fotos und spricht in dieser Angelegenheit in der zuständigen GAG und Grubo Geschäftsstelle vor, zeigt dem Sachbearbeiter die Fotos und berichtet ihm auch von der Unterredung mit seinem deutschen Nachbarn. Der Sachbearbeiter nimmt die Beschwerde auf und richtet an Herrn K. einige Tage später ein Schreiben mit folgendem Inhalt: „Sehr geehrter Herr K., wir bedanken uns für Ihre Vorsprache in unserer Sprechzeit. Allerdings teilen wir die uns gegenüber geäußerte überzogene Kritik in keiner Weise.“ Zugleich wird ihm der Vorschlag unterbreitet, dass zwecks Klärung mit der von ihm angegebenen Mietpartei ein gemeinsames Gespräch vereinbart werden kann, vorausgesetzt, beide Parteien erklären hierzu ihr Einverständnis. Herr K. willigt in solch ein Gespräch ein, die beschuldigte Mietpartei jedoch nicht, so dass letztlich ein klärendes Gespräch nicht stattfindet. Als die Schmierereien dennoch nicht aufhören und Herr K. daraufhin sich wieder an GAG und Grubo wendet, wird ihm nahe gelegt, in ein anderes Wohnhaus des Konzerns umzuziehen.

Dieses Beispiel, das exemplarisch ist für viele Beschwerden, die an das ADB Köln herangebracht und durch uns bearbeitet werden, zeigt ein ganz bestimmtes Muster des „professionellen Beschwerde-Management“ der GAG und Grubo im Umgang mit sog. interkulturellen Konflikten im nachbarschaftlichen Bereich. Die verantwortlichen GAG und Grubo MitarbeiterInnen erklären Beschwerden dieser

Art teilweise als „überzogen“ und scheinen damit auch überfordert zu sein. Die beschuldigte Mietpartei leugnet die Vorwürfe der betroffenen Personen, die zuständigen MitarbeiterInnen verweisen im letzten „Verwaltungsakt“ auf die Möglichkeit eines klärenden Gespräches, das jedoch nicht stattfindet, da die Gegenseite ihr Einverständnis hierzu nicht erteilt.

Um Missverständnissen vorzubeugen, muss in diesem Zusammenhang mit Nachdruck festgehalten werden, dass es uns nicht darum geht, GAG und Grubo MitarbeiterInnen der Diskriminierung zu bezichtigen. Das sog. „Beschwerde-Management“ ist bei weitem nicht ausreichend, Diskriminierungsfälle anzugehen.

Seit September 2005 implementiert das ADB Köln in enger Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Tätigen MediatorInnen eine Anlaufstelle, die bei nachbarschaftlichen Konflikten Vermittlung und Hilfestellung anbietet. Dabei wird das Ziel verfolgt, gemeinsam mit StadtteilbewohnerInnen sich selbst tragende Selbsthilfestrukturen zu etablieren, die bei Nachbarschaftskonflikten genutzt werden sollen.

Im Erfassungszeitraum erreichten das ADB Köln vermehrt Beschwerden von Menschen, die Opfer einer Misshandlung **durch Polizeibeamte** oder eines polizeilichen Übergriffs geworden sind (insgesamt 13%). Die in diesem Bereich gemeldeten Diskriminierungen ereigneten sich überwiegend aufgrund der vermeintlichen Herkunft und/oder der äußeren Erscheinung/Hautfarbe der betroffenen Personen. Die fraglichen Übergriffe durch Polizeibeamte und/oder andere Sicherheitskräfte trugen sich überwiegend bei Personen- und Verkehrskontrollen, bei der Festnahme mutmaßlicher „Delinquenten“ oder in Polizeihaft zu. Kennzeichnend ist, dass es sich bei den besagten Opfern ausschließlich um Männer mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit oder Deutsche ausländischer Herkunft handelt. Einige der Beschwerdeführer haben infolge der exzessiven Gewaltanwendung durch die Polizei (Fußtritte, Faustschläge) zum Teil schwere Verletzungen davongetragen und mussten stationär behandelt werden. Etwa ein Drittel der Betroffenen leidet an schwerwiegenden (post-)traumatischen Beschwerden und befindet sich momentan in psychologischer Behandlung.

Schlag gegen Zivilcourage

Ein besonders tragischer Fall von polizeilicher Misshandlung und exzessiver Gewaltanwendung durch diensthabende Polizeibeamte hat sich im September in Köln zugegetragen. Ali R., sein jüngerer Bruder und einige Freunde waren auf dem Weg zu einer Party, als sie auf der gegenüber liegenden Straßenseite eine Gruppe randalierender deutscher Jugendliche sahen. Ein dabei stehendes Mädchen rief blutüberströmt um Hilfe. Ali R. und seine Begleiter liefen ihr zu Hilfe, zur gleichen Zeit trafen auch zwei Streifenwagen ein. Die Polizeibeamten stürzten sich sofort auf Herrn R., zogen seine Arme hinter den Rücken und legten ihm Handfesseln an.

