

25
JAHRE

ANTI-
DISKRIMINIERUNGS-
BÜRO KÖLN

JAHRES-
BERICHT
2020
2021



AntiDiskriminierungs-
Büro (ADB) Köln
Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V.

Inhalt

Grußwort	3
Vorwort	4
Bürovorstellung	6
Einzelfallberatung	7
Statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2020 und 2021	10
Diskriminierungsfälle 2020	11
Statistik 2020: die Zahlen auf einen Blick	16
Diskriminierungsfälle 2021	18
Statistik 2021: die Zahlen auf einen Blick	22
Fälle aus der Praxis	24
Projekte	28
Veranstaltungen	30
Publikationen und Stellungnahmen	36
Vorträge und Informationsveranstaltungen	47
Vorträge und Informationsveranstaltungen 2020	47
Vorträge und Informationsveranstaltungen 2021	48
Mitglieder-Workshops, Empowerment und Verbündetenarbeit	50
Finanzen	59
Engagementmöglichkeiten gegen Rassismus und Diskriminierung	61
Satzung des Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.	64
Nachrufe	66
Impressum	70

Nach der Bitte an mich, ein Grußwort an Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ÖgG) zu verfassen, hatte ich zunächst sofort zugesagt. Aber dann musste ich tief in der Vergangenheit und meinen Gehirnwindungen graben! Über 30 Jahre ist das alles her.

Der spontane Aufbruch als tolle und klug aufgebaute Initiative, aktionistisch – damit gleichzeitig chaotisch und flexibel und effektiv – war eine Antwort von Kölnerinnen und Kölnern auf rassistische Gewaltausbrüche, die mich und viele andere zunächst erstarren ließen. Aber nein: wir sind dann eben nicht erstarrt, sondern möglichst schnell selbst aktiv geworden.

Mit der späteren Umwandlung in einen gemeinnützigen Verein hat sich ÖgG sehr verändert, hat sich andere, festere Strukturen gegeben, damit u.a. öffentliche Finanzierung ermöglicht, sich aber meines Erachtens auch eine Art schwer bewegliches Korsett verpasst. Aber ich möchte hier meinen Respekt aus-

drücken vor der hartnäckigen Kärnerarbeit in den Mühen der alltäglichen Ebene, der Arbeit bis zur offiziellen Anerkennung als AntiDiskriminierungsBüro Köln, aber auch heute noch. Es waren in der langen Zeit so sehr viele engagierte Menschen daran beteiligt, ohne die das alles nicht möglich gewesen wäre! Dabei hat sich ÖgG immer wieder aus – vor allem finanziellen – Krisen aufgerappelt und auch teilweise neu erfunden, sodass es den Verein immer noch gibt. Dazu meine herzlichen Glückwünsche! Und eine engagierte und sichere Zukunft! Im Sinne der Ursprungsidee, als Appell an alle, in Anlehnung an das Kölner Konzert kurz vor der Gründung unserer Initiative „Öffentlichkeit gegen Gewalt“:

Arsch huh – Zäng ussenander.*

Gabriele Metzner,
Gründungsmitglied des
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

* Kölsch für *Arsch hoch, Zähne auseinander*. Es ist das Motto einer Kölner Kampagne gegen rechte Gewalt, siehe https://de.wikipedia.org/wiki/Arsch_huh,_Z%C3%A4ng_ussenander (Stand: 11.08.2022)

„For the master’s tools will never dismantle the master’s house.”*

„Die Werkzeuge des Meisters werden niemals
das Haus des Meisters abreißen.“

Liebe Freund_innen, Unterstützer_innen und Interessierte,

diese oft zitierte Metapher von Audre Lorde, einer bedeutenden afro-amerikanischen, lesbischen Feministin, Wissenschaftlerin und Poetin, ist eine ständige Ermahnung. Eine Ermahnung an die systemischen Verstrickungen, in denen sich zivilgesellschaftliche Kollektive und staatlich unabhängige politische Akteur_innen befinden, während sie strukturelle Ungerechtigkeiten aufdecken und bekämpfen.

Das gilt ebenso für uns, das AntiDiskriminierungsBüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ADB Köln/ÖgG), das sich seit 25 Jahren

als Anlaufstelle für Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, in Köln etabliert hat. Auch wir stellen in unserer Beratungsarbeit immer wieder fest, wie herausfordernd es ist, innerhalb eines diskriminierenden Systems, widerständig und kritisch zu bleiben und sich gleichzeitig als unabhängige politische Akteur_in zu behaupten. Auch wir unterliegen strukturellen Zwängen, die uns als kleinem Verein viel abverlangt haben und nach wie vor abverlangen. Insbesondere die Jahre 2020 und 2021 waren geprägt von gewaltvollen und politisch höchst gefährlichen

* Audre Lorde: „The Master’s Tools Will Never Dismantle The Master’s House“, 2018, Penguin Modern: 23, Penguin Random House UK, S. 16 – 21.

Ereignissen, die das ADB Köln-Team und den ÖgG-Vorstand vor besonderen Herausforderungen gestellt hat.

Wir erinnern uns, wie fassungslos uns die Nachricht hinterlassen hat, dass Ferhat Unvar, Hamza Kurtović, Said Nesar Hashemi, Vili Vio-rel Păun, Mercedes Kierpacz, Kaloyan Velkov, Fatih Saraçoğlu, Sedat Gürbüz und Gökhan Gültekin aus rassistischer Motivation in Hanau am 19. Februar 2020 ermordet worden sind. Noch immer kämpfen die Familien und Freund_innen um eine Verantwortungsübernahme und politische Konsequenzen. Für rassifizierte Menschen in Deutschland zeigte die „Kette des Versagens“ wiederholt auf, dass ihnen zwar die gesetzliche Unversehrtheit ihrer Leben zusteht, ihre schmerzhafteste Realität allerdings weit hinter den Anspruch zurückfällt.

Rassismus zu benennen und zu bekämpfen bedeutet gleichzeitig auch in ständiger Auseinandersetzung mit den verantwortlichen Institutionen und Machtsystemen zu stehen. Diese Kämpfe zeigen sich in Deutschland genauso wie auch global und haben den Diskurs zu den verschiedenen Ausprägungs- und Erscheinungsformen von Rassismus nachhaltig beeinflusst. Für unsere Arbeit ist es wesentlich, dass wir uns weiterentwickeln, um auf bedrohliche gesellschaftliche Entwicklungen reagieren zu können. Die Ermordung von

George Floyd am 25. Mai 2020 in Minneapolis und die Ermordung von Xiaojie Tan, Daoyou Feng, Delaina Yaun, Paul Andre Michel, Soon Chung Park, Hyun Jung Grant, Yong Ae Yue und Suncha Kim am 16. März 2021 in Atlanta hatte direkten Einfluss auf unsere Beratungspraxis. Es wandten sich Ratsuchende an uns, die von Anti-Schwarzem und anti-asiatischem Rassismus betroffen und durch die aktuellen Geschehnisse besonders belastet gewesen sind. Das bedeutete für unser Team, dass wir uns hinsichtlich unserer eigenen Positionierung und Haltung hinterfragen mussten, ob wir den Bedürfnissen und Ansprüchen der Ratsuchenden auch entsprechen konnten.

In diesem Spannungsfeld bewegt sich unsere Beratungsarbeit und Netzwerkarbeit: mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen jeder ratsuchenden Person, die sich gegen rassistische Diskriminierung zur Wehr setzt, Unterstützung und Begleitung anzubieten.

Wir danken Euch für Eure Unterstützung und Solidarität, die uns weiterhin motiviert und Kraft gibt. Wir hoffen, mit dem Jahresbericht von 2020 und 2021 Euer Interesse an unserer Arbeit geweckt zu haben.

**Es grüßt das Team des
AntiDiskriminierungsBüros Köln /
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**

Bürovorstellung

Seit 1995 skandalisiert, dokumentiert und bekämpft das AntiDiskriminierungsbüro Köln (ADB Köln) die vielfältigen Ausprägungsformen sowie Ursachen von Rassismus und Diskriminierung und bietet Menschen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind, eine Anlauf- und Beratungsstelle in der Berliner Straße 97-99 in Köln-Mülheim. Was als kleine Beschwerdestelle mit Hilfe des jahrelangen zivilgesellschaftlichen Engagements durch Kölner Bürger_innen begann, entwickelte sich mit den Jahren zu einem festen Bestandteil der Kölner Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit. So kann jede_r sich im Büro über Diskriminierungsschutz sowie Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung informieren. Die Mitarbeiter_innen des ADB Köln/ÖgG bieten darüber hinaus Vorträge und Workshops im Bereich menschenrechtsbezogener Bildungsarbeit und Qualifizierung in der Antidiskriminierungsarbeit an. Durch die vielfältige Vernetzung ist es uns möglich, gemeinsam mit anderen Organisationen kommunale, landes- und bundesweite Antidiskriminierungskonzepte zu erarbeiten und zu verankern sowie öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zu organisieren und Publikationen zu verbreiten.

Neben den Schwerpunkten Alltagsrassismus, Diskriminierung im Bildungsbereich, rassistensensible Sprache, diskriminierungssensible Türpolitiken (Szene-/Musikclubs und Fitnessstudios), rassistische Diskriminierung durch die Polizei sowie Rassismus und Diskriminierung im Kölner Karneval, hat sich das ADB Köln/ÖgG in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 mit den Themen machtkritische Beratung, Empowerment und Verbündetenarbeit tiefgreifender beschäftigt. Durch die Coronapandemie stellten wir im März 2020 unsere bisherige Arbeitsweise in Präsenz um, so dass Homeoffice, telefonische Beratung, aber auch Beratungen vor Ort mit entsprechendem Hygienekonzept möglich waren.



Alle Menschen, die in Nordrhein-Westfalen Benachteiligung oder Herabwürdigung aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmals erfahren oder beobachtet haben, können sich an das ADB Köln wenden. Der Fokus unserer Arbeit liegt dabei nach wie vor auf rassistischer Diskriminierung, d.h. wenn Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, Nationalität, ihrer äußeren Erscheinung, Sprache oder Religion diskriminiert, schikaniert oder verbal oder physisch angegriffen werden – z.B. auf Ämtern oder Behörden, beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, im Arbeitsverhältnis, im Bildungsbereich (von Kindertagesstätten bis zum Hochschulwesen), bei der Wohnungssuche sowie im Mietverhältnis, im Gesundheitswesen, im öffentlichen Raum, durch die Justiz oder Polizei. Dabei wird nicht außer Acht gelassen, dass Menschen häufig aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, die sich nicht voneinander trennen lassen.

DISKRIMINIERUNGSMELDUNG UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Meldungen können über die Homepage, per Email, postalisch, telefonisch oder direkt vor Ort erfolgen. Die Vorfälle werden dokumen-

tiert und auf Wunsch der Ratsuchenden werden gemeinsam Interventionsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Ziele erarbeitet.

Wir können die Beschwerdeführer_innen auf unterschiedliche Art und Weise begleiten und unterstützen, je nach Art der Beschwerde, Ausmaß der erlebten Diskriminierung und Zielvorstellungen der ratsuchenden Person. So können wir beispielsweise Kontakt mit der Einrichtung, Institution, Behörde oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet, aufnehmen und diese um eine Stellungnahme bitten. Auch begleiten wir Betroffene zu Klärungsgesprächen, Anhörungen und Verhandlungen, wobei wir nie als Mediator_innen, sondern immer parteilich auftreten. Außerdem vermitteln wir an weitere Stellen (z.B. Ärztekammern, Gewerbeaufsicht oder Gewerkschaften) oder schalten verantwortliche Dritte ein (z.B. Geschäftsführungen, Betriebsräte). Manchmal ist es auch nützlich, politische Gremien in die Bearbeitung einer Beschwerde mit einzubeziehen oder einen Fall durch gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu skandalisieren. Auch die Durchführung von eigenen Untersuchungen kann ein geeignetes Mittel sein, um Indizien für Diskriminierungen zu sammeln und so eine bessere rechtliche Grundlage zu

erlangen. Manchmal ist es jedoch nicht im Sinne der Ratsuchenden, dass das ADB Köln/ÖgG unterstützend einschreitet. Eine Beratung kann auch das Ziel haben, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren, um ohne weitere externe Unterstützung gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen oder die Diskriminierung dokumentieren zu lassen. Zudem kann das Büro angefragt werden, wenn Personen sich über die rechtlichen Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder Wege der Vorbeugung von Diskriminierung informieren möchten. Gelegentlich möchten sich

Ratsuchende auch nur absegnern, ob bereits geplante oder bereits durchgeführte Schritte angemessen oder sinnvoll sind.

DISKRIMINIERUNG

„Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung. Eine Person wird demnach schlechter als andere behandelt, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat. Diese Merkmale sind laut AGG die ethnische Herkunft, die sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung, das Geschlecht, Alter oder Behinderung. Darüber hinaus gibt es noch weitere Diskriminierungsgründe, z.B. wegen sozialen Status, Familiengröße oder Ehestatus.“

(Aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: „Fair mieten- fair wohnen. Leitfadene für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen“, S.44)

GRUNDSÄTZE DER BERATUNG

Die ratsuchende Person steht immer im Mittelpunkt der Beratung – alle Gespräche werden vertraulich behandelt und können auf Wunsch auch anonym geführt werden. Wir treten in dem Prozess parteilich auf, was bedeutet, die Perspektive der ratsuchenden Person in den Fokus unserer Arbeit zu rücken. Aus diesem

Grund können wir nicht als Mediator_innen agieren. Jede Beschwerde wird bei uns ernst genommen. Dabei werden die eingehenden Anfragen nicht als individuelle Einzelfälle betrachtet, sondern immer in einen strukturellen Kontext eingebettet. Das bedeutet, dass das Vorgehen in der Beratung auch immer eine Auseinandersetzung mit den Machtverhältnissen und Machtstrukturen in der Gesellschaft, die zur Diskriminierung geführt haben, beinhaltet. Empowerment spielt dabei eine entscheidende Rolle. Dabei handelt es sich um eine Abkehr von der sogenannten „Fürsorgepädagogik“ hin zu einem ressourcenorientierten Ansatz, mit dem die Ressourcen der ratsuchenden Personen aktiviert und gestärkt werden sollen. Die ratsuchenden Personen werden dazu ermutigt, bzw. darin unterstützt, für ihre Rechte einzutreten. Viele derjenigen, die sich an uns wenden, haben traumatisierende Gefühle der Ohnmacht, Verletztheit, Isolation, Wut, erschüttertes Selbstvertrauen und Ängste vor Repressalien und Viktimisierung erlebt, wenn sie in unser Büro kommen. Erfahrungsgemäß ist es für die Ratsuchenden ein positives Erlebnis, dass sie ernst genommen werden und über die Geschehnisse in einem geschützten Raum sprechen können. Es geht in erster Linie darum, sie in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und ihnen neue Perspektiven zu eröffnen. So werden sie in der Beratung über ihre Rechte aufgeklärt, über bestehende Unterstützungs- und Interventions-

möglichkeiten informiert und – wenn möglich und erwünscht – dazu ermutigt, mit Hilfe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf rechtllichem Wege vorzugehen. Die konkrete juristische Beratung und Überprüfung eines Einzelfalls auf AGG-Relevanz wird bei Bedarf von ausgewiesenen Jurist_innen durchgeführt, mit denen unsere Beratungsstelle zusammenarbeitet. Bis Ende 2021 konnte die Beratung auf Deutsch, Englisch, Türkisch und Französisch stattfinden. Ehrenamtliche Dolmetscher_innen standen außerdem für die Sprachen Aserbaidshianisch, Bulgarisch,

Italienisch, Mazedonisch, Rumänisch, Russisch, Romanes, Kroatisch und Spanisch zur Verfügung. Um den Zugang für Ratsuchende möglichst barrierefrei und niedrigrschwellig zu gestalten, sind die Räumlichkeiten rollstuhlgerecht zugänglich. Es gibt vielfältige Kontaktmöglichkeiten. Ein Beratungsangebot wird an keinerlei Voraussetzungen geknüpft. Das ADB Köln-Team bestand 2020 und 2021 aus einer Schwarzen Mitarbeiterin, einer Mitarbeiterin of Color sowie einer *weißen* Mitarbeiterin. Es ist interdisziplinär geschult und gendersensibel.



Statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2020 und 2021

Die Datenerhebung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle findet mit jedem Jahreswechsel statt. Dieses standardisierte Vorgehen dient unter anderem dem Nachweis über die bearbeiteten Diskriminierungsfälle, schafft für Außenstehende Transparenz, bietet die Grundlage für Auswertung und Erkenntnisse über (neue) Erscheinungsformen von Diskriminierung sowie für uns eine Argumentationsgrundlage für unsere politische und strukturelle Arbeit. Die statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle hat einen breiten Nutzen und ist ein gutes Mittel um sichtbar zu machen, in welchen Bereichen und aufgrund welcher Merkmale es besonders häufig zu Diskriminierungssituationen kommt. Darüber hinaus leiten wir daraus spezifische Themenschwerpunkte ab, zu denen beispielsweise Fachtagungen initiiert, Handreichungen erarbeitet oder Gespräche mit politischen und anderen Akteur_innen geführt werden. Des Weiteren kann durch die Datenerhebung ein Praxisbezug hergestellt und Zusammenhänge, wie beispielsweise die Relevanz von Mehrfachdiskriminierungen, erkannt und verdeutlicht werden. Letztendlich verhelfen diese Daten dazu, unser Angebot auf Grund-

lage der abgeschlossenen Fälle ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Alle Fälle, die bei uns gemeldet wurden und/oder bei denen ein Begleitprozess stattgefunden hat, sind in die Auswertung für die Jahre 2020 und 2021 eingeflossen. Unsere Auswertung spiegelt dennoch nur einen kleinen Ausschnitt aus dem Diskriminierungsgeschehen in Köln wider und darf nicht als repräsentativ verstanden werden. Zum einen dokumentiert auch das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands der Stadt Köln Diskriminierungsfälle. Zum anderen liegt die Dunkelziffer aus verschiedenen Gründen um ein Vielfaches höher als die Zahl gemeldeter Fälle. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass unser Beratungsangebot nicht bei allen Betroffenen oder potenziell Betroffenen bekannt ist und dass Diskriminierung von vielen Betroffenen als „normal“ empfunden und somit nicht als solche benannt wird. Darüber hinaus bleibt die strukturelle und unmittelbare Diskriminierung oft unerkannt oder sogar aus Angst vor Konsequenzen nicht gemeldet. Dennoch kann die folgende statistische Auswertung aussagekräftige Einblicke in die vielfältigen Erscheinungsformen von Diskriminierung gewähren.

Diskriminierungsfälle 2020

BETROFFENE

Jene Personen, die 2020 von unserem Beratungsangebot Gebrauch gemacht haben, berichteten von insgesamt **291** Fällen. Die Zahl der Ratsuchenden hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr mit 119 Fällen mehr als verdoppelt. Auch ist es die höchste Fallzahl, die es in der bisherigen Historie des ADB Köln/ÖgG gab, was das Team der Hauptamtlichen an die Belastungsgrenze sowie erstmalig zu einem vorübergehenden Aufnahmestopp für neue Beratungsanfragen geführt hat. Einen Großteil der Beratungsanfragen verzeichneten wir in den Sommermonaten, was aus unserer Sicht auf den medialen und gesellschaftlichen Diskurs um Rassismus zurückzuführen ist und Erfahrungen von alltäglichem Rassismus bei den Betroffenen mehr ins Bewusstsein gerückt hat.

Im Jahr 2020 meldeten **67%** der Ratsuchenden und damit die überwiegende Mehrheit, eine Diskriminierung der eigenen Person. In **16%** der Fälle waren Familienangehörige betroffen. **14%** sprachen für eine andere Person oder Gruppe von Menschen vor. **3%** der Diskriminierungsfälle wurden von Organisationen und Gruppen gemeldet.

DISKRIMINIERUNGSMERKMALE

Das ADB Köln/ÖgG arbeitet mit einem Verständnis von Diskriminierung als ungleiche oder herabwürdigende Behandlung einer Person oder Gruppe aufgrund eines oder mehrerer Merkmale. Wie unsere Beratungserfahrung zeigt, werden Personen in einer Situation häufig aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig diskriminiert. Bei diesem Phänomen, das als Mehrfachdiskriminierung/Intersektionalität bezeichnet wird, führt die Verschränkung und gleichzeitige Wirksamkeit von mehreren einzelnen Merkmalen dazu, dass die erfahrene Diskriminierung zusätzlich verstärkt wird. Im ADB Köln/ÖgG findet dieses Phänomen Berücksichtigung, indem Ratsuchenden die Mehrfachnennung von Diskriminierungsmerkmalen freigestellt ist. Da in den meisten Fällen mehrere Merkmale angegeben wurden, liegt in der statistischen Auswertung der Prozentsatz bei über 100%.

Hauptsächlich waren Ratsuchende im Jahr 2020 der Diskriminierung aufgrund von Rassismus mit rund **62%** ausgesetzt. Unter diese Kategorie fallen unterschiedliche spezifische Rassismen. So ordneten rund **30%** der Ratsuchenden das Erlebte als Anti-Schwarzen Rassismus ein. Darunter ist eine spezifische Form von Rassismus Schwarzen Menschen

gegenüber zu verstehen, die ihren Ursprung im Kolonialismus hat. Weitere **31%** der Ratsuchenden, die das Erlebte als Rassismus einordneten, spezifizierten die Diskriminierungsform als antimuslimischen Rassismus. Antimuslimischer Rassismus ist eine Form des Rassismus, die sich gegen Muslim_innen und Menschen richtet, die als Muslim_innen gelesen werden. **5%** der Ratsuchenden berichteten von Rassismus gegen Rom_nja und Sinti_zze.

Besonders häufig wurde die Analysekategorie „Rassismus“ in Zusammenhang mit den Kategorien „Sprache“ (**20%**), „Staatsangehörigkeit“ (**12%**) und „Aufenthaltsstatus“ (**6%**) genannt. Weitere **16%** der Ratsuchenden nannten „Religion“ als Diskriminierungsmerkmal. In der Mehrzahl der Fälle, in denen Religion als Diskriminierungsmerkmal angegeben war, ging es um antimuslimischen Rassismus. Gemeldet wurde hier unter anderem, dass die religiöse Praxis der Ratsuchenden problematisiert wurde, indem z.B. das Tragen eines Kopftuches zu Benachteiligung und Anfeindungen durch Dritte führte.

Des Weiteren gab es eine Häufung bei den Merkmalen „Geschlecht“ (**11%**), „Behinderung“ (**10%**), „chronische Erkrankung“ (**7%**) und „sozialer Status“ (**6%**).

In **4%** der Fälle wurde das Merkmal „Adulthood“ benannt, bei weiteren **3%** das Merkmal „Lebensalter“. „Sexuelle Identität“ wurde in **2%** aller Fälle als Diskriminierungsmerkmal ge-

nannt. Mit weniger als **2%** wurden andere Merkmale angeführt, wie z.B. äußere Erscheinung, Körpergewicht, Kind/Kinderwunsch/Schwangerschaft, Familienstand, Weltanschauung oder die Nähe zu einer Person. Weitere **2%** fielen unter die Kategorie „Sonstiges“.

In **8%** der Beratungsfälle spielte die Maskenpflicht eine Rolle. Erstmals tauchte dieses Merkmal im Frühjahr 2020 in der Statistik auf und wurde in unterschiedlichsten Kontexten, wie z.B. im Gesundheitssektor oder im Bereich „Güter und Dienstleistungen“ genannt. Eine Häufung gab es bei Meldungen von Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen von der Maskenpflicht befreit waren und trotz ärztlichem Gutachten Einschränkungen beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen erlebten.

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Unter der Sparte „Diskriminierungsbereiche“ werden Gesellschafts- und Lebensbereiche erfasst, in denen die gemeldeten Diskriminierungen vorgefallen sind. 2020 wurden die meisten Diskriminierungsereignisse dem Bereich „Arbeit“ (**17%**) zugeordnet. Damit bleibt der Bereich wie im Vorjahr an erster Stelle, auch wenn der Anteil im Vergleich dazu mit 24% etwas gesunken ist. An zweiter und dritter Stelle wurden Diskriminierungen in den Bereichen „Güter und Dienstleistungen“ (**14%**) und „Ämter und Behörden“ (**13%**) gehäuft gemeldet.

Arbeit

Zum Bereich „Arbeit“ (17%) zählen Diskriminierungsereignisse am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche sowie bei den Arbeitsagenturen, Jobcentern oder bei der privaten Arbeitsvermittlung. Der Großteil der Ratsuchenden meldete eine Diskriminierung am Arbeitsplatz. Uns wurde vermehrt seitens der Ratsuchenden berichtet, dass sie rassistische Vorfälle am Arbeitsplatz erlebten, sich über diese z.B. bei Vorgesetzten beschwert haben und anschließend selbst negative Konsequenzen erleiden mussten. Vor allem das Fehlen angemessener Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung seitens der Vorgesetzten wurde beklagt.

Güter und Dienstleistungen

Einen großen Anteil machten 2020 auch Fälle im Bereich „Güter und Dienstleistungen“ (14%) aus. Im Vorjahr lag diese Zahl bei noch rund 6%. Dieser Bereich erstreckt sich von Finanzdienstleistungen, Versicherungen und Einzelhandel bis hin zu rassistischen Einlasspraktiken von Diskotheken und Fitnessstudios.

Ämter und Behörden

Unter der Kategorie „Ämter und Behörden“ (13%) werden sämtliche staatliche Institutionen sowie Behörden zusammengefasst, die nicht unter die Bereiche „Wohnen“, „Bildung“ und „Arbeit“ fallen (Sozial-, Ordnungs-, Jugend- und Gesundheitsamt sowie das Amt für

Ausländerangelegenheiten). Häufig berichteten Ratsuchende, dass ihnen der Zugang zu Leistungen, die ihnen zustehen, erschwert wurde, sowie Sachbearbeiter_innen sich rassistisch äußerten.

Bildung

Das Stichwort „Bildung“ (10%) umfasst Kindertagesstätten, private und städtische Schulen, den Hochschulbereich sowie auch Weiterbildungsmaßnahmen. Gemeldet wurden hier beispielsweise Fälle, bei denen Schüler_innen von Mitschüler_innen rassistisch gemobbt, beleidigt oder bedroht wurden oder sogar Gewalt erfahren haben. Viele dieser Fälle haben gemein, dass die ratsuchenden Eltern und ihre Kinder sich durch die Verantwortlichen in der Schule nicht ernst genommen fühlten. Zudem wurden oft keine Maßnahmen ergriffen, um die belastende Situation der_des Schülers_in zu verbessern.

Öffentlicher Raum

Der Bereich „Öffentlicher Raum“ wurde in 9% der Fälle benannt. Hier kam es unter anderem zu Beleidigungen, (körperlichen) Angriffen und Verfolgungen auf offener Straße.

Polizei

Rund 8% der Fälle wurden im Bereich „Polizei“ gemeldet. Darunter fällt diskriminierendes Verhalten von Polizeibeamt_innen, wie racial profiling, sowie massive Polizeigewalt. Auch

berichteten Ratsuchende gehäuft, dass ihnen das Erstellen einer Strafanzeige erschwert wurde bzw. sie daran gehindert wurden.

Wohnen

Der Bereich „Wohnen“ (8%) umfasst die Wohnungssuche, das Mietverhältnis sowie die Nachbarschaft. Ratsuchende berichteten unter anderem, dass sie von Nachbar_innen beleidigt, bedroht und angefeindet wurden. Einige berichteten von diskriminierendem Verhalten des_der_Vermieter_in und fehlenden Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung. Auch wurden intransparente Vergabekriterien von Wohnraum seitens Ratsuchender beklagt.

Justiz und Gerichte

Fälle im Bereich „Justiz und Gerichte“ beliefen sich auf einen Anteil von 3%. Hier berichteten Ratsuchende vermehrt, dass sie den Eindruck hatten, dass Richter_innen Rassismuskfälle bagatellisierten oder sogar ignorierten. In vielen Fällen gingen diese Fälle mit einer Diskriminierung im Bereich „Polizei“ einher.

Weitere Diskriminierungsbereiche

Weitere Bereiche, die benannt wurden, sind „Gesundheit“ (3%), „Medien und Internet“ (3%) und „Öffentliche Verkehrsmittel“ (2%). Diskriminierungen im Bereich „Soziale Dienste“ wurden in 2% der Fälle gemeldet. 5% der eingegangenen Diskriminierungsfälle fallen in den Bereich „Sonstiges“.

ART DER DISKRIMINIERUNG

Mit der Art der Diskriminierung wird beschrieben, was der ratsuchenden Person widerfahren ist. 19% aller Ratsuchenden erlebten unangemessenes Verhalten/Würdeverletzung und 16% berichteten von Ausschluss/Teilhabeverweigerung, was sich in Form von der Verweigerung des Zugangs z.B. zu Gütern und Dienstleistungen (Lebensmittelgeschäfte, Fitnessstudios, öffentlicher Nahverkehr, Clubs oder Diskotheken) oder zum Arbeitsmarkt (im Bewerbungsprozess) darstellen lässt. Unter „unangemessenes Verhalten/Würdeverletzung“ summieren sich rassistische Beleidigungen, (rassistisches) Mobbing sowie Bossing und Schikanen. Im Gegensatz zur Benachteiligung/Schlechterbehandlung, die sich aus dem Vergleich mit der Behandlung anderer ergibt, wird das unangemessene Verhalten als absolut wahrgenommen.

15% aller Ratsuchenden erlebten Diskriminierung in Form von Mikroaggressionen. Der Begriff beschreibt ein im Alltag sich oft wiederholendes Verhalten, durch das eine Person oder Gruppe absichtlich oder unabsichtlich gedemütigt, abgewertet oder beleidigt wird, wobei die Ausprägung unterschiedlich ausfallen kann: Blicke, Abstreiten der Gefühle, Erfahrungen oder Gedanken einer betroffenen Person, (non-)verbale Erniedrigungen bis hin zu Mikroangriffen.

In 12% der Fälle meldeten die Ratsuchenden eine Benachteiligung/Schlechterbehandlung.