Obgleich er und das besagte Mädchen immer wieder beteuerten, dass er lediglich dem Mädchen helfen wollte, nahmen die Polizeibeamten ihn mit auf die Polizeiwache. Dort erlitt er massive Hämatome an Armen und Beinen, mehrere Platzwunden und eine Rippenfraktur. Herr R. hat gegen die diensthabenden Polizeibeamten Strafanzeige gestellt.

Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass der Polizei der Einsatz von körperlicher Gewalt ausdrücklich erlaubt ist, ausgenommen sind nur wenige Gewaltanwendungen wie Exekutionen und Folter. Polizeiliche Gewaltanwendung wird – rechtlich betrachtet – von einem legalen Eingriff in die Rechte der BürgerInnen zu einem „Übergriff“, wenn sie „unverhältnismäßig“ geschieht. Im Allgemeinen gilt jedoch, dass Polizeihandlungen erst durch den Kontext, in dem sie ausgeführt werden, zum Übergriff werden (können)¹. Bei dem hier beschriebenen Vorfall handelt es sich jedoch um missbräuchlich eingesetzte polizeiliche Autorität.

Nur selten werden die für die Misshandlungen verantwortlichen 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 Polizeibeamten nicht vor Gericht für das Geschehen verantworten müssen. Diese Strategie des Beschwerdemanagements der Polizei führt insbesondere bei den Beschwerdeführern, sprich den Opfern, 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“ – keinen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, auch wenn die betroffenen Personen unschuldig sind.

Die Mehrzahl der Opfer entschließt sich dazu, die ihnen widerfahrene polizeiliche Gewalt zur Strafanzeige zu bringen. Nur einige wenige Opfer sehen davon ab, Strafanzeige gegen Polizeibeamte, die für ihre Misshandlungen verantwortlich sind, zu stellen. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass zum einen die Gegenanzeigen der Polizei auf die Misshandlungsoffer oftmals abschreckend wirken und zum anderen die besagten Personen im Besitz eines ungefestigten Aufenthaltstitels sind und in folge dessen ausländerbehördliche Repressalien befürchten.

An vorletzter Stelle stehen mit insgesamt 6% Diskriminierungen im Bereich **Schule/Fortbildung/Hochschule**. Im Erfassungszeitraum wurden dem ADB Köln ausschließlich Beschwerden aus dem Schulbereich gemeldet. Bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen im Schulbereich richtet sich unser Augenmerk verstärkt auf immer wiederkehrende Mechanismen und Strukturen schulischen Handelns, die an der strukturellen Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien ursächlich beteiligt sind.

Zu einem dieser wiederkehrenden Mechanismen gehört es auch, dass der legitime Widerspruch zugewanderter Eltern gegen eine mögliche Überweisung ihres Kindes an die Sonderschule für Lernbehinderte von LehrerInnen, zunehmend auch von zuständigen Schulämtern, als Kulturkonflikt aufgefasst und in der Folge entwertet wird.

¹ Vgl. hierzu: Pütter: Polizeiübergrieffe. Polizeigewalt als Ausnahme und Regel. In: Bürgerrechte & Polizei/CILIP 67 (3/2000).

Gestützt auf die sog. Kulturkonflikthypothese wird der Widerspruch, insbesondere türkischer Eltern, als Feindseligkeit und Aggression gegenüber dem deutschen Schulsystem gedeutet.

Die hier zugrunde gelegten Daten können selbstverständlich keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben. Die Aussagekraft der Daten bezieht sich daher auf die im Erfassungszeitraum (Januar 2005 bis Dezember 2005) aufgenommenen, bearbeiteten und dokumentierten Diskriminierungsfälle. Vergleicht man die in den Jahren 2002 und 2004 statistisch erfassten Diskriminierungsbeschwerden mit denen von 2005, so können ganz bestimmte Entwicklungen und „Trends“ beobachtet werden. Gestützt auf unsere Erfahrungen und Beobachtungen kann jedoch festgestellt werden, dass das wahre Ausmaß von Diskriminierungen in den Bereichen Ämtern, Arbeitsplatz, Schulen, Wohnungsmarkt, Unterhaltungsgewerbe etc. sehr viel höher ist.

Diese Auswertung liefert uns Aufschluss über das Ausmaß individueller, struktureller und institutioneller Diskriminierungsmechanismen, auf Basis dessen wir wirksame Interventionsstrategien und Handlungsansätze gegen Formen jeglicher Diskriminierung entwickeln können.

„Du musst lernen, als Schwarzer zu leben“

Die deutsche Schule ist maßgeblich an der Herstellung ethnischer Diskriminierung und der Hervorbringung einer ethnischen Ordnung beteiligt. Daher muss in der Ausbildung von LehrerInnen die Problematik der institutionellen Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund besondere Beachtung finden. Dazu gehört es auch, den eigenen Ethnozentrismus zum Thema zu machen, ihn zu definieren und zu bekämpfen. Dies gilt auch für die hegemonialen Strukturen und Dynamiken, in denen LehrerInnen gelernt haben, dass die Normen, Werte, Erfahrungen und gesellschaftlichen Konzepte der „Mehrheitsgesellschaft“ jeglichen Normen, Werten und Erfahrungen anderer Ethnien überlegen seien. Geschieht dieses nicht, bedeutet das für diejenigen, die durch ethnozentristische Diskriminierung verletzbar sind, dass Erfahrungen mit Gewalt nicht wahrgenommen oder für zweitrangig erklärt werden. Dazu folgendes Beispiel:

Denis, ein Drittklässler afrikanischer Herkunft, wird seit der 1. Klasse von seinem Mitschüler – Mike – beschimpft, dabei immer wieder als „Negerschwein“ bezeichnet. Trotz mehrerer Interventionsversuche der Klassenlehrerin hören Mikes verbale Attacken nicht auf. Die Versuche der Mutter, ihren Sohn in die Parallelklasse versetzen zu lassen, werden von der Klassenlehrerin immer wieder abgeschlagen.

Während eines Fußballspiels kommt es zwischen Denis und Mike wegen eines Fußballtores zu Streitigkeiten. Beide treten sich, dabei wird Mike verletzt und muss für zwei Tage ins Krankenhaus. Am nächsten Tag sagt die Klassenlehrerin zu Denis, er habe Mike auf dem Gewissen. Es wird eine Klassenkonferenz einberufen, zu der Denis' Mutter in Begleitung einer Person vom Jugendamt erscheint. Denis' Mutter hatte vor einiger Zeit das Jugendamt über das rassistische Verhalten Mikes gegenüber ihrem Sohn unterrichtet und in dieser Angelegenheit um Unterstützung gebeten. Nach der Anhörung der Mutter und der Mitarbeiterin des Jugendamtes lautet der Beschluss

der Klassenkonferenz, Denis müsse aufgrund seines Fehlverhaltens – „körperliche Gewalt gegen einen anderen Schüler“ – in die Parallelklasse versetzt werden. Die rassistisch motivierten Beschimpfungen von Mike, denen Denis seit der 1. Klasse ausgesetzt ist, blieben bei dieser Urteilsprechung unberücksichtigt. Dieser Meinung ist auch die Klassenpflegschaft und möchte gemeinsam mit Denis Mutter gegen den Beschluss der Klassenkonferenz angehen. Die Vorsitzende der Klassenpflegschaft wendet sich diesbezüglich an die Klassenlehrerin und den Schulleiter. Beide lehnen ein Treffen in dieser Angelegenheit ohne jede Begründung ab.

Einige Tage später führt die Klassenlehrerin eine Unterredung mit Denis. Während des Gesprächs sagt sie zu ihm, er müsse endlich lernen, als „Schwarzer“ zu leben, denn es werde noch viele Mikes in seinem Leben geben. Denis wird gemäß der Entscheidung der Klassenkonferenz in eine Parallelklasse versetzt.

Hetzjagd auf Kinder in Bonn

Am Samstag, den 26. November 2005 erreichte das **Anti-Diskriminierungsbüro** (ADB) Köln folgende Beschwerde eines Elternpaares aus Bonn, die das, was ihrem Sohn und seinen Freunden am Freitag Abend, den 25.11.2005 passiert ist, wie folgt zusammenfasst:

Multikulturelles Bonn?

„Die Museumsmeile hat auch dieses Jahr wieder eine schöne Attraktion dazu bekommen. Die Eisbahn ist bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu einem beliebten Treffpunkt geworden. So auch für unseren Sohn und seine Freunde. Aber leider währte die Freude in diesem Jahr nicht lange. Der Besuch der Schlittschuhbahn wurde am vergangenen Freitag Abend abrupt durch eine Hetzjagd, ausgelöst von einer ca. 20 Personen großen Gruppe Jugendlicher mit zweifelhaftem, wahrscheinlich sogar rechtsradikalem Hintergrund abgebrochen. Wie kommen wir zu dieser schwer wiegenden Schlussfolgerung, dass ein rechtsradikaler Hintergrund gegeben war? Die bedrohlich klingende Schilderung unserer 12-14-jährigen Kinder lässt für uns leider kein anderes Fazit zu. Kinder und Jugendliche können untereinander durchaus an Äußerlichkeiten die Gesinnung anderer Jugendlicher erkennen. Dazu gehörten in diesem Fall Jacken mit Emblemen und Aufschriften, die von Rechtsradikalen verwendet werden. Der von den Jugendlichen mitgeführte Kampfhund (mit Maulkorb) versetzte die Kinder zusätzlich in Angst.