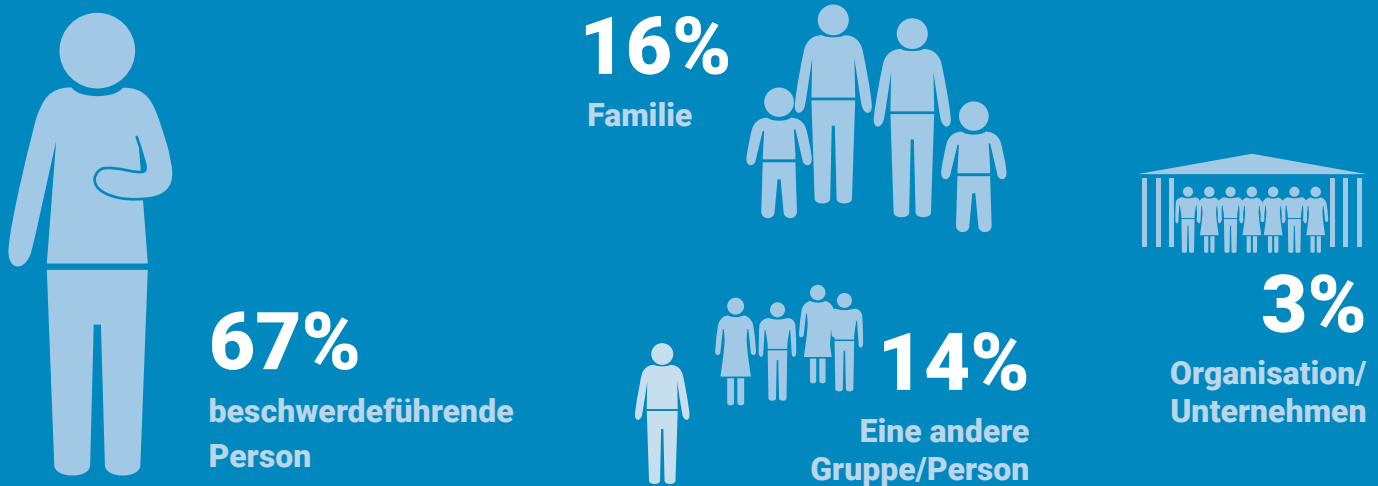
Weitere **11%** erlebten Beleidigungen. **10%** aller Ratsuchenden beklagten das Fehlen angemessener Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung. In Form von Bedrohungen, Anfeindungen oder Nötigung erlebten weitere **10%** die Diskriminierung und **9%** in Form von Mobbing. **5%** der Menschen, welche die Beratung aufsuchten, erlebten körperliche Gewalt. Neben dem bereits Aufgezählten wurden noch weitere Diskriminierungsformen angeführt: sexuelle Belästigung (**1%**), Belästigung (**1%**), diskriminierende Gesetzgebung (**4%**),

Beschädigung von Eigentum (**3%**), andere Straftat (**3%**), sowie Benachteiligung wegen einer Beschwerde (**4%**), Anweisung zur Diskriminierung (**1%**) und üble Nachrede (**2%**). Weitere **10%** der Ratsuchenden erlebten andere Formen der Diskriminierung bzw. machten keine Angabe diesbezüglich. Dieser relativ hohe Anteil erklärt sich dadurch, dass wir in einigen Fällen direkt an andere geeignete Fachstellen weiter verweisen, und somit den Beratungsprozess nicht selbst direkt intensiver verfolgen.



Die Zahlen auf einen Blick: Statistik 2020

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?



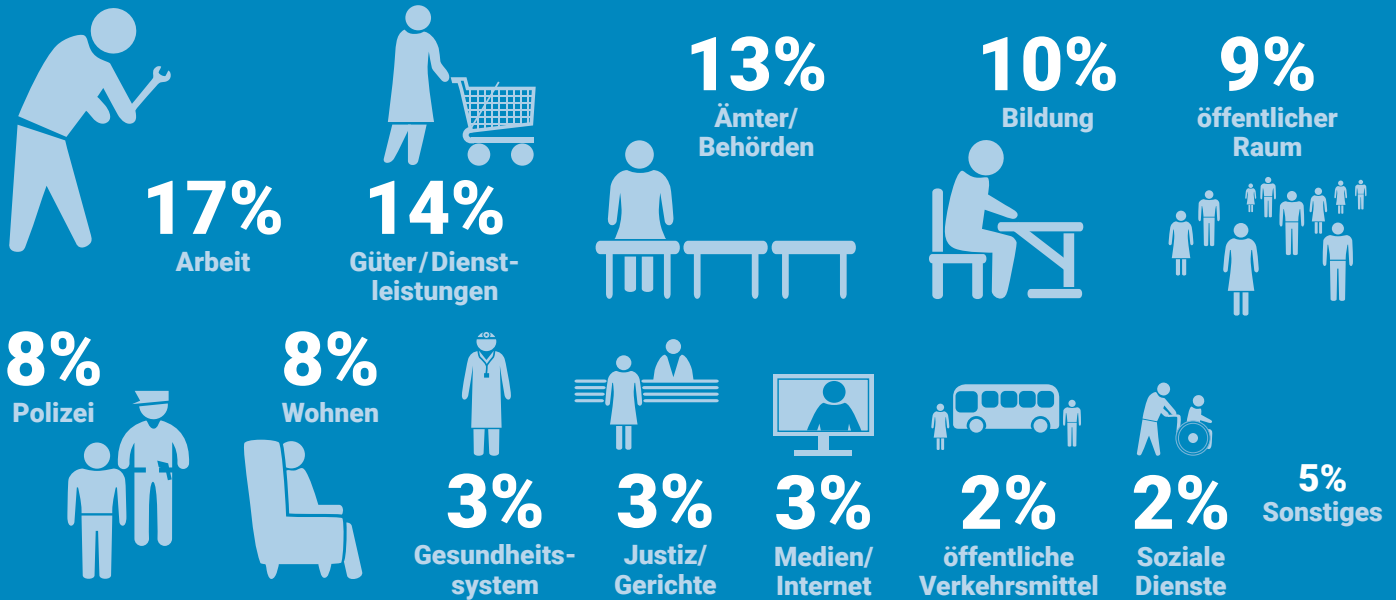
Warum wurde diskriminiert?

R A S S I S M U S 62%

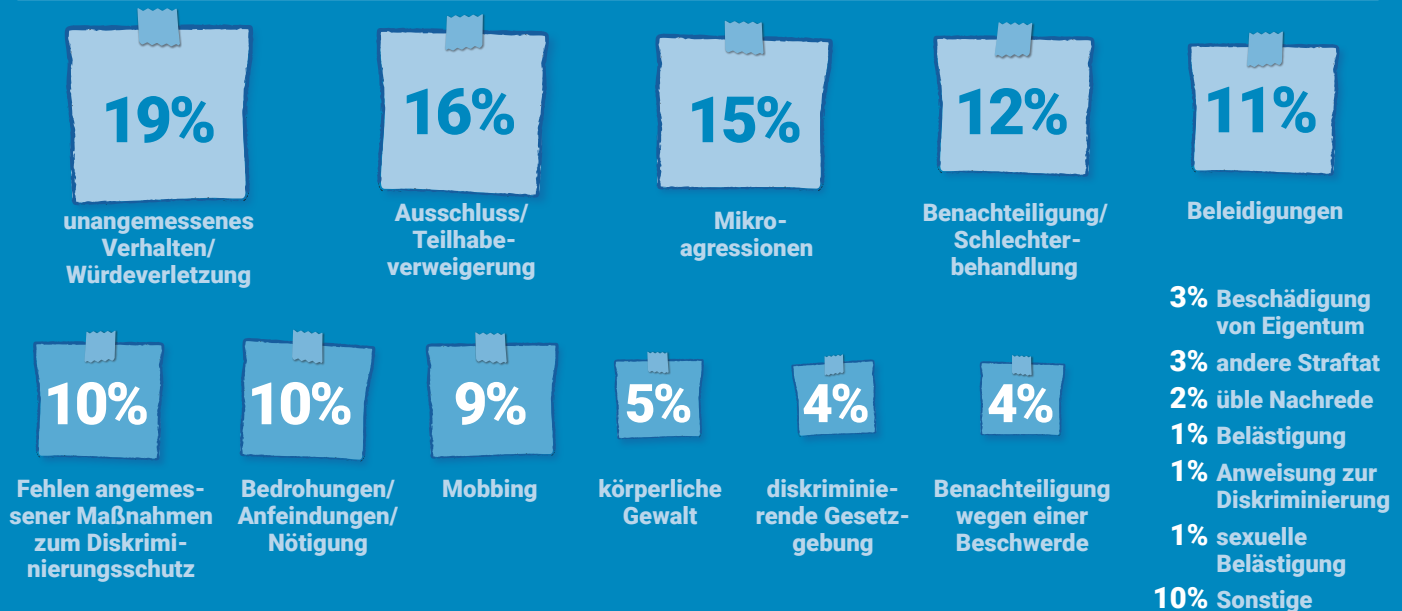
SPRACHE 20% RELIGION 16% STAATSANGEHÖRIGKEIT 12%
GESCHLECHT/GESCHLECHTSIDENTITÄT 11% BEHINDERUNG 10%
CHRONISCHE ERKRANKUNG 7% SOZIALER STATUS 6% AUFENTHALTSSTATUS 6% ADULTISMUS 4%
LEBENSALTER 3% SEXUELLE IDENTITÄT 2% SONSTIGES 2%

Weitere Diskriminierungsgründe mit weniger als 2% Nennungen sind:
WELTANSCHAUUNG, ÄUSSERES ERSCHEINUNGSBILD, KIND/KINDERWUNSCH/SCHWANGERSCHAFT,
KÖRPERGEWICHT, FAMILIENSTAND, NÄHE ZU EINER PERSON

Wo wurde diskriminiert?



Wie wurde diskriminiert?



Diskriminierungsfälle 2021

BETROFFENE

2021 wurden uns insgesamt **278 Fälle** von Diskriminierung gemeldet. Die überwiegende Mehrheit von **70%** meldete sich mit eigenen Diskriminierungserfahrungen. **15%** suchten Beratung für eine andere Person oder Gruppe von Menschen und **11%** für ihre Familie. **2%** der Diskriminierungsfälle wurden von einer Organisation oder Gruppe gemeldet.

DISKRIMINIERUNGSMERKMALE

Auch im Jahr 2021 war Rassismus mit **66%** das Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden. Unter diese Kategorie fallen unterschiedliche spezifische Rassismen. So ordneten **40%** der Ratsuchenden das Erlebte als antimuslimischen Rassismus ein. Weitere **25%** der Ratsuchenden waren von Antischarzem Rassismus betroffen. **2%** der Ratsuchenden berichteten von Rassismus gegen Rom_nja und Sinti_zze.

Da Rassismus oft mit anderen Diskriminierungsmerkmalen einhergeht, wurde die Kategorie „Rassismus“ auch im Jahr 2021 öfter in Zusammenhang mit den Kategorien „Sprache“ (**22%**), „Staatsangehörigkeit“ (**22%**), sowie „Religion“ (**21%**), „Geschlecht/Geschlechtsi-

dentität“ (**14%**) und „Aufenthaltsstatus“ (**2%**) genannt. Die Mehrheit der Ratsuchenden, die sich aufgrund des Merkmals „Religion“ an uns wandten, machten Erfahrungen mit antimuslimischem Rassismus.

Des Weiteren wurden gehäuft die Merkmale „chronische Erkrankung“ (**8%**), „Behinderung“ (**6%**) und „sozialer Status“ (**5%**) genannt. Weniger als **5%** nannten folgende Merkmale: „Adulismus“, „äußeres Erscheinungsbild“, „Lebensalter“ sowie „sexuelle Identität“, „Weltanschauung“ und „Kind/Kinderwunsch/Schwangerschaft“. Weitere **4%** fallen unter die Kategorie „Sonstiges“.

DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Im Jahr 2021 wurden die meisten Diskriminierungsereignisse den Bereichen „Ämter und Behörden“ (**knapp über 14%**) und „Arbeit“ (**14%**) zugeordnet. Damit hat der Bereich „Ämter und Behörden“ im Vergleich zum Vorjahr (13%) etwas an Bedeutung gewonnen. Der Bereich „Arbeit“ bleibt wie auch im Vorjahr einer der meist gemeldeten Diskriminierungsbereiche, auch wenn der Anteil im Vergleich zu den damaligen 17% etwas gesunken ist. Zusätzlich dazu wurden auch Diskriminierungen

in den Bereichen „Polizei“ (12%) und „Wohnen“ (11%) vermehrt gemeldet.

Ämter und Behörden

Knapp über 14% aller Fälle wurden im Bereich „Ämter und Behörden“ gemeldet. Hier erlebten die Ratsuchenden z.B. Diskriminierung durch Sachbearbeiter_innen, die sich rassistisch gegenüber den Ratsuchenden äußerten, sowie Zugänge zu Leistungen aktiv erschwerten. In dieser Kategorie wurden auch Diskriminierungsfälle gemeldet, bei denen es um benachteiligende Regelungen sowie Gesetze, die von Ämtern umgesetzt werden, ging.

Arbeit

14% der gemeldeten Diskriminierungsfälle wurden im Bereich „Arbeit“ gemeldet. Oft kam es zu Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen. Die Ratsuchenden berichteten z.B. von rassistischen Beleidigungen oder Mobbing durch Kolleg_innen oder Vorgesetzte. Auch bei der Arbeitssuche erlebten die ratsuchenden Personen Diskriminierung, beispielsweise führte der Wunsch nach freier Religionsausübung durch das Tragen eines Kopftuches für die Betroffenen zu Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt und wurde zum Ausgangspunkt von Diskriminierung.

Polizei

Einen großen Anteil machten im Jahr 2021 auch Fälle im Bereich „Polizei“ (12%) aus, wo-

mit sich ein leichter Anstieg im Vergleich zu 2020 (8%) verzeichnen lässt. Ähnlich wie im Vorjahr, gab es Fälle, in denen gemeldet wurde, dass Polizeibeamt_innen massive Polizeigewalt ausübten. Darüber hinaus gab es erneut viele Fälle von racial profiling. Auch berichteten einige ratsuchende Personen, dass es ihnen erschwert wurde oder sie gar gehindert wurden am Erstellen einer Strafanzeige.

Wohnen

Auch sind die Fälle im Bereich „Wohnen“ (11%) im Vergleich zum Jahr 2020 (8%) gestiegen. Ratsuchende berichteten unter anderem von Diskriminierung bei der Wohnungssuche, z.B. in Form von rassistisch formulierten Wohnungsanzeigen oder indem sie bei der Vergabe von Wohnungen ohne Begründung unberücksichtigt blieben. Auch (rassistische) Beleidigungen, Bedrohungen oder Schikane durch Nachbar_innen wurden vermehrt angeführt.

Bildung

9% der ratsuchenden Personen gaben an, im Bereich „Bildung“ Diskriminierung erlebt zu haben. In diesem Bereich nimmt Diskriminierung im Schulbereich einen bedeutsamen Teil ein. Auch Fälle in Kindertagesstätten oder Vorschulen und im Weiterbildungsbereich kamen vor. Es wurden z.B. Fälle gemeldet, bei denen Schüler_innen von anderen Mitschüler_innen beleidigt und rassistisch gemobbt sowie von Lehrkräften ungleich behandelt wurden. Es fehlte

zudem an schulischen Maßnahmen gegen die Diskriminierung der Schüler_innen und die Verantwortlichen in der Schule übernahmen oftmals keine Verantwortung oder handelten nicht unterstützend im Umgang mit den belastenden Erfahrungen der Schüler_innen.

Güter und Dienstleistungen

Ein leichter Rückgang zeigt sich im Bereich „Güter und Dienstleistungen“. Während Fälle in diesem Bereich im Jahr 2020 14% ausmachten, waren es im Jahr 2021 9%. Auch 2021 wurden Fälle z.B. in Einzelhandel, Fitnessstudios, Sportvereinen und anderen Dienstleistern verzeichnet, in denen die Ratsuchenden von diskriminierenden Regelungen oder der Verweigerung des Zugangs zu Dienstleistungen betroffen waren.