Ein weiteres, viel schwerer wiegendes Indiz ist, dass bestimmte Kinder von der Gruppe älterer Jugendlicher gehetzt und verfolgt wurden und zwar selektiv nach Hautfarbe. Auch diesen Schluss lässt die Schilderung unserer Kinder eindeutig zu. Wie es in unserem multikulturellen Bonn üblich ist, gehörten zu ihrer Gruppe Kinder mit weißer und Kinder mit anderer Hautfarbe. Erstere konnten sich unbehelligt bewegen, während die anderen Kinder verfolgt wurden. Die U-Bahnstation war im Griff der Meute und auch ein nahe gelegenes Parkhaus sowie das Gelände um den Museumsplatz wurden von den Jugendlichen mit dem Hund durchsucht. Unsere Kinder konnten sich nur durch Verstecken und letztendlich durch Weglaufen in Sicherheit bringen. Zum Glück bekamen die hetzenden Jugendlichen keines der Kinder zu fassen, denn deren einheitliche Meinung war: „Die hätten uns zusammengeschlagen, wenn sie uns erwischt hätten“. Die verständliche Angst unserer Kinder in dieser Situation kam durch deren Schilderungen sehr deutlich zum Ausdruck. Hinzu kommt, dass sie aus Furcht vor weiteren Übergriffen in Zukunft die Schlittschuhbahn auf dem Museumsplatz meiden wollen. Aber ist das die Lösung?“

Auf Wunsch der Eltern hin, verfasste das ADB Köln eine Pressemitteilung und schickte diese an die Oberbürgermeisterin und den Integrationsrat der Stadt Bonn sowie an die Bonner Ratsfraktionen.

In dem Schreiben forderte das ADB Köln alle politisch Verantwortlichen auf, wachsam gegenüber solchen Angriffen und Angreifern zu sein und solche Taten aufs Schärfste zu verurteilen.

Mit großer Bestürzung reagierten sowohl der Integrationsrat als auch die Bonner Grünen auf die möglicherweise rassistisch motivierte Hetzjagd gegen die betroffenen Kinder. Die Stadtverordnete der Grünen stellte Anzeige gegen

die Jugendlichen und forderte den kaufmännischen Geschäftsführer der Bundeskunsthalle auf, das Aufsichtspersonal entsprechend zu schulen und das zur Bundeskunsthalle gehörende Umfeld zu erweitern.

Inzwischen hat die Bonner Polizei den Fall an ihre Abteilung Staatsschutz übergeben und wird den Vater eines betroffenen Kindes zu den Vorwürfen anhören.

Beschwerdefenster

Seit April 2005 bietet das ADB Köln auf der Homepage seines Trägervereins, Öffentlichkeit gegen Gewalt, die Möglichkeit, Diskriminierungsbeschwerden elektronisch an uns heranzutragen.

Dieses Angebot wurde über den folgenden Flyer verbreitet und bekannt gemacht.

„Beschwerdefenster“ bei Diskriminierung www.oegg.de

Hier können Sie Ihre Beschwerde eintragen. Alle Angaben sind freiwillig. Sie können anonym bleiben und nur den Vorfall beschreiben.

Sie können auch einen **Beratungstermin** bei uns bekommen. Geben Sie dann bitte ihre Telefonnummer und/oder E-Mail Adresse ein. Wir rufen Sie dann so schnell wie möglich zurück – oder Sie rufen uns an unter 0221 - 510 18 47.

- ▶ Wir informieren Sie über Ihre Rechte
- ▶ Wir beraten Sie über mögliche Gegenmaßnahmen
- ▶ Wir vermitteln Gespräche mit der Verwaltung, Polizei, Medien, Anwälten und anderen relevanten Einrichtungen.

Wer sind „Wir“?

**Das
AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln
von Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG)**

**Keupstraße 93
51063 Köln (Mülheim)
Telefon 0221-510 18 47
Fax 0221-952 11 26**



Das AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln wird gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Diskriminierung melden! www.oegg.de

Menschen mit Migrationshintergrund, Schwarze Menschen in Deutschland oder Flüchtlinge sind einer Vielzahl von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen ausgesetzt.

Benachteiligung bei der Arbeit, der Wohnungssuche, in der Schule, falsche oder schlechte Beratung durch Behörden, Beleidigungen wegen der Herkunft, der Sprache oder dem Aussehen ...

... Diskriminierung kann viele Gesichter haben.

- ▶ Sie werden auf ihrer Arbeitsstelle, bei der Wohnungssuche, in der Schule oder Ausbildung beleidigt oder benachteiligt?
- ▶ Sie werden bei Behörden nicht ausreichend oder sachgerecht beraten?
- ▶ Ihnen wird der Zugang verwehrt, z.B. zu Diskotheken oder Gasstätten?
- ▶ Sie werden von bestimmten Menschen (aus rassistischen Gründen) aufgrund ihrer Herkunft oder Sprache beleidigt, verbal oder körperlich angegriffen?
- ▶ Sie werden in öffentlichen Verkehrsmitteln herausgegriffen und kontrolliert oder schikaniert?
- ▶ Sie werden von Polizisten auf Grund Ihres Aussehens verdächtigt oder beleidigt?
- ▶ Sie haben miterlebt oder beobachtet, dass jemand diskriminiert wurde und wollen etwas dagegen tun?

**Ist Ihnen eine ähnliche Situation passiert?
Hier können Sie es melden.**

Verschiedene Schwerpunkte

Kommunale AD-Arbeit

Das „Drei-Säulen-Modell“ (eine Kooperation zwischen dem Interkulturellen Referat der Stadt Köln, dem Caritasverband für die Stadt und Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. siehe auch S. 32) hat in diesem Jahr eine sog. „Gemeinsame Plattform zur Antidiskriminierungsarbeit“ beschlossen.

Diese Vereinbarung (siehe Kasten) wurde dem Integrationsrat und dann dem Ausschuss Soziales und Senioren vorgelegt und von diesen Gremien per Beschluss zustimmend zur Kenntnis genommen.

Das Kölner „Drei-Säulen-Modell“ und der „Arbeitskreis Antidiskriminierungsarbeit in Köln“ haben 2005 über drei neue Arbeitsgruppen zentrale Themenbereiche aufgenommen, die in Köln von großer Relevanz für MigrantInnen sind. Das ADB Köln nimmt an diesen Arbeitsgruppen aktiv teil.

AG Übergang Schule/Beruf

Das ADB Köln setzt sich für eine stärkere Vernetzung der Angebote der teilnehmenden Einrichtungen ein. Diese Angebote sollen auf dem Bildungsportal www.bildung.koeln.de bereit gestellt werden.

AG Selbsthilfe für belastete, von Diskriminierung betroffene Personen

Das ADB Köln setzt sich zum Ziel, im Rahmen dieser AG Selbsthilfestrukturen für belastete, von Diskriminierung betroffene Personen mit auf- und auszubauen. Erwachsenen Personen, die aufgrund der ethnischen, kulturellen, nationalen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache oder der Religion diskriminiert werden oder worden sind, soll eine psychologische Unterstützung im Umgang mit aktuellen und

Auszug aus der gemeinsamen Plattform zur Antidiskriminierungsarbeit des „Drei-Säulen-Modells“ in Köln vom 4.8.2005

„ [...]“

Zielsetzung

Vorrangige Ziele der Antidiskriminierungsarbeit in Köln sind:

- Prävention gegen Intoleranz und Rechtsextremismus
- Prävention gegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen, kulturellen nationalen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache oder der Religion
- Abbau von strukturellen Hemmnissen und Zugangsbarrieren gegenüber städtischen Einrichtungen
- Information und Beratung für Menschen, die auf Grund der ethnischen, kulturellen, nationalen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache oder der Religion von Diskriminierung betroffen sind
- Stärkung der Selbsthilfepotentiale der von Diskriminierung betroffenen Personen
- Abbau von Vorurteilen und Missverständnissen im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Kultur- und Sprachzugehörigkeit
- Öffentlichkeitsarbeit zu gesetzlichen und gesellschaftlichen Grundlagen von Diskriminierung und Antidiskriminierungsarbeit sowie zur Sensibilisierung der Bevölkerung gegenüber den Erscheinungsformen der Diskriminierung
- Förderung der fachlichen Auseinandersetzung und Weiterentwicklung der Methodik der Antidiskriminierungsarbeit
- Vernetzung der Organisationen und Aktivitäten, um Initiativen zu bündeln und wirksamer zu machen und die Antidiskriminierungsarbeit auf eine breite Basis zu stellen

Handlungsfelder

Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind:

- Beratung und Unterstützung der von Diskriminierung betroffenen Personen
- Erfassung und Auswertung der Diskriminierungsbeschwerden sowie Berichterstattung auf kommunaler Ebene
- Anregung und Durchführung von Maßnahmen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit gegenüber Rassismus und Gewalt sowie für die Potentiale der kulturellen Vielfalt
- Förderung der interkulturellen Kompetenz in Behörden und Einrichtungen
- Konzeptionelle Begleitung der Antidiskriminierungsbeauftragten durch die nichtstädtischen Antidiskriminierungsbüros bei der Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für die Stadt Köln
- Dialog mit anderen Institutionen/Arbeitgebern in Köln zur Entwicklung von Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung
- Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund in Bezug auf Zugang zu und Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens

[...]“

zurückliegenden Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen auf die psychische Befindlichkeit angeboten werden. Aus diesem Angebot für Einzelpersonen soll längerfristig ein fachlich begleitetes Gruppenangebot entstehen.

AG Wohnbereich GAG Grubo/Umgang mit Konflikten

Die AG wird Kontakt mit den Wohnungsbaugesellschaften GAG und GRUBO aufnehmen, mit dem Ziel, dass diese Gesellschaften bei interkulturellen Konflikten aktiv werden, Verantwortung übernehmen, präventive Strategien entwickeln und auch Strukturen schaffen, wie z.B. die interkulturelle Öffnung in der Einstellungspolitik. Die besondere Aufgabe des ADB Köln hierbei ist die Entwicklung eines Konzeptes zur Qualifizierung von GAG/GRUBO MitarbeiterInnen im Umgang mit interkulturellen Konflikten im nachbarschaftlichen Bereich.