Öffentlicher Raum

Auch dem Bereich „Öffentlicher Raum“ wurden 9% der Fälle zugeordnet. Hierbei handelte es sich um Fälle, in denen Menschen Beleidigungen, Bedrohungen bis hin zu körperlicher Gewalt erfuhren, zum Beispiel auf der Straße oder an Bushaltestellen.

Gesundheit

5% der Fälle bezogen sich auf Diskriminierung im Gesundheitsbereich. Hier kam es unter anderem zu diskriminierendem Verhalten durch Ärzt_innen oder Arzthelfer_innen in Arztpraxen und durch Fachpersonal in Krankenhäusern.

Justiz und Gerichte

In 3% der Fälle berichteten Beschwerdeführer_innen, dass sie sich durch die Justiz diskriminiert gefühlt haben. Hier wurde z.B. von voreingenommenen Richter_innen berichtet.

Weitere Diskriminierungsbereiche

2% der Fälle gaben an, im Bereich „Medien und Internet“ Diskriminierung erlebt zu haben und weitere 2% im Bereich „Öffentliche Verkehrsmittel“. Auch im persönlichen Nahbereich machten weitere 2% aller Beschwerdeführenden Diskriminierungserfahrungen. 1% der Ratsuchenden meldeten eine Diskriminierung im Bereich „Soziale Dienste“. 3% aller gemeldeten Diskriminierungsfälle fielen unter den Bereich „Sonstiges“.

ART DER DISKRIMINIERUNG

Die meisten Ratsuchenden erlebten Diskriminierung in Form von unangemessenem Verhalten/Würdeverletzung oder Schlechterbehandlung/Benachteiligung (**jeweils 40%**), was einen starken Anstieg im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen lässt. Auch das Fehlen angemessener Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung wurde deutlich häufiger gemeldet als 2020: dies wurde im Vergleich zum Vorjahr mit 10% in 2021 von **33%** aller Ratsuchenden beklagt. **26%** der Ratsuchenden erlebten Ausschluss/Teilhabeverweigerung und weitere **29%** wurden Opfer von Beleidigungen.

In **22%** aller Fälle wurde Diskriminierung in Form von Mikroaggressionen, beispielsweise als Blicke, subtiles Abstreiten der Gefühle, Erfahrungen oder Gedanken einer betroffenen Person, spezifiziert.

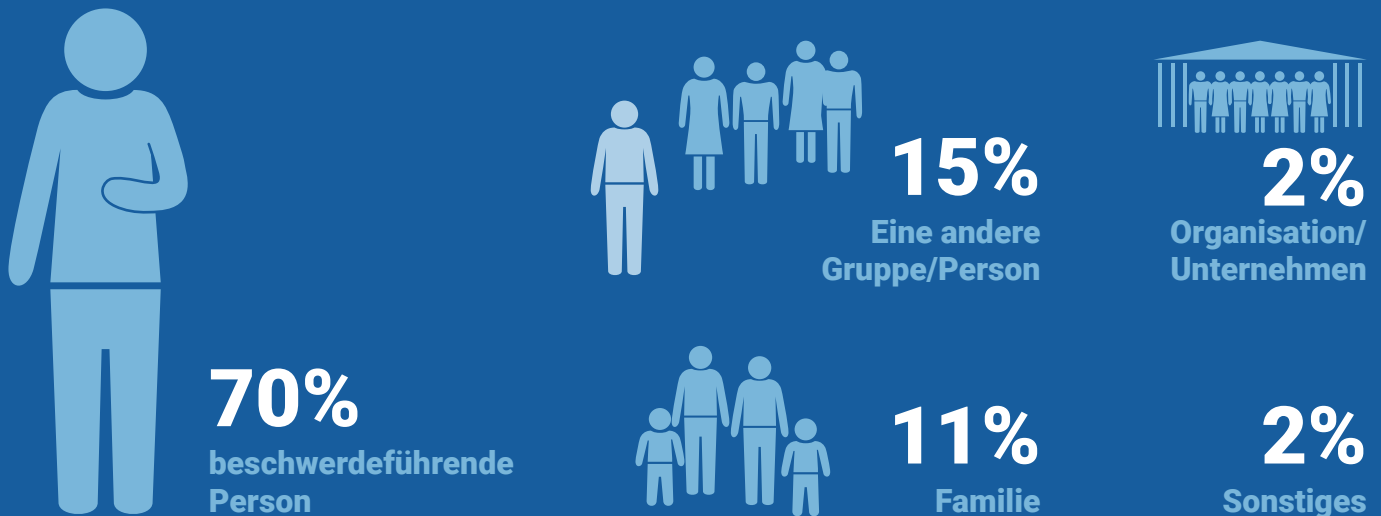
Der Anteil von Ratsuchenden, die angaben, Benachteiligung wegen einer Beschwerde (auch „Viktimisierung“ genannt) erlebt zu haben, stieg im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 4% auf **19%**. Diese Menschen wurden entweder diskriminiert, weil sie sich aufgrund vorangegangener Diskriminierung beschwerten, oder weil sie eine andere Person, die sich gegen Diskriminierung wehrte, unterstützten. Fast **9%** der Menschen, welche die Beratung aufsuchten, hatten Bedrohungen, Anfein-

dungen oder Nötigung erlebt. Weitere Diskriminierungsformen, welche die Ratsuchenden erlebten, waren Mobbing (**8%**), körperliche Gewalt (**8%**) und Belästigung (**7%**). Neben den bereits aufgezählten wurden folgende weitere Diskriminierungsformen genannt: Beschädigung von Eigentum (**4%**), diskriminierende Gesetzgebung (**2%**), üble Nachrede (**2%**), andere Straftat (**1%**) und sexuelle Belästigung (**1%**). Fast **8%** der Ratsuchenden erlebten andere Formen der Diskriminierung bzw. machten keine Angabe diesbezüglich. Dieser Anteil kommt dadurch zustande, dass wir in einigen Fällen direkt an andere geeignete Fachstellen weiter verweisen, und somit nicht intensiver in den Beratungsprozess einsteigen.



Die Zahlen auf einen Blick: Statistik 2021

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?

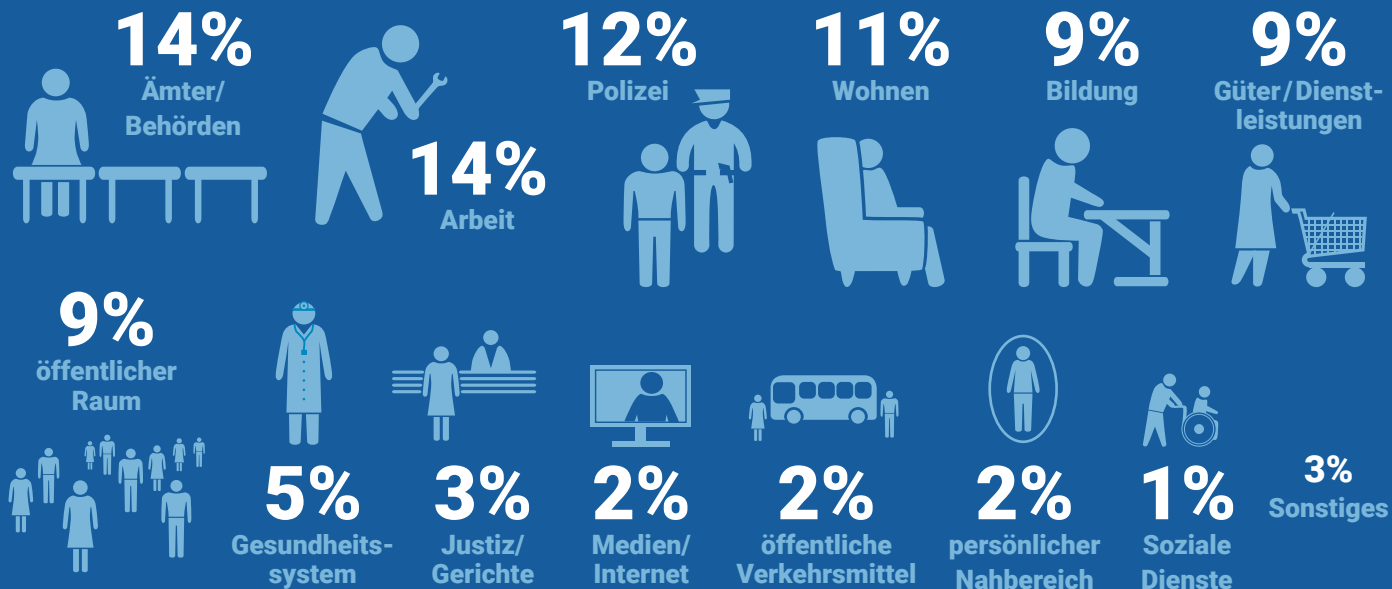


Warum wurde diskriminiert?

RASSISMUS 66%
SPRACHE 22% **STAATSANGEHÖRIGKEIT 22%**
RELIGION 21% **GESCHLECHT/GESCHLECHTSIDENTITÄT 14%**
CHRONISCHE ERKRANKUNG 8% **BEHINDERUNG 6%** **SOZIALER STATUS 5%** **ADULTISMUS 4%**
ÄUSSERES ERSCHEINUNGSBILD 4% **AUFENTHALTSSTATUS 2%** **WELTANSCHAUUNG 2%** **SONSTIGES 4%**

Weitere Diskriminierungsgründe mit weniger als 2% Nennungen sind:
LEBENSALTER, SEXUELLE IDENTITÄT, KIND/KINDERWUNSCH/SCHWANGERSCHAFT

Wo wurde diskriminiert?



Wie wurde diskriminiert?





24

FÄLLE AUS DER PRAXIS

*Triggerwarnung: Folgende Fälle beinhalten die
Reproduktion diskriminierender Begriffe.
Dies kann belastend und retraumatisierend wirken.*

ARBEIT

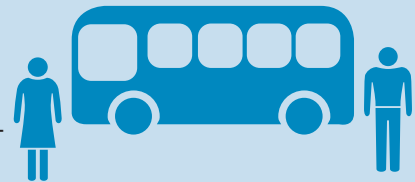
A. wendet sich an das ADB Köln, weil ihre Arbeitskolleg_innen immer wieder rassistische Fremdbezeichnungen gegenüber Klient_innen äußern. In Gesprächen mit Kolleg_innen wird nicht das Problem an sich erkannt, sondern es dahingehend ausgewichen, dass A. zu sensibel sei und ihr Unbehagen ihr persönliches Problem sei. Außerdem erhält sie deswegen übergriffige und stresserzeugende Emails. Ein klärendes Gespräch im Team sagt sie ab, weil sie Angst davor hat, dass rassistische Aussagen reproduziert werden, und die psychische Belastung scheut. Daraufhin wird sie von der Arbeit suspendiert, bis ein Gespräch stattfindet. Die ganze Situation ist sehr belastend für A. und sie möchte nicht allein in dieses Gespräch gehen. Sie habe Angst, dann wieder übergangen zu werden oder dem Druck nicht standhalten zu können. Das ADB Köln begleitet A. bei den Gesprächen und unterstützt sie bei der Beantwortung der Emails.



land vor. Eine Sachbearbeiterin der Staatsangehörigkeitsbehörde meldet sich daraufhin und setzt Herrn L. dem Verdacht des Betrugers aus. Sie hinterfragt seine deutsche Staatsbürgerschaft, fordert bereits existierende Dokumente nochmals an – was aufgrund der Covid-Pandemie und deswegen geschlossener Behörden eine besondere Hürde darstellt – und kümmert sich nicht um von ihr selbst zu beschaffende Dokumente. All dies verlängert die Zusammenführung, sodass sich das Ehepaar L. bereits über ein Jahr nicht sehen konnte. Daraufhin meldet sich Herr L. beim ADB Köln. Eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Sachbearbeiterin wird gestellt.

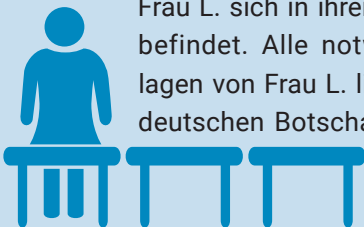
ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL

B. ist 12 Jahre alt und nutzt für den Heimweg nach der Schule den Bus. Während einer Fahrt wird er kontrolliert. Er ist im Besitz eines gültigen Fahrausweises, kann sich jedoch nur mit Hilfe seines Schülerscheines identifizieren. Einen Personal-/Lichtbildausweis hat er nicht, da er erst 14 Jahre alt ist. B. bekommt ein „Knöllchen“ und soll ein erhöhtes Beförderungsentgelt bezahlen. Er berichtet seinen Eltern von dem Vorfall, diese schicken dem Busunternehmen eine Beschwerde. Da diese erfolglos bleibt, wendet sich B.s Vater



ÄMTER UND BEHÖRDEN

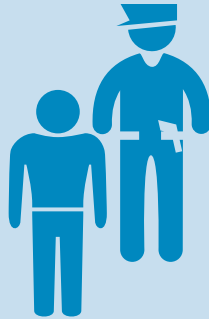
Ehepaar L. will eine Familienzusammenführung erreichen. Sie sind verheiratet, wobei Frau L. sich in ihrem Herkunftsland befindet. Alle notwendigen Unterlagen von Frau L. liegen bereits der deutschen Botschaft im Herkunfts-



an das ADB Köln. Ein Beschwerdeschreiben wird an das Busunternehmen geschickt. Das erhöhte Beförderungsentgelt wird letztendlich erlassen.

POLIZEI

E. parkt in der Nähe seiner Wohnung ein, als zwei Polizist_innen ihn anhalten und auffordern, sich auszuweisen. Als Grund der Aufforderung geben die Polizeibeamt_innen an, dass sein Auto ein unbekanntes Kennzeichen hat. Das Vorgehen der Polizist_innen irritiert E. und macht ihn nervös, wodurch er seinen Ausweis nicht findet. Der Beamte begleitet E. bis zu seiner Wohnungstür, damit er seinen Ausweis vorzeigen kann. E. fühlt sich kriminalisiert und empfindet die Begründung mit dem Kennzeichen nur als Vorwand, denn sein Auto hat ein deutsches Kennzeichen. Außerdem beobachtet E. am Folgetag einen ähnlichen Vorfall aus seinem Wohnungsfenster, der einen ebenfalls nicht-weißen Mann betrifft. Er meldet sich beim ADB Köln. Im Namen von E. schickt das ADB Köln eine Dienstaufsichtsbeschwerde an das Polizeipräsidium. Die Polizei antwortet, dass es sich bei ihrem Vorgehen nicht um „racial profiling“ gehandelt habe.



WOHNEN

P. mietet mit ihrem Mann und den drei Kindern eine Wohnung in Köln. Ihr Nachbar beleidigt und belästigt P. und ihre Familie regelmäßig rassistisch. Zudem kommt es auch zu Sachbeschädigungen durch den Nachbarn und er stellt eine Anzeige gegen ihren Ehemann wegen vermeintlicher Körperverletzung. Durch die ständigen Schikanen des Nachbarn haben P. und ihre Familie Angst vor ihm und erleben starken psychischen Stress. Als Konsequenz der belastenden Situation lädt P. keine Menschen zu sich ein und betritt ihren eigenen Balkon nicht mehr. Ihre Kinder trauen sich nicht, den Wasserhahn zu benutzen, da sie Angst haben, dass es den Nachbarn „provoziert“. Daraufhin wendet sich P. an das ADB Köln mit dem Wunsch, einen Beschwerdebrief an den Vermieter zu verschicken.



GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

I. besucht mit ihrer Freundin ein Fitnessstudio. Sie sind interessiert an einer Mitgliedschaft und möchten zuvor ein Probetraining absolvieren. Am Empfang wird beiden mitgeteilt, dass sie ihr Kopftuch ablegen müssen, da dies in der Hausordnung so stehe und das

Studio schlechte Erfahrungen mit „Ausländern“ gemacht habe. I. und ihre Freundin sind empört über diese Aussage und möchten mit dem Filialleiter sprechen. Dieser bestätigt das Kopftuchverbot. Beide verlassen das Studio und machen den Fall über soziale Medien öffentlich. Daraufhin meldet sich I. beim ADB Köln. I. wünscht sich eine Entschuldigung vom Fitnessstudio und



werden mit I. die Chancen und Risiken einer Klage erörtert. eine Beseitigung der Diskriminierung. Im Namen der ratsuchenden Person schickt das ADB Köln ein Beschwerdeschreiben an die Geschäftsführung des Fitnessstudios. Das Fitnessstudio widerspricht der Perspektive der Ratsuchenden und streitet die rassistische Praxis ab. In der Beratung

Projekte



**RESPECTFUL
DOORS**
FÜR DISKRIMINIERUNGS-
SENSIBLE KULTUR

RESPECTFUL DOORS – FÜR DISKRIMINIERUNGS- SENSIBLE KULTUR

„Du kommst hier nicht rein!“ Diesen Satz hören Menschen, die von Rassismus betroffen sind, im Nachtleben häufig. Leider gilt Rassismus und Diskriminierung an der Clubtür immer noch als normal. Anders als in Niedersachsen, verfügt Nordrhein-Westfalen in diesem Bereich über keinen ausreichenden Diskriminierungsschutz. Niedersachsens Landtag veröffentlichte 2015 ein Gaststättengesetz, das bei Diskriminierung hohe Bußgelder und auch Gewerbeverbote vorsieht. Zwar schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch in NRW vor Diskriminierung, jedoch ist der Privatklageweg langwierig und die Erfolgschancen aufgrund vielfältiger Hürden und unzureichender Sanktionsmöglichkeiten gering. Gegen den alltäglichen Rassismus an der Clubtür wollte der Club Bahnhof Ehrenfeld (CBE) ein Zeichen setzen und kontaktierte

2016 das ADB Köln/ÖgG. Gemeinsam mit dem Sicherheitsdienst Steinberger GmbH und mit freundlicher Unterstützung des ADB Sachsen sowie der Integrationsagentur von rubicon e.V. entwickelten sie ein alltagstaugliches Konzept, welches Diskriminierungen an der Clubtür verhindern soll.

So wurde eine Hausordnung erarbeitet und ein Beschwerdemanagement etabliert. Alle Gäste des CBEs werden nun an der Tür auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, sich beim ADB Köln/ÖgG zu beschweren. Bei regelmäßigen Treffen tauschen sich der Club, das Security-Unternehmen bzw. -Personal und das ADB Köln/ÖgG über die Herausforderungen und aktuelle Vorkommnisse aus. Zudem wurde 2020 gemeinsam mit dem Antigewalttrainer René Stüttem (mirrorpool GmbH) sowie rubicon e.V. eine mehrmodulige Antidiskriminierungsschulung entwickelt und 2021 durchgeführt. Diese wird perspektivisch jährlich für das Security-Unternehmen sowie die Mitarbeiter_innen des Clubs angeboten.

*Gefördert im Rahmen von
KOMM-AN NRW*





RASSISMUSKRITIK IM BILDUNGSBEREICH

Dadurch, dass ein Aufgabenschwerpunkt von ADB Köln/ÖgG die Rassismuskritik im Bildungsbereich darstellt und die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunahm, gehört ADB Köln/ÖgG seit 2013 zum Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SOR-SMC). Dies ist ein Projekt von und für Schüler_innen, die sich gegen alle Formen von Diskriminierung und Rassismus engagieren wollen und damit an der eigenen Schule anfangen. Sie treten ein für Toleranz und eine gewaltfreie demokratische Gesellschaft. Durch die Patenschaft begleiten wir Projekte und Aktionen gegen Rassismus im schulischen Kontext. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass es noch immer sehr schwierig ist, die gewachsenen Strukturen in Schulen für rassistisches Verhalten zu sensibilisieren. Ein daher wichtiges Anliegen in diesem Netzwerk, sowie auch in anderen Beratungs- und Fachstellen für Diskriminierung, ist das Installieren von Beschwerdestrukturen an Schulen in NRW. Wir arbeiten weiterhin mit Fachstellen mit dem Schwerpunkt Diskriminierungs-

schutz für Schulen vertrauensvoll zusammen, indem wir z.B. für fachlichen Austausch und Vernetzungsarbeit zur Verfügung stehen.

AUSWEITUNG DES BERATUNGSANGEBOTS: DOLMETSCHER_INNENPOOL

Um das Beratungsangebot möglichst barrierefrei zu gestalten, hat das ADB/ÖgG bereits 2015 einen Dolmetscher_innenpool eingerichtet. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten und bei Beratungen als Dolmetscher_innen Einsatz finden, können sich beim ADB/ÖgG melden. Die Berater_innen sprechen selbst Deutsch, Türkisch, Englisch und Französisch. Bis Ende 2021 konnte auch auf die Anfrage durch den Dolmetscher_innenpool auch Menschen mit aserbaidischen, mazedonischen, rumänischen, romanischen, bulgarischen, italienischen, russischen sowie kroatischen und spanischen Sprachkenntnissen beraten werden. Die Dolmetscher_innen können jeden zweiten Monat an den Vorstandssitzungen teilnehmen, um sich über die Aktivitäten des Vereins zu informieren und eigene Ideen ins Team zu tragen. Zudem können sie einmal jährlich an einem kostenfreien Workshop von ÖgG teilnehmen. Sollten Sie Interesse an einer Mitarbeit haben, schreiben Sie uns einfach eine Mail unter info@oegg.de.

Veranstaltungen

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

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

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



Der Wettbewerb wurde, wie in den Jahren zuvor, in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands der Stadt Köln und dem Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg/Köln-Deutz (ausgezeichnet als „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“) und der Abteilung Kinderinteressen und Jugendförderung der Stadt Köln vorbereitet. Als Mitveranstalter konnte für diese Laufzeit die

Bezirksjugendpflege des Bezirks Lindenthal gewonnen werden. Leider konnten aufgrund der unvorhersehbaren Entwicklung der Corona-Pandemie der Wettbewerb im Jahr 2020 nicht stattfinden. Stattdessen wurde die Veranstaltung mit der kompetenten Unterstützung des jfc Medienzentrums Köln am 30. Oktober 2021 digital übertragen. 20 Beiträge wurden von Kindern und Jugendlichen aus Schulen und Jugendfreizeiteinrichtungen aus dem Kölner Raum eingereicht, darunter waren Videos mit Theaterszenen, Rap-Songs, diskriminierende Erfahrungsberichte, Schulprojekte und auch sehr viele kreativ-gestalterische Arbeiten, die

uns alle sehr begeistert und berührt haben. Dank vieler großzügiger Sach- und Geldspenden und der finanziellen Förderung der Stadt Köln konnten alle Beiträge gebührend prämiert und ausgezeichnet werden. Der Wettbewerb konnte selbst in digitaler Form viele Menschen erreichen und motivieren, weiterhin auf Diskriminierung aufmerksam zu machen und dagegen anzugehen.

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

2021 fanden auch wieder kostenlose Workshops zur Stärkung von Schwarzen und Kindern of Color statt, die in zwei voneinander unabhängigen Veranstaltungen – für Eltern, die selbst Rassismuserfahrungen machen und für weiß-positionierte Eltern – organisiert worden sind. Es war uns ein Anliegen, diesen Eltern eine Auseinandersetzung mit den Erfahrungen ihrer Kinder in einem geschützteren Rahmen anbieten zu können. Das Angebot stieß auf breites Interesse, schon nach kurzer Zeit waren die Workshops ausgebucht. Besonders gefreut hat es die Eltern, dass wir direkt im Nebenraum, wie auch in den letzten Jahren, eine Kinderbetreuung von zwei Schwarzen pädagogischen Fachkräften anbieten konnten. So konnten sich die Eltern ganz in Ruhe auf den Workshop einlassen, während die Kinder nebenan gespielt

haben. In Begleitung der Schwarzen Antidiskriminierungs- und Adultismustrainerin Manu Ritz und Simbi Schwarz, einer Adultismustrainerin, haben die Eltern in einem geschützten Raum mit Hilfe verschiedener Übungen, Methoden und Simulationen die eigenen Positionen, Empfindungen und Meinungsbilder entdeckt und hinterfragt. In diesen Workshops richtete sich ein Schwerpunkt in der Auseinandersetzung auf die Verbindungen von adultistischen und rassistischen Unterdrückungserfahrungen. Für einige Teilnehmenden war es neu, sich auch im Hinblick auf Adultismus auszutauschen und Gedanken zu machen. Diese Diskriminierungsform benennt und hinterfragt die Diskriminierung von jungen Menschen, also Kindern und Jugendlichen, durch Erwachsene. Der Erfahrungsaustausch und die Bewusstmachung der eigenen de_privilegierten Erfahrungen als erwachsene Person waren für die Gruppe besonders in Bezug auf rassistische Erlebnisse sehr aufschlussreich. Am Ende der intensiven Tage äußerten die Teilnehmer_innen alle den Wunsch, dass Angebote in dieser Form, also



in einem geschützten Rahmen, regelmäßiger stattfinden sollten. Darüber hinaus haben wir nachgedacht einen Workshop anzubieten, die sich an Eltern richtet, die sich tiefergehend mit eigenen Diskriminierungserfahrungen auseinandersetzen wollen.

INTERNATIONALER TAG GEGEN RASSISMUS

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



Veranstaltung 2020

Das „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“ (Kölner Forum), dem neben verschiedenen Gruppen und Initiativen aus Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft auch das ADB Köln/ÖgG angehört, plante für 2020 gemäß der „Tradition“ der letzten Jahre wieder eine Veranstaltung anlässlich des internationalen Tages gegen Rassismus. Die anvisierte Fachtagung zum Thema „Awareness als Strategie gegen Alltagsrassismus“ mit Vorträgen und Workshops musste jedoch pandemiebedingt abgesagt werden.

Veranstaltung 2021

Nach einem Jahr Pause wurde es dem Forum 2021 wieder möglich, Aktionen zum Internationalen Tag gegen Rassismus zu organisieren. Diesmal wurde der Veranstaltungsrahmen erweitert und statt einem Fachtag wurde eine einwöchige digitale Veranstaltungsreihe angeboten. Vom 15. bis 21. März 2021 konnten Interessent_innen verschiedene Onlinevorträge und -workshops besuchen.

Die Veranstaltungswoche startete mit einem Vortrag von Ilka Simon, der Referentin des ADB Köln/ÖgG, der sich dem Zusammenspiel von Sprache und Rassismus widmete. Mit *weiß* positionierten Menschen wurden dabei persönliche Sichtweisen und erlernte Wissensbestände rassistisch hinterfragt und der tägliche Sprachgebrauch reflektiert, um die Reproduktion von Rassismus zu verhindern. Helene Bate-

mona-Abeke und Lizbeth Kiruai präsentierten in ihrem Vortrag das von Pamoja Afrika e.V. entwickelte Awareness Konzept für den digitalen Raum, der seit Beginn der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat. Dieser Workshop zeigte, auf welche Weise dazu beigetragen werden kann, Rassismus und Diskriminierung im Rahmen digitaler Veranstaltungen aufzudecken, klar zu benennen und gegen die Reproduktion darauf beruhender Gewalt- und Machtverhältnisse zu intervenieren. Der Vortrag von Dr. Rahab Njeri und Rose Wambui Kamande machte auf die kreativ-aktivistische Widerstandsarbeit von Schwarzen Frauen in der Geschichte aufmerksam. In Bezug auf Deutschland verdeutlichten die Referentinnen die bedeutende Rolle afro-deutscher Frauen, mit der diese zur Sichtbarkeit der vielfältigen Schwarzen Community in Deutschland beigetragen haben.

Neben den Workshops, die offen für alle Interessierten waren, gab es auch Workshops und Austauschräume speziell nur für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der zweiteilige Empowerment Workshop bot einen geschützten Raum für von Rassismus betroffene Teilnehmende, in denen sie schmerzhaft Erfahrungen teilen und Selbststärkungs- und Überlebensstrategien in der Mehrheitsgesellschaft erarbeiten konnten. Darüber hinaus zeigte Serçe Berna Öznarçıçeği vom Rom e.V. in ihrem Vortrag anhand des Beispiels des intersektionalen Widerstands, wie von Rassismus betroffene Menschen die Menschheitsgeschichte prägten.

Die Workshops wurden von Awareness-Personen begleitet, wodurch ein Raum geboten wurde, um während des Programms aufkommende Probleme, Sorgen oder Trigger anzusprechen.

Zum Ausklang des Internationalen Tages gegen Rassismus fand am 21. März ein Rahmenprogramm mit musikalischer Begleitung von Afro Acoustics statt. Dabei wurden die Ergebnisse der einzelnen Workshops präsentiert. Eine Kernerkenntnis der Veranstaltungswoche war, dass mehr Angebote in sicheren/geschützten Räumen für von Rassismus betroffene Menschen nötig sind, in denen Empowerment stattfinden kann. Ebenso unerlässlich ist die Stärkung von Allyship bzw. die Förderung der Bereitschaft von weiß positionierten Menschen, sich aktiv gegen Rassismus zu engagieren. Darüber hinaus wurde betont, wie wichtig ein weiterer Ausbau von Awareness Konzepten in allen gesellschaftlichen Bereichen wäre. Einen weiteren Teil des Rahmenprogramms bildete eine Antirassismus-Plakataktion in den Räumlichkeiten von IN VIA e.V.

Das Interesse an der digitalen Veranstaltungsreihe war groß, mehr als 250 Menschen nahmen teil. Dank der breiten und positiven Resonanz organisierte das Kölner Forum direkt im selben Jahr noch eine weitere Veranstaltungswoche gegen Rassismus und Diskriminierung. Diese fand im Herbst 2021 statt und das ADB Köln/ÖgG organisierte sie als Mitglied des Kölner Forums auch wieder mit.

Impressionen von der Schulung im Rahmen des Projekts „Respectfull doors – für diskriminierungssensible Kultur“





Publikationen und Stellungnahmen

2020 und 2021 haben wir diese Stellungnahmen, Petitionen und offenen Briefe mitunterzeichnet, unterstützt und/oder verbreitet.

OFFENER BRIEF DER INITIATIVE „HERKESIN MEYDANI – PLATZ FÜR ALLE“

Köln, 21. März 2020

Sehr geehrte Frau Reker, liebe Mitglieder des Kölner Stadtrates, die Kölner Stadtgesellschaft braucht einen Lern- und Erinnerungsort in Gedenken an die Opfer der rassistischen Anschläge des Nazi-Netzwerks „NSU“. 20 Jahre nach dem ersten Mord an Enver Şimşek wollen wir es nicht mehr hinnehmen, dass in allen Städten, in denen der NSU gemordet oder Anschläge begangen hat, sichtbar und dauerhaft daran erinnert wird, nur in Köln nicht. Wir fordern Sie auf, endlich aktiv zu werden und den Beschluss des Kölner Rats vom 15.12.2015 zum künstlerischen Wettbewerbsverfahren für einen geeigneten Denkmalentwurf in die Tat umzusetzen. Unsere Initiative hat sich im Herbst 2019 aus verschiedenen Einzelpersonen und Initiativen gegründet, um dem Stillstand in der Umsetzung des Mahnmals an der Keupstraße entgegenzuwirken.

Nach der Enttarnung des NSU Ende 2011 wurde in Köln erstmals die Forderung nach einem Gedenkort in direkter Nähe der Keupstraße – also dort, wo der NSU 2004 eine Nagelbombe zündete, um einen Massenmord an MigrantInnen zu verüben – laut. Und es sah gut aus, dass dieses Vorhaben auf dem Gelände des ehemaligen Güterbahnhofs in unmittelbarer Nähe des Tatorts in der Keupstraße realisiert werden könnte. Mehr als 15 Jahre war unter reger Beteiligung von Bürger*innen und Initiativen über die Pläne zur Neubebauung des Geländes diskutiert worden. Im Rahmen des so genannten Werkstattverfahrens wurde die Ecke Keupstraße/Schanzenstraße explizit als Standort für einen Gedenkort benannt. Auch der parallele Wettbewerb für ein Mahnmal zur Erinnerung an die Kölner NSU-Bombenanschläge weckte große Hoffnungen. Schließlich hatten sich alle Beteiligten, darunter auch Bewohner*innen der Keupstraße, Betroffene der Bombenanschläge und Stadtteilinitiativen einvernehmlich für den Entwurf eines interaktiven Gedenkorts des Berliner Künstlers Ulf Aminde entschieden, der seine physische Präsenz an eben jener Ecke Keupstraße/Schanzenstraße finden sollte.

Doch seitdem geriet der Prozess, der so hoffnungsvoll begonnen hatte, ins Stocken. Die Eigentümergemeinschaft des besagten Areals will von diesen Plänen nichts gewusst haben und weigert sich bis heute, eine Zusage für den Gedenkort an dieser Stelle zu geben. Mit dem lapidaren Verweis, dass der anvisierte Standort Privateigentum sei und die Kommune somit keine Handlungsmöglichkeiten habe, stiehlt sich die Kölner Politik und Verwaltung seitdem aus der Verantwortung.

Für uns, als Initiativen, die sich in dieser Stadt auf vielfältige Weise gegen Rassismus und für eine lebenswerte Stadt für alle engagieren, ist dieses verantwortungslose Verhalten nicht nachvollziehbar. Die Stadtverwaltung hat Spielräume, den Gedenkort an der Keupstraße zu realisieren und wir fordern sie auf, diese endlich zu nutzen.

Die Initiative „Herkesin Meydanı – Platz für Alle“ hat in ihrer Eingabe vom 20.02.2020 an den Ausschuss für Anregungen der Stadt Köln, die Ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten benannt:

- Die Stadt möge einen angebotsbezogenen Bebauungsplan aufstellen, der den „Herkesin Meydanı – Platz für alle“ an der Keupstraße/Ecke Schanzenstraße als Standort für das Mahnmal festschreibt.
- Im Falle eines Verkaufs des Grundstücks durch die Eigentümergemeinschaft möge die Stadt ihr Vorkaufsrecht geltend machen und die für den Gedenkort notwendige Fläche erwerben.

Wir, die unterzeichnenden Initiativen, sowie Betroffene der rassistischen Anschläge des NSU und AnwohnerInnen der Keupstraße, fordern die Stadt Köln auf, die Aufstellung eines rechtsverbindlichen Bebauungsplanes einzuleiten, um das Mahnmal an der Ecke Keupstraße/Schanzenstraße so bald wie möglich zu realisieren.

Zur Erinnerung – denn oft scheint es schon heute in Vergessenheit geraten zu sein: Der Anschlag des NSU in der Keupstraße zielte auf eine Vielzahl von Toten in der belebten Straße. Nur zufällig kam in Köln bei den beiden Bombenanschlägen niemand zu Tode. Der NSU hat mit seinen Anschlägen gezielt Orte und Menschen angegriffen, die die „Gesellschaft der Vielen“ darstellen. Die Anschlagziele sind nicht willkürlich ausgewählt worden, sie galten ausnahmslos Kleinunternehmer*innen, die sich hier eine Existenz aufgebaut hatten.

Die Absichten der unbekanntes Täter schienen zunächst aufzugehen. Die Ermittlungen der Polizei richteten sich ausschließlich gegen die Betroffenen. So wurden die Opfer zu Tätern gemacht und die Betroffenen erfuhren weder gesellschaftliche Solidarität noch

offizielle Unterstützung. Die Anschläge und die Stigmatisierung der Betroffenen haben Verletzungen, Traumata und unermessliches Leid hinterlassen. Doch nach der Selbstenttarnung des NSU gab es auch in Köln eine Welle der Solidarität, so dass der Terror sein Ziel nicht erreichte. Die Keupstraße blühte wieder auf und wurde zum Symbol der vielfältigen postmigrantischen Stadtgesellschaft.

Status Quo – Leere Versprechen

Doch das Versprechen der Bundeskanzlerin nach lückenloser Aufklärung wurde nicht eingelöst und die weitverzweigten Nazi-Netzwerke und die Verstrickung der Behörden nicht aufgedeckt. Die Morde in Hanau, die Anschläge in Halle und der Mord am Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke sowie die alltägliche rassistische Gewalt zeigen, dass die Nazi-Netzwerke noch gestärkt wurden. Entgegen allen offiziellen Bekenntnissen zur Solidarität ist das Mahnmal in Keupstraße bis heute nicht realisiert worden.

Dabei weckten die Pläne berechtigte Hoffnungen auf ein würdevolles Gedenken. Das Konzept wird von den Betroffenen der Keupstraße und der Probsteigasse befürwortet. Nun droht es zwischen den Interessen der Eigentümer, städtebaulicher Ideenlosigkeit und unverantwortlichen Handeln abgewertet zu werden. So gilt weiter das Diktum von Ibrahim Arslan, Überlebender des rassistischen Brandanschlags von Mölln 1992: „Das Erinnern wird erkämpft.“

Wir denken, es wird Zeit, dass sich in dieser Stadt alle – Bewohner*innen, Initiativen, Politik und Verwaltung – mit allen Kräften dafür einsetzen, dass das Mahnmal endlich genau an dem Ort, der von Nazi-Terroristen angegriffen wurde, realisiert wird. Zollen wir der Keupstraße als elementarem Bestandteil unserer Gesellschaft Respekt. Schaffen wir einen Platz für Alle, der neue vielfältige Perspektiven ermöglicht. Realisieren wir ein Mahnmal, das Rassismus anklagt, aber auch von Solidarität und der elementaren Bedeutung der Migration für unsere Stadt spricht.

Nachtrag: Diesen offenen Brief und die Eingabe an die Stadt Köln haben wir seit einiger Zeit vorbereitet. Es ist erschütternd, dass wir nun zum Zeitpunkt unserer Einreichung weiteren Toten rassistischer Morde gedenken müssen. In Erinnerung an die Klage und Anklage der Angehörigen der NSU-Opfer, die schon 2006 in Kassel demonstrierten, fordern wir: „Kein weiteres Opfer“. In diesen Tagen sind unsere Gedanken, unser Mitgefühl und unsere Solidarität bei den Betroffenen, Angehörigen und Freund*innen der am 19.02.2020 in Hanau Ermordeten.

Mit freundlichen Grüßen,
Initiative „Herkesin Meydanı – Platz für alle“

ERSTUNTERZEICHNER*INNEN

Abdullah Özkan, Betroffener des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße | Ayfer Şentürk-Demir, Betroffene des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße | Emine Kahvecioğlu, Betroffene des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße | Hasan Yıldırım, Betroffener des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße, Kuaför | İsmet Büyük, Betroffener des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße | Muarrem Şentürk, Betroffener des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße | Muhammet Ayazgün, Betroffener des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße, Café-Betreiber auf der Keupstraße | Özcan Yıldırım, Betroffener des Bombenanschlags 2004 in der Keupstraße, Kuaför | Etem und Sermin Sagdic, Betroffene des Bombenanschlags | Die betroffene Familie des NSU-Bombenanschlags in der Probsteigasse 2001 | Meral Sahin, Vorsitzende der IG Keupstraße | Mitat Özdemir, Ehrenvorsitzender der IG Keupstraße | İbrahim Arslan, Überlebender der rassistischen Brandanschläge von Mölln 1992 und erinnerungspolitischer Aktivist | Esther Bejarano, Überlebende des KZ Auschwitz-Birkenau, Musikerin, Ehrenvorsitzende der VVN-BDA (Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes – Bund der Antifaschistinnen und Antifaschisten) | Familie Satır, Überlebende des Brandanschlags in Duisburg 1984

INITIATIVEN:

Allerweltshaus e.V. Köln | Antifa AK Köln | Autonomes Zentrum Köln | Bejarano & Microphone Mafia | Bürger*innenasyl Köln | Bürgerinitiative hab8cht | Deutsche Friedensgesellschaft – Vereinigte KriegsdienstgegnerInnen (DFG-VK) Gruppe Köln | DIDF (Föderation demokratischer Arbeitervereine e.V.) Köln | Friedensinitiative Köln Sülz/Klettenberg | GWM Geschichtswerkstatt Mülheim | IG Keupstraße | Initiative Nebenan.de | Initiative Keupstraße ist überall | Integrationshaus e.V. | Komitee für Grundrechte und Demokratie | Migrantifa nrw | Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. | Peace Brigades International (pbi) Regionalgruppe Köln-Bonn | Pflanzstelle Kalk | Tribunal „NSU-Komplex auflösen“, Köln | TÜDAY – Menschenrechtsverein Türkei/Deutschland e.V. | Verein der Forschungsstelle für interkulturelle Studien (FiSt e.V.) | Initiative Duisburg 1984 | Naturfreunde Ortsgruppe Kalk und Bezirksgruppe Köln | Jugendclub Courage Köln e.V. | Hacı Bektaş Veli Cemhaus | Alevitisches Kulturzentrum Porz e.V

EINZELPERSONEN:

Joram Bejarano, Musiker | Prof. Dr. A. Panagiotopoulou, Universität zu Köln | Dr. Anne Klein, Universität zu Köln | PD Dr. Bettina Lösch, Universität zu Köln | Edith Lunnebach, Rechtsanwältin Nebenklage NSU-Prozess, Köln | Prof. Dr. Elizabeta Jonuz, Hochschule Hannover | Univ.-Prof. Dr. Erol Yıldız, Universität Innsbruck | Prof.in Dr. Gudrun Hentges, Universität zu Köln | Harald Fuchs | Dr. Jost Rebutisch, Bundesverband Information Beratung für NS-Verfolgte e.V., Köln | Jürgen Crummenerl | Dr. Jürgen Zepp, Universität zu Köln | Julia Lingenfelder, Universität zu Köln | Prof. Dr. Julia Reuter, Universität zu Köln | Prof. Dr. Kemal Bozay, Internationale Hochschule in Düsseldorf | Laura Bach | Univ.-Prof. Dr. Manuel Zahn, Universität zu Köln | Müslüm Sakinc, Alevitisches Kulturzentrum Porz e.V | Prof. Dr. Stefan Neubert, Universität zu Köln | Prof. Dr. em. Wolf-Dietrich Bukow, Universität zu Köln | Boris Sieverts | Doğan Akhanlı

Quelle: <https://mahnmal-keupstrasse.de/>

KEIN EFFEKTIVER SCHUTZ VOR RASSISMUS OHNE ANTIDISKRIMINIERUNG! – STELLUNGNAHME DES ADVD

Berlin, den 08.12.2020

Stellungnahme des Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zu den Maßnahmen des Kabinettausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus:

Kein effektiver Schutz vor Rassismus ohne Antidiskriminierung!

Der am 25. 11. 2020 vorgestellte Maßnahmenkatalog des Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus enttäuscht in Bezug auf den Diskriminierungsschutz auf allen Ebenen:

Keine deutlichen Verbesserungen auf gesetzlicher Ebene

Die dringend notwendige Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bleibt aus. Die beschlossene Fristverlängerung ist allein nicht ausreichend, damit Betroffene ihre Recht auf Gleichbehandlung auch tatsächlich durchsetzen können. Seit Jahren fordern Expert:innen die Einführung eines Verbandsklagerechtes und weiterer Maßnahmen, um Rechtsdurchsetzung zu gewährleisten. Handlungsleitend sollte die 2016 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgelegte Evaluation des AGG sein. Zudem muss es um mehr als nur die Novellierung des AGGs gehen. Der Schutz vor Diskriminierung muss in Form eines Bundesantidiskriminierungsgesetzes ausgeweitet werden, um vor allem bei institutioneller Diskriminierung Rechtsschutz zu gewährleisten. Auch dazu findet sich nichts im Maßnahmenkatalog.

Antidiskriminierungsberatung wird weiterhin nicht mitgedacht

Auch der notwendige flächendeckende Aus- und Aufbau der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung (ADB) wird nicht berücksichtigt. Wer Diskriminierung erfährt, braucht aber oftmals professionelle und parteiische Unterstützung, um rechtliche und außergerichtliche Möglichkeiten nutzen zu können. Diese wichtige Tatsache wird weiterhin außer Acht gelassen. Insbesondere seit der Coronapandemie und den Antirassismus-Protesten berichten Antidiskriminierungsberatungsstellen von steigenden Beratungsanfragen von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung. Diese Zunahme trifft die Beratungsstellen in einer ohnehin schon prekären Situation und führt dazu, dass viele Betroffene noch längere Wartezeiten in Kauf nehmen müssen.

Es bleibt daher unverständlich, warum im Maßnahmenkatalog nur von „Opferschutz“ und dementsprechend den „Opferberatungsstellen“ gesprochen wird. Diese beraten und unterstützen Menschen, die rassistische, antisemitische und/oder rechte Gewalt erlebt haben und haben entsprechende Kompetenzen, um Opfern von Straftaten zu Seite zu stehen. Wer aber bei der Arbeits- und Wohnungssuche, bei der Bank, in der Schule und anderen Lebensbereichen diskriminiert wird, erhält dort keine Unterstützung. Dies ist das Angebot von Antidiskriminierungsberatungsstellen.

Antidiskriminierungsberatungsstellen beraten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und begleiten außergerichtliche und gerichtliche Interventionen. Dieses spezialisierte Beratungsangebot gibt es nach wie vor nur punktuell und auf wenige Regionen und Bundesländer beschränkt, und zudem prekär ausgestattet. Das bedeutet schlichtweg: Betroffene werden mit Diskriminierung allein gelassen. Ob mit „Verbesserung der bestehenden Opfer- und Betroffenenberatung in den Ländern“ (Maßnahme 65) auch Antidiskriminierungsberatungsstellen gemeint sind, bleibt zu hoffen. Wahrscheinlicher ist allerdings, dass nur die Opferberatungsstellen gemeint sind.

Damit zeigt sich, dass die Bundesregierung das Thema Rassismus in seiner Ganzheitlichkeit nicht verstanden hat oder nicht verstehen will: Rassismus zeigt sich nicht nur in physischen Gewalttaten und am sogenannten rechten Rand. Rassismus ist ein System, das unsere Gesellschaft auf allen Ebenen durch rassistische Ein- und Ausschlüsse strukturiert und dadurch Schwarze Menschen und People of Color im Alltag durch Diskriminierungserfahrungen an einer gleichberechtigten Teilhabe in unserer Gesellschaft hindert.