Verankerung des Themas „Diskriminierung“ in die Curricula der sozialwissen- schaftlichen Fakultäten

Besonders seit 2005 versucht das ADB Köln, das Thema Diskriminierung/Gleichbehandlung durch Gastvorträge an den Hochschulen und regelmäßigen Kontakt/Austausch mit WissenschaftlerInnen einzubringen. Aufgrund dieser Erfahrungen mit Kölner Hochschulen ist deutlich geworden, dass das Thema Diskriminierung als solches sowie Antidiskriminierungsansätze und -methoden nicht in den Curricula der sozialwissenschaftlichen bzw. pädagogischen Fakultäten integriert sind. Da Diskriminierung und Ungleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Bereichen vorhanden ist, bedarf es einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung, zumal in Hochschulen zukünftige Fachkräfte ausgebildet werden, die später in der Ausübung ihres Berufes den Umgang mit Diskriminierung gelernt haben sollten. Hier besteht ein offensichtliches Defizit. Die Wissenschaft braucht die vorhandene Kompetenz der bestehenden Antidiskriminierungsbüros, diese wiederum brauchen die wissenschaftliche Weiterentwicklung der gesellschaftlich immer relevanter werdenden Antidiskriminierungs-Methodik. Das Ziel ist, längerfristig gesehen die Themen „Diskriminierung/Antidiskriminierung“ in die Curricula der sozialwissenschaftlichen Fakultäten zu verankern. Das ADB Köln hatte in diesem Bereich 2005 folgende Aktivitäten:

- Seminar an der Fachhochschule Köln, Interkulturelle Soziale Arbeit in der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften, u.a. über Methode und Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit, Prämissen etc.
- Vortrag an der Universität Siegen über die Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit.
- Vortrag an der Universität zu Köln, im Fach Psychologische Ethnologie, über Antidiskriminierungsarbeit.
- Teilnahme an der Tagung „Der alltägliche Umgang mit der neuen Vielfalt – Diversity als Mainstream“ von der Forschungsstelle interkulturelle Studien (FiSt) der Universität zu Köln.

- Teilnahme an dem internationalen Symposium *transnational europe II – germany, europe, and global migration movement*, in Köln, veranstaltet vom Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie an der Universität Frankfurt.

Antidiskriminierungsarbeit auf der Bühne

Mit dem Kölner Forumtheater „Kannadi“ kam es in diesem Jahr zu einer engeren Zusammenarbeit. Forumtheater ist eine interaktive Theaterform aus Lateinamerika, bei der die Teilnehmenden auf der Basis realer Konfliktsituationen Szenen entwickeln und sich auf die Suche nach Veränderungsmöglichkeiten begeben. Eine Weiterentwicklung des Forumtheaters ist das „Legislative Theater“. Auch durch das Legislative Theater wird das Publikum mobilisiert, auf der Bühne Ideen und Handlungsvorschläge zu einem gesellschaftsrelevanten Thema zu erproben.

Am Ende eines viertägigen Workshops, an dem auch das ADB Köln/ÖgG teilnahm, wurden im Verlauf des Legislativen Theaters, in dem es um Diskriminierungsmechanismen im Schulbereich ging, gemeinsam mit dem Publikum Handlungserfordernisse zur Bekämpfung der Bildungsdiskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Diese Handlungserfordernisse wurden durch das ADB Köln/ÖgG noch während der Aufführung ausgewertet und im weiteren Diskurs mit dem Publikum auf die Möglichkeiten ihrer Realisierung hin untersucht. Die so ermittelten politischen und gesetzlichen Handlungsvorschläge des Publikums werden durch das ADB Köln/ÖgG an politische und gesetzgebende Gremien zur Stellungnahme weitergeleitet.

Diskriminierung gemeinsam bekämpfen – Kölner „BürgerInnenforum: Vielfalt statt Diskriminierung

Die im Kölner „BürgerInnenforum“ zusammengeschlossenen Initiativen beabsichtigen ihre Zusammenarbeit zu intensivieren (siehe S. 37-38). Die diesbezüglichen Möglichkeiten wurden auf dem BürgerInnenforum am 3. September 2005 auf der Basis einer unter Federführung des Antidiskriminierungsbüros (ADB) Köln erarbeiteten Projektskizze „Ein gemeinsames Fundament legen für eine horizontale Zusammenarbeit in Köln“ diskutiert. Die Projektidee, die unter Einbeziehung der bereits auf europäischer Ebene erzielten Ergebnisse (z.B. HOPI-Projekt) entstanden ist, umfasst zunächst die Situationsanalyse der Kölner Interessenvertretungen und Antidiskriminierungsgruppen im Hinblick auf ihre Strukturen, Arbeitsweisen und die Nutzung durch Betroffene. In engem Zusammenhang damit steht die Untersuchung der konkreten Formen der Diskriminierung, insbesondere aus Sicht der Betroffenen. In einem zweiten Schritt verfolgt das Projekt das Ziel, die in den unterschiedlichen Organisationen, auch unter Berücksichtigung von Erfahrungen aus anderen EU-Staaten, angewandten Beratungsansätze zu vergleichen und auf dieser Basis einen gemeinsamen horizontalen Beratungsansatz zu erarbeiten.