Deshalb: Es kann keinen effektiven Schutz vor Rassismus geben ohne Antidiskriminierung!

Beratungstelefon

Die Leerstelle bezüglich dem Bereich Antidiskriminierungsberatung setzt sich schmerzhaft in einer weiteren als zentral dargestellten Maßnahme fort: der Beratungs-Hotline.

Diese „Hotline“ soll auf „bestehende Strukturen“ verweisen. Während diese richtigerweise für den Bereich der Opferberatung ausgebaut und gestärkt werden sollen, stellt sich die Frage, an wen die Hotline im Fall rassistischer Diskriminierung verweisen soll (siehe Punkt 2). Es entsteht der Eindruck, dass hier öffentlichkeitswirksam ein Bahnhof gebaut werden soll, ohne dass an die Züge und Gleise gedacht wird. Darüber hinaus bleibt auch das seit Jahren etablierte Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unberück-

sichtigt, das mehr umfasst als eine reine Erst- und Verweisberatung (und weniger als eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung). Die Missachtung der Kompetenzen, Expertise und Erfahrung der ADS ist unerklärlich und fachlich nicht begründbar. Kurz gesagt: es gibt bereits ein Beratungszentrum gegen Rassismus mit einer zentralen Hotline-Hilfe – die ADS. Warum soll nun eine zweite, in großen Teilen parallele Struktur mit vielen Geldern aufgebaut werden?

Faktische Schwächung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Die ADS hat als staatliche Institution seit 2006 den gesetzlichen Auftrag bei (rassistischer) Diskriminierung zu beraten, zu forschen, aufzuklären und alle vier Jahre dem Bundestag einen Bericht zu Diskriminierung vorzulegen.

Vor diesem Hintergrund ist der Aufbau einer Hotline nicht der einzige Punkt, an dem die ADS auf ein Abstellgleis geschoben wird. Auch im Bereich der Forschung, einem zweiten wesentlichen Tätigkeitsfeld, werden Parallelstrukturen und neue Zuständigkeiten geschaffen („Rassismusbarometer“).

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz hat in ihrem letzten Bericht zu Deutschland die Stärkung der ADS in Bezug auf Befugnisse und Ausstattung dringend empfohlen. Im Vergleich europäischer Gleichbehandlungsstellen ist die ADS deutlich unterdurchschnittlich aufgestellt. Trotz ihrer stetig steigenden Beratungszahlen – gerade bei rassistischer Diskriminierung – und ihren Warnrufen, dass die aktuellen Ressourcen nicht annähernd reichen, um ihre Aufgaben zu erfüllen, wird die ADS in keiner Hinsicht bei den beschlossenen Maßnahmen mitgedacht.

Das Gegenteil müsste passieren: die ADS muss gestärkt werden hinsichtlich ihrer Ressourcen, aber auch in Bezug auf ihre Unabhängigkeit, Befugnisse und Ressourcen, etwa nach dem Vorbild des Bundesdatenschutzbeauftragten. Aber nun ergibt sich in der Gesamtschau der Maßnahmen das Bild einer faktischen Demontage der ADS.

#UNIRASSISMUSKRITISCH: RASSISMUS AN HOCHSCHULEN IN NRW DEKONSTRUIEREN

„Man nehme etwas institutionellen Rassismus, füge *weiße* Privilegien hinzu und heraus kommen zwei *weiße* Dozierende, die rassistische Aussagen machen und dennoch ein Seminar zu „interkultureller Kompetenz“ leiten dürfen.“ Diese Erfahrung musste Senami Hotse an der Universität zu Köln machen – und diese Erfahrung ist kein Einzelfall. Die Petition „#UNIRASSISMUSKRITISCH: Rassismus an Hochschulen in NRW dekonstruieren“ fordert, dass institutioneller Rassismus an Hochschulen erkannt, benannt und dekonstruiert wird. Das ADB Köln/ÖgG ist unter den Erstunterzeichnenden.

PRESSEMITTEILUNG ANLÄSSLICH DES GERICHTSURTEILS WEGEN ANTI-SCHWARZEN RASSISMUS GEGEN DIE WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER

Stand: 12.05.2021

Das Arbeitsgericht Münster hat am 25.03.2021 die Westfälische Wilhelms-Universität Münster zu Entschädigungszahlungen und Entfristung einer Schwarzen Mitarbeiterin verurteilt. Die Klägerin verklagte 2020 die Universität Münster u.a. auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wegen der unrechtmäßigen Nutzung und rassistischer Inkontextsetzung ihres Fotos sowie aufgrund einer ausstehenden Entfristung ihres Arbeitsvertrags.

Die Klägerin ist die einzige promovierte Schwarze Beschäftigte in der Verwaltung der Universität Münster. Seit 2016 ist sie Koordinatorin des Postdoc Programmes und zuständig für den Aufbau des Programmes, Individualberatungen, Trainings zur Karriereunterstützung und Verwaltung eines Förderprogramms. Sie berichtete dem AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., dass sie auf verschiedenen Ebenen immer wieder rassistische Diskriminierung erlebte. Die Situation spitzte sich zu, nachdem die Universität ein Foto mit ihrem Abbild ohne ihr Einverständnis in der Info-Broschüre „University of Münster, Excellent Research, Great Place to Be“ veröffentlichte. Mehrfach bat sie erfolglos

um Rückruf der Broschüre und suchte Kontakt zum Personalrat sowie zuständigen Vorgesetzten. Erst nachdem sich ihre Rechtsanwältin einschaltete, zog die Universität Münster die noch im Umlauf befindlichen Broschüren zurück. Die Anerkennung des Schadens aber lehnte sie ab. „Das bedeutet nicht nur eine Verletzung meiner Persönlichkeitsrechte, vielmehr wurde mein Schwarzsein benutzt, um eine Situation an der Universität Münster abzubilden, die von meinen persönlichen Erfahrungen stark abweicht“ so die Klägerin.

„Es ist eine verbreitete Strategie von Institutionen und Behörden, eine vermeintliche Diversität hinsichtlich der Herkünfte und Religionszugehörigkeiten von Beschäftigten mithilfe von Image-Kampagnen abzubilden“, so die Beraterin des ADB Köln. „Schwarze Menschen, Menschen of Color und/oder Muslime werden als Token genutzt, um der Öffentlichkeit zu suggerieren, dass die Arbeitsbedingungen für rassifizierte Menschen einem diversitätsbewussten Standard entsprechen. Dies steht oft und auch in diesem Fall in starkem Widerspruch zu den diskriminierenden Erfahrungen und strukturellen Hindernissen, mit denen sich diese Personengruppe auseinandersetzen muss.“

Mit Bekanntwerden der Klage gegen sie als Arbeitgeberin setzte die Universität Münster aus „verwaltungstechnischen“ Gründen jede weitere Klärung von strittigen Punkten aus. Die Klägerin beschrieb die Arbeitssituation als äußerst belastend. Sie war nicht erst seit der Klage mit rassistischer Diskriminierung innerhalb der Universität konfrontiert - jedoch sah sie sich seitdem zusätzlich Strategien der Maßregelung ausgesetzt.

„Strukturelle Diskriminierung aufgrund der Herkunft lassen sich nicht nur schwer nachweisen, meist besitzt die entsprechende Institution viel Macht und nutzt ihren Einfluss, um die Beschuldigungen und Kritiken von betroffenen Personen als haltlose Vorwürfe zu relativieren bzw. personelle Konsequenzen folgen zu lassen“, so die Beraterin.

Die Klägerin nutzte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, um mit fachlicher Begleitung des ADB Köln/ÖgG und rechtlichem Beistand gegen die Universität Münster zu klagen. Sie bekam zwar Recht zugesprochen, allerdings blieb zum damaligen Zeitpunkt offen, ob daraus auch strukturelle Veränderungen folgen würden. „Eine Forderung ist,“ so die Klägerin, „dass die Universität Münster sich mit rassistuskritischer Organisationsentwicklung befasst und nachhaltige Ergebnisse anstrebt.“

OFFENER BRIEF: ATLANTA – WAR DA WAS?

Heute genau vor einem Monat – am 16. März 2021 – wurden sechs asiatische Migrantinnen aus China und Korea sowie zwei *weiße* Klient_innen in drei asiatischen Massagesalons in Atlanta (Georgia) durch einen jungen *weißen* christlichen Fundamentalisten ermordet. In einem offenen Brief gegen anti-asiatischen Rassismus und gesellschaftliches Schweigen fordern zahlreiche Initiativen und Einzelpersonen die deutsche Regierung auf

- „anti-asiatischen Rassismus und asiatische sowie asiatisch-diasporische Menschen als vulnerable und schutzwürdige Gruppe im ‚Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus‘ anzuerkennen“
- „die Berücksichtigung asiatischer/asiatisch-deutscher Perspektiven in institutionellen Dekolonialisierungsprozessen sowie eine multi-perspektivische Erinnerungspolitik“
- „die Verankerung von antirassistischen Lernansätzen im Bildungssystem von der Kindertagesstätte bis hin zur Hochschule“
- „institutionelle Strukturen, die die gesellschaftliche Vielfalt thematisch und personell repräsentieren können – dies gilt insbesondere für den Medienbereich“

Solidarische Organisationen, Institutionen und Gruppen, aber auch Einzelpersonen können diesen Offenen Brief als Mitunterzeichnende unterstützen!

Permalink: www.korIENTATION.de/atlanta-offener-brief

Kontakt-Adresse: kontakt@asiatische-deutsche.org

Hashtag: [#StopAntiAsianRacism](https://twitter.com/StopAntiAsianRacism)

Gefühl von Ohnmacht und Isolation

Antidiskriminierungsbüro Köln vor 25 Jahren gegründet – „Betroffene ernst nehmen“

VON GABI BOSSLER

„Wir machen hier alles“, sagt Ilka Simon. „Besuche an Schulen, Mitgliederakquise, putzen, Sachverständigengespräche im Landtag, Workshops, Beratungen hier im Büro.“ Das ist klein, ebenerdig und liegt an der Berliner Straße in Mülheim. Die Terminplaner der drei Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle sind voll; sie helfen Menschen, die wegen ihrer Hautfarbe oder ihrer Herkunft herabgewürdigt und massiv benachteiligt werden.

Als das Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB) vor 25 Jahren gegründet wurde, war es das einzige in Köln. Heute gibt es Anlaufstellen bei allen Wohl-

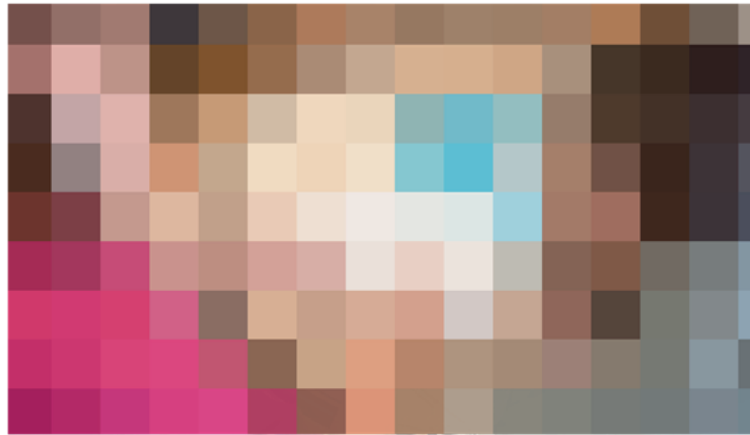
Über Rassismus können alle sprechen, alle können ihn zum Thema machen. Aber wie er sich anfühlt wissen nur die Betroffenen selbst.

Ilka Simon
Beraterin im ADB

fahrtsverbänden und von privaten Trägern. Sie beraten bei Diskriminierungen aufgrund von sexueller Orientierung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

„Über Rassismus können alle sprechen, alle können ihn zum Thema machen“, sagt Simon. „Aber wie er sich anfühlt, wissen nur die Betroffenen selbst.“ Diskriminierung erzeuge ein starkes Gefühl der Ohnmacht und Isolation. Aber auch Wut. Beiläufig geäußerte Beleidigungen, schlechte Chancen auf dem Wohnungsmarkt, Mobbing in der Schule oder abwertende Bemerkungen auf Ämtern sind Erfahrungen, die Menschen mit Migrationshintergrund in Köln machen – selbst dann, wenn sie in zweiter oder dritter Generation Deutsche sind.

Herabwürdigungen und begrenzte Zugangsmöglichkeiten sind sie in der Regel nicht nur einmal, sondern immer wieder ausgesetzt. Wie sich das anfühlt, können auch Freunde manchmal nicht verstehen. Bemerkung wie „das war doch nicht so ge-



Rat und Hilfe bekommen Betroffene in Beratungsgesprächen der Antidiskriminierungsbüros. (Symbolfoto) Foto: Integrationsagentur NRW

Alltagsrassismus ist wenig sichtbar

6

Prozent der dem Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB) im Jahr 2019 gemeldeten Fälle fanden im öffentlichen Raum statt – Alltagsrassismus findet überwiegend wenig sichtbar statt. Laut Jahresbericht wurden die meisten Diskriminierungen im Be-

reich Arbeit erfahren (24 Prozent). Aber auch in Bildungsrichtungen (13 Prozent), bei der Wohnungsvergabe (14 Prozent), bei der Polizei (12 Prozent) wurden viele Fälle dokumentiert.

Seit 1995 wird das ADB Köln vom Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ getragen. Es berät vor allem bei Diskriminierung wegen rassistischer Zuschreibungen. Zu-

dem bietet es Seminare und Qualifizierungsangebote zur Antidiskriminierungsarbeit, etwa an Schulen oder in Behörden, an und erarbeitet gemeinsam mit anderen Organisationen Konzepte und Publikationen zum Themenfeld. Das ADB wird durch Mittel des Landes und der Stadt Köln, projektbezogene Gelder, Mitgliedsbeiträge und Spenden finanziert.

Erreichbarkeit: Montags bis donnerstags von 10 bis 14 Uhr, für Beratungen ist eine Terminabsprache erforderlich, Berliner Straße 97, Ruf 0221/964 76 300 www.oegg.de, info@oegg.de

Weitere Beratungsstellen werden auf der unten stehenden Internetseite aufgeführt. www.forumgegenrassismus.koeln

meint* oder „sei doch nicht so empfindlich“ verletzen zusätzlich. „Deshalb ist es für die Betroffenen entscheidend, dass sie über ihre Erfahrungen mit Menschen sprechen können, die nicht an dem Erlebten zweifeln und die sie ernst nehmen“, erklärt Berivan Mogultay-Tokus. Das Team des ADBs hilft, indem es zuhört. Und die Menschen stärkt, ihnen aufzeigt, wie sie sich wehren können. „Wir gehen mit zu Gesprächen oder Anhörungen. Dabei sind wir ganz eindeutig immer auf der Seite des von Rassismus Betroffenen“, so Mogultay-Tokus.

Im Fall eines von seinem Lehrer mit einer rassistischen Dro-

hung belegten Jugendlichen etwa nahm das ADB mehrfach Kontakt mit der Schulleitung auf und konnte eine Entschuldigung erreichen. Nicht selten werde die Beratung von Betroffenen aber auch genutzt, um die eigenen Ressourcen zu mobilisieren und so ohne Unterstützung gegen die Diskriminierung vorzugehen. „Andere fragen nach, ob geplante Schritte sinnvoll sind“, schildert Ilka Simon.