Umfassendes Antidiskriminierungsgesetz nötig – allein der politische Wille fehlt

Im Rahmen des Koalitionsvertrages zwischen Unionsparteien und SPD konnte in dem Bereich Schutz vor Benachteiligung keine Einigung erzielt werden. Im Koalitionsvertrag wurde lediglich vereinbart, dass die EU-Richtlinien umgesetzt werden würden. Darin heißt es „Unsere Gesellschaft ist toleranter geworden. Sie nimmt auf Minderheiten Rücksicht. Sie akzeptiert unterschiedliche Lebensentwürfe. Unsere Rechtspolitik wird diese Entwicklung weiter begleiten und fördern. Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien werden in deutsches Recht umgesetzt.“ Ob es sich dabei um ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz oder um eine 1:1 Umsetzung auf der Grundlage der AD-Richtlinien handelt, ist zum Zeitpunkt der Erstellung der Dokumentation noch nicht geklärt. Zu entscheiden ist noch, ob der Schutz vor Diskriminierung wegen des Lebensalters, der sexuellen Identität, der Religion oder einer Behinderung auf den Bereich Beruf und Beschäftigung beschränkt bleibt, wie es der MINDESTANFORDERUNG der EU entspricht, oder ob der Schutz vor Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale auch im Zivilrecht, beim Sozialschutz und bei der Gesundheitsversorgung gilt, so wie es für die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und des Geschlechts vorgesehen ist.

Müntefering wandte sich gegen eine „sklavische Umsetzung“. „Was die Regelungstiefe angeht, lässt Europa durchaus Handlungsspielraum.“ Selbst die alte und neue

Bundesjustizministerin Brigitte Zypries hat sich eindeutig für ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz ausgesprochen, nachdem sie sich in der letzten Legislaturperiode noch dagegen gestellt hatte. Kanzlerin Angela Merkel erklärte hingegen, die EU-Richtlinie müsse eins zu eins umgesetzt werden. Das hieße, dass aus dem vor den Bundestagswahlen noch vom Bundesrat gestoppten Antidiskriminierungsgesetz Bestimmungen gestrichen werden, die vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, der Religion und Weltanschauung schützen sollen. Trotz der unterschiedlichen Auffassungen waren sich die Parteien im Wahlkampf einig, umgehend ein Antidiskriminierungsgesetz zu verabschieden. Allerdings legten sie nun nicht einmal einen Zeitrahmen dafür fest.

Das Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW sowie andere Einrichtungen wie das Netz gegen Rassismus, für gleiche Rechte – ein Zusammenschluss von ca. 100 Organisationen und Initiativen – fordern und engagieren sich für einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Alters oder einer Behinderung, des Geschlechts oder der sexuellen Identität sowie wegen der sozialen Herkunft. Es wäre nicht nachvollziehbar und auch nicht zu vermitteln, dass es Diskriminierungen erster und zweiter Klasse im Zivilrecht gibt.

Öffentlichkeitsarbeit

Lesung & Diskussionsforum zum TheBlackBook – Deutschlands Häutungen

Das vom **AntiDiskriminierungsBüro** Köln 2004 mitherausgegebene **TheBlackBook – Deutschlands Häutungen** ist sowohl bei dem Publikum der Lesungen als auch bei den Rezensenten auf großes Interesse gestoßen.

Im Zentrum der Lesungen im Jahre 2005 mit anschließendem Diskussionsforum stand die Lebenssituation Schwarzer Menschen in Deutschland. AutorInnen des Buches wie Prof. Dr. Marianne Bechhaus-Gerst, Dr. Denis Kapuku Mukuna, Grada Kilomba, Sheila Mysorekar, Anita Berger und Adé Odukoya und viele andere mehr trugen zum großen Erfolg der Lesungen bei. Bei den Veranstaltungen kam es zu Diskussionen und Beiträgen aus dem Publikum, die das gewachsene Interesse an der Thematik sowie das Empowerment der schwarzen Community deutlich zeigten. Insgesamt fanden 2005 fünf Lesungen statt: im Info-Café-International (ICI) in der Uni Mensa des Kölner Studentenwerks, im Café Tuba in Köln, auf der Gegenbuchmesse in Frankfurt, im Rahmen der 5. Bonner Buchmesse Migration im Haus der Geschichte der Bundesrepu-

blik Deutschland in Bonn sowie in Duisburg im Rahmen der Interkulturellen Woche.

Auszüge mehrerer Rezensionen:

Aus: Frankfurter Rundschau vom 16.2.2005

Mit Schminke und Ironie

Das Rollenbild vom Diener, Sklaven und Wilden: Ein Sammelband gibt Aufschluss über Rassismus gegen die schwarze Bevölkerung in Deutschland
Von JONAS BERHE

„[...] Das Buch versammelt 41 Aufsätze; mehrheitlich aus der Feder von Schwarzen.

HistorikerInnen, KulturwissenschaftlerInnen, KünstlerInnen und MusikerInnen stellen die Frage nach den unterschiedlichen Spielarten von Rassismus und wirksamen Gegenstrategien der Gegenwart. Der Wurf gerät dabei wohlthuend weit. Deutsche Kolonialgeschichte, Selbstorganisation, Antirassismusarbeit, Mediale Präsenz, Kunst und Self-Empowerment bilden den Rahmen der Beiträge. [...]“

Mechanismen des Rassismus:

Ein Buch über die afrikanische Community in Deutschland

Von ULRICH VAN DER HEYDEN

„[...] Zu den spannendsten Beiträgen gehören ohne Zweifel die wissenschaftlich anspruchsvollen Ausführungen über schwarze Deutsche und Afrikaner in der Zeit des ‚Dritten Reiches‘, über die Herausbildung und einige Besonderheiten der ‚Schwarzen Community‘ in Deutschland sowie einige Artikel über Rassismus und Antirassismus. [...]“



Colour does matter

Von MK

Afro-Deutsche, Schwarze Deutsche – die AutorInnen wechseln die Begriffe, was bleibt, ist die Position, aus der heraus sie schreiben: aus der Perspektive der zu-Anderen-gemachten. Den HerausgeberInnen ging es um eine Ausdifferenzierung dieser Perspektive, was auch gelungen ist – wissenschaftliche Analysen, Projektresümees und persönliche Erfahrungsberichte stehen gleichberechtigt nebeneinander. [...]