So der Ehrenfelder Azad E., der mit seiner Frau Mitglied in einem benachbarten Fitnessclub werden wollte. Ihr wurde nach dem gemeinsamen Probe-Training die Aufnahme bestätigt. Azad E. ignorierte man. „Ich war

einfach nur eine unerwünschte Person.“ Leider gibt es nur geringe Erfolgchancen bei einer möglichen Klage. „Aber es hat sehr geholfen, es wenigstens zu versuchen und darüber sprechen zu können“, sagt Azad E. Ein Gefühl, dass Noura B. teilt. Die dreifache Mutter und Biochemikerin fand nach einer längeren Elternphase eine Stelle. Nach neun Monaten Mobbing gab sie, die einzige nicht-weiße Mitarbeiterin, auf und kündigte – sie ist bis heute arbeitslos.

Nicht in jedem Fall können die Beraterinnen des ADBs eine Verbesserung bewirken. „Aber wenn Leute sagen ‚ich fühle mich gestärkt, das Erlebte wurde

nicht infrage gestellt, mir wurden neue Wege aufgezeigt“, dann war das ein guter Tag“, sagt Ilka Simon. Oder auch, wenn Lehrer und Lehrerinnen eine Fortbildung buchen, um bei Alltagsrassismus kompetenter handeln zu können. Weil es noch mehr Betroffenen helfen will, wünscht sich das Team dringend Verstärkung. „Wir machen sehr viel Verwaltungsarbeit. Eine halbe Stelle dafür und eine weitere Beratungskraft in Vollzeit würde uns sehr helfen“, so die Mitarbeiterinnen. „Wir könnten dann zusätzliche Schulungen und Beratungen anbieten. Anfragen dafür haben wir mehr als genug.“

Auch in den Jahren 2020 und 2021 führte das ADB Köln/ÖgG unterschiedliche Fachgespräche und Workshops durch, stand für Interviews zur Verfügung und hielt Vorträge zu diversen Themen.

VORTRÄGE UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN 2020

- 18.01.2020** Mitglieder-Workshop: „Lasst uns über Rassismus sprechen! - oder wie gute Verbündetenarbeit gelingen kann!“ im Bürgerhaus MütZe Köln-Mülheim
- 21.01.2020** Workshop zum Thema „Rassismus geht uns alle an: Was ist Rassismus und was können wir dagegen tun?“ mit Schüler_innen des Heinrich-Heine-Gymnasiums
- 21.01.2020** Info-Abend und Antidiskriminierungsberatung“ mit Aktion „Nachbarn“ in Bickendorf
- 23.01.2020** Qualifizierung „Antidiskriminierung und Vielfalt als Handlungsfeld in der Schule“ des Arbeitskreises Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage, Kommunales Integrations-zentrum Rhein-Sieg-Kreis
- 30.01.2020** Fachgespräch mit einem Kölner Verein zu internen Beschwerdestrukturen
- 04.02.2020** Fachgespräch im Landesintegrationsrat zu den Bedarfen im Vorgehen gegen rassistische Diskriminierung
- 06.02.2020** Fachgespräch mit Kölner Vereinen zum Thema „Diskriminierung an der Clubtür“
- 22.02.2020** Empowerment-Workshop und Community Building im Bürgerhaus MütZe Köln-Mülheim
- 18.03.2020** Interview mit Studierenden der Universität Marburg zum Thema „Was motiviert Menschen dazu, sich politisch gegen strukturelle Benachteiligung und für die Rechte anderer Gruppen einzusetzen“
- 09.06.2020** Interview über macht- und rassismuskritische Perspektiven in der systemischen Beratung
- 23.06.2020** Qualifizierung: Aufbau-Workshop für Multiplikator_innen und Mitglieder des Arbeitskreises 9plus „Rassismus als Prozess, Struktur und seine Auswirkung“, Bürgerzentrum Alte Feuerwache Köln
- 02.07.2020** Fachaustausch: „Diversity matters“ im Rautenstrauch-Joest Museum Köln
- 06.07.2020** 1. Beiratssitzung der Landesfachstelle „#Mehr als Queer“
- 12.09.2020** Input-Vortrag und Empowerment-Space im Rahmen von Akwaaba 2020 „60 Jahre Un-/Abhängigkeiten? Awareness gegen Rassismus“
- 30.09.-**
- 01.10.2020** Qualifizierung: Schulung zur Stärkung der Beratungskompetenz bei Diskriminierungserfahrungen für Berater_innen der Uniklinik Köln in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsverband Köln
- 03.10. -**
- 04.10.2020** Workshop: „ ‚Roots & Wings‘: Schwarze Kinder in Deutschland stärken.“ Empowerment-Workshop für Schwarze und PoC-Eltern und Bezugspersonen

- 15.10.2020** Interview für die Kölnische Rundschau zum 25-jährigen Bestehen des ADB Köln
- 28.10.2020** Workshop zum Thema „Sprache schafft Wirklichkeit“ bei Caritas Leverkusen e.V.
- 18.11.2020** 2. Beiratssitzung der Landesfachstelle „#Mehr als Queer“
- 03.12.2020** Fachgespräch zur Arbeit der Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit mit der Kurdischen Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V.
- 15.12.2020** Input zum Thema „Antidiskriminierungsklagen finanzieren - aber wie?“ bei der Fachklausur des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland

VORTRÄGE UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN 2021

- 23.02.2021** Online-Vortrag: „Umgang mit Rassismus an Schulen“, Elternabend Coach e.V.
- 02.03.2021** Interview zum Thema „Antidiskriminierungsberatung und Intersektionalität“ mit Studentin der Frankfurt University of Applied Sciences
- 04.03.2021** Fachgespräch mit dem Verein für Psychiatrieerfahrene zum Thema „rassismuskritische Beratung“
- 15.03.2021** Interaktiver Vortrag zum Thema „Sprache schafft Wirklichkeit - oder: was unsere *weiße* Perspektive auf die Welt bewirken kann“ im Rahmen des Internationalen Tages gegen Rassismus
- 20.04.2021** Fachgespräch mit dem Verein der Mädchen*arbeit zu Beschwerdestrukturen
- 28.04.2021** Einführungsworkshop zu „Critical Whiteness“ im Rahmen der Awareness-Schulung von Pamoja Afrika e.V.
- 07.05. - 09.05.2021** Online- Empowerment-Workshop für Schwarze, afrikanische und afro-diasporische Multiplikator_innen, in Kooperation mit dem Elternnetzwerk NRW „meeting Diaspora“ und dem Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus des Eoto e.V
- 12.05.2021** Interview zum Thema „Welche Qualifikation benötigen Sozialarbeiter*innen im Umgang mit Migrant*innen und geflüchteten Personen mit Rassismuserfahrungen? – Möglichkeiten der Prävention und Intervention“ mit Studentin der Hochschule Düsseldorf
- 25.05.2021** Vortrag zum Thema „Kritisches *Weiße*sein und Verbündetenarbeit – Was bedeutet das?“ im Rahmen des festival contre le racisme an der Universität zu Köln
- 27.05.2021** Online-Empowerment Space: „Wir stärken uns“ im Rahmen des festival contre le racisme, AStA der Universität Köln
- 12.06.2021** 1. Online-Werkbesprechung im Rahmen des Projekts ver_lern_raum für Menschen mit Rassismuserfahrungen in Kooperation mit dem Museumsdienst der Stadt Köln
- 15.06.2021** Vortrag zum Thema „Antidiskriminierungsarbeit in der Praxis - Eine Darstellung der Tätigkeit des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln“ im Rahmen der Veranstaltung „Recht als Schutz vor Benachteiligung/Diskriminierung“ an der Hochschule Düsseldorf
- 19.06.2021** 2. Online-Werkbesprechung im Rahmen des Projekts ver_lern_raum für Menschen mit Rassismuserfahrungen in Kooperation mit dem Museumsdienst der Stadt Köln

- 23.06.2021** 3. Online-Werkbesprechung im Rahmen des Projekts ver_lern_raum für Menschen mit Rassismuserfahrungen in Kooperation mit dem Museumsdienst der Stadt Köln
- 25.06.2021** Workshop zum Thema „Critical White Awareness“ im Rahmen des Fachtags „Soziale Arbeit aus der Perspektive der Afro-Sozialarbeiter*innen“
- 26.06 - 27.06.2021** Workshop zum Thema „Lasst uns über Rassismus sprechen! Wie Solidarität am Arbeitsplatz gelingen kann“ im Schauspiel Bonn
- 01.07.2021** Vorstellung des Fortbildungsangebotes des ADB Köln /ÖgG beim Arbeitskreis der Berater*innen für unbegleitete Minderjährige
- 08.07.2021** Vortrag zum Thema „Kritisches Weißsein und Verbündetenarbeit – Was bedeutet das?“ für Mitarbeiter_innen der Offenen Senior*innenarbeit
- 20.07.2021** Interview mit der Mitgliederzeitung FORUM des Paritätischen zur Arbeit der Stiftung „Leben ohne Rassismus“
- 30.07.2021** Online-Werkbesprechung im Rahmen des Projekts ver_lern_raum für Menschen mit Rassismuserfahrungen in Kooperation mit dem Museumsdienst der Stadt Köln
- 24.08.2021** Teilnahme an Expert_innenbefragung für das Projekt „Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt“ im Auftrag des Kölner Runden Tisches für Integration e.V.
- 13.09.2021** Zwei Fachgespräche mit Elternteilen zum Thema „Rassismuskritische KiTa“
- 15.09.2021** Interaktiver Vortrag zum Thema „Die Macht der Sprache und ihre Nutzung in der pädagogischen Arbeit“ für den Deutschen Volkshochschulverband
- 21.09.2021** Workshop zum Thema „Lasst uns über Rassismus reden - oder: wie Solidarität am Arbeitsplatz gelingen kann“ für Mitarbeiter_innen der Offenen Senior*innenarbeit
- 22.09.2021** Fachgespräch zur Begleitung der advd-Studie „Beratungsstrukturen im Bundesgebiet“
- 24.09.2021** Workshop zum Thema „Lasst uns über Rassismus reden! – oder wie Solidarität am Arbeitsplatz gelingen kann“ für Mitarbeiter_innen der Offenen Senior*innenarbeit
- 09.10.2021** Grußworte beim Workshop „Wurzeln und Flügel“ von ManuEla Ritz im Bürgerhaus MütZe Köln-Mülheim
- 12.10.2021** Interview zum Thema „Rassismuskritische Bildungsarbeit aus ‚weißer‘ Perspektive? - Eine postkoloniale Betrachtung“ mit Studentin der Universität Köln
- 21.10.2021** Workshop zum Thema „Lasst uns über Rassismus reden - oder: wie Solidarität am Arbeitsplatz gelingen kann“ für Mitarbeiter_innen der Offenen Senior*innenarbeit
- 26.10.2021** Durchführung einer Bedarfsanalyse zu Interkulturelle Kompetenz/Antirassismus im Richard-Riemerschmid-Berufskolleg Köln in Kooperation mit dem Institut zur Interkulturellen Öffnung der AWO Mittelrhein
- 30.10.2021** Abschlussveranstaltung: „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“
- 16.11.2021** Interview mit der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung im Rahmen der Evaluation der Beratungsstrukturen gegen Rechtsextremismus und Rassismus NRW
- 29.11.2021** Teilnahme an der Beiratssitzung Queeres Netzwerk NRW #MAQ
- 04.12.2021** Workshop zum Thema „Lasst uns über Rassismus reden - oder: wie Verbündetenarbeit im Team gelingen kann“ an der Katholischen Hochschule NRW in Münster

Mitglieder-Workshops Empowerment und Verbündetenarbeit

ERFAHRUNGSBERICHT EINER TEILNEHMERIN DES MITGLIEDER- WORKSHOPS „LASST UNS ÜBER RASSISMUS SPRECHEN - ODER: WIE GUTE VERBÜNDETENARBEIT GELINGEN KANN!“

Am Samstag, den 18. Januar 2020, fand zwischen 10 und 18 Uhr der Mitgliederworkshop „Lasst uns über Rassismus sprechen - oder: wie gute Verbündetenarbeit gelingen kann“ statt. Der Workshop richtete sich an *weiße* Menschen, um die eigene Position innerhalb einer rassistischen Gesellschaft zu reflektieren. In einer Gruppe von 12 Teilnehmer_innen entstand unter Ilka Simons Leitung ein Raum, in dem wir uns mit eigenen Privilegien und Rassismen auseinandersetzen und Perspektiven auf Verbündetenarbeit (weiter)entwickeln konnten. In diesem Bericht teile ich ein paar subjektive Eindrücke des Workshoptages. Sie spiegeln diesen sicherlich nicht vollständig



und auch nicht linear wider, sollen aber einen kleinen Einblick in meine persönlichen Workshop-Erfahrungen geben.

Inhalte und Erfahrungen – in Ausschnitten

Nach einem ersten Zusammenkommen bei Kaffee, Tee und Obst und einer anschließenden Kennenlern- und Aufwärmrunde begann der Workshop inhaltlich für mich mit ein paar irritierenden Momenten. Vielen Leser_innen sind vielleicht Landkarten mit verschiedenen Maßstäben ein Begriff, z.B. die Petersprojektion, in der Europas Flächenanteil an der Welt plötzlich verschwindend gering, der afrikanische Kontinent hingegen weitaus größer und zentraler gesehen wird. Auch ich kannte bereits verschiedene Versionen kartographischer Weltordnungen vor dem Workshop. Ich wusste, dass meine Standard-Weltkarte, mit der ich im Schulunterricht gearbeitet hatte und die diverse Zimmerwände zierte, nur eine Perspektive zeigt und dass dies eine eurozentrische Darstellung der Welt ist: Europa groß und zentral – und damit irgendwie besonders wichtig. Und das ist ganz normal – und irgendwie auch richtig. Wie viel sich im Kopf verschiebt, wenn sich die Größenordnungen oder Positionen der Länder auf der Weltkarte verschieben, hatte ich vergessen. Das war eines der unzähligen Male an diesem Tag, an dem ich dachte: Richtig, deswegen ist die Auseinandersetzung mit

gesellschaftlichen Machtstrukturen eine niemals endende Reise – weil es immer wieder neu passieren muss, dieses irritiert Werden und das sich irritieren Lassen, um die Standards, die ich kenne und für „normal“ halte, ständig zu hinterfragen und mich dazu in Bezug zu setzen. Und um immer wieder neu zu begreifen, dass alles auch anders denkbar ist, unterschiedlich erlebt wird und Normalitäten immer mit Macht zu tun haben. Der Workshop hat mir – wie manches Buch es das tut und manches Gespräch – einmal mehr vor Augen geführt, dass es, wenn es um die eigene Welt-sicht und die Reflexion meiner Position in der Gesellschaft geht, kein Fertigsein gibt – aus *weißer* Perspektive ist es bloß leicht, aufzuhören (oder gar nicht anzufangen). Konkret bedeutet das für mich zum Beispiel Materialien, Medien oder Gespräche mit Anderen, etc. kritisch zu hinterfragen und darauf zu überprüfen, wer (über wen) spricht und aus welcher Perspektive und wie das dargestellt wird. Und mir andere Perspektiven dazu zu denken oder zu erfragen.

Der Workshop ging weiter mit einem Input über die Kolonialzeit, deutsche Kolonialisierung und Widerstandsbewegungen von Afrikaner_innen. Besonders hängen geblieben ist mir diese Aufmerksamkeit, die auf Widerstand und Reaktionen der Menschen in den kolonialisierten Gebieten gelegt wurde. Während es sonst oft darum geht, kolonialisierte Völker, Gruppen oder Individuen als Opfer dar-

zustellen oder zumindest keinen konkreten Fokus auf ihre Handlungen, Konzepte