Was ist das Resümee dieser Stimmenvielfalt, wo ist die Message? Dazu gibt es keine Hinweise, nicht im Vorwort, nicht im Nachwort. Gut so, selber denken. Hier also ein persönlicher Eindruck: In TheBlackBook geht es beständig auch um die Farbe Weiß und um das Verschwinden der damit verbundenen Privilegien im großen See globaler Selbstverständlichkeiten. TheBlackBook macht sich die Mühe, sie wieder herauszufischen, gut sichtbar aufzulegen und sorgsam zu beschreiben in ihrer alltäglichen Wirkung. [...].“

AntiDiskriminierungsbüro im Fokus der Medien

In der Antidiskriminierungsarbeit spielt die Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle. Die Veröffentlichung von konkreten Vorfällen von Diskriminierung hat nicht nur das Ziel, diese eklatanten Menschenrechtsverletzungen anzuprangern, sondern auch die Gesellschaft gegenüber Ungleichbehandlung zu sensibilisieren, die notwendige Zivilcourage zu stärken und damit zu einem friedlichen und gleichberechtigten Leben beizutragen.

Für das ADB Köln gab es mehrere Gelegenheiten, über Printmedien, Radio oder Fernsehen auf zentrale Probleme und Barrieren für MigrantInnen, insbesondere Jugendliche, aufmerksam zu machen. Einige Beispiele:

- Sendung von Cosmo-TV über die Überrepräsentation von SchülerInnen mit Migrationshintergrund an den Sonderschulen für Lernbehinderte
- Interview mit Funkhaus Europa über das Antidiskriminierungsgesetz
- Interview mit Deutsche Welle in spanischer Sprache über die Ereignisse in Frankreich und deren mögliche Auswirkungen auf Deutschland
- Interview mit Köln Radyosu über das Antidiskriminierungsgesetz (in türkischer Sprache)
- Radiointerview mit Funkhaus Europa/Café Alaturka über Zivilcourage (in türkischer Sprache)
- Sechs Tage lang einminütiger Beitrag Eins Live über unser Videoprojekt „Diskriminierung von jungen MigrantInnen beim Übergang Schule-Beruf“
- Statement über das Antidiskriminierungsgesetz in der Frankfurter Allgemeine Zeitung

- Bericht über die ADB-Dokumentation in die tageszeitung (taz)
- Rheinischer Merkur über das ADB und die Keupstraße
- Bericht in der Welt am Sonntag über „Die Problemviertel deutscher Städte...“

Das ADB Köln wurde als Beispiel für „good practice“ in der AD-Arbeit in Deutschland ausgewählt

Das **AntiDiskriminierungsbüro** Köln (ADB) wurde als „good practice“ in der AD-Arbeit in Deutschland von dem „National Focal Point“ (NFP) Deutschland ausgewählt. Das „europäisches forum für migrationsstudien“ (efms), ein Institut an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, fungiert als NFP für Deutschland und ist beauftragt, Berichte zu verschiedenen Themen im Kontext von Fremdenfeindlichkeit und ethnischer Diskriminierung für die „Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ (EUMC) in Wien zu verfassen. In jedem Mitgliedsstaat der EU meldet ein „National Focal Point“ (NFP) Daten, Statistiken, Veröffentlichungen und „Beispiele guter Praxis“. Das EUMC veröffentlicht diese Informationen in jährlichen Berichten oder Sonderberichten.

Im Rahmen eines ausführlichen Berichtes (einer sog. Special Study) zum Thema „Organisations supporting victims of racial discrimination“ wurden „die drei wichtigsten Organisationen, die in der Unterstützung von Opfern ethnischer Diskriminierung tätig sind“, ausgewählt: Das ADB Köln, das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) der Stadt Frankfurt am Main sowie die bundesweit erste Senatsleitstelle gegen Diskriminierung in Berlin.



Impressum

Herausgeber:

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. / **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln**
Keupstr. 93
51063 Köln
Telefon: 02 21 – 510 18 47
Telefax: 02 21 – 952 11 26
E-mail: oegg@netcologne.de
Internet: <http://www.oegg.de>

Redaktion:

Banu Bambal
Susanne Laaroussi
Muharrem Açıkgöz
Andreas Grentz

Layout & Druck: GNN-Verlag Köln

Erscheinungstermin: Dezember 2005



**Gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen (ehemals Ministerium für Gesundheit, Soziales,
Frauen und Familie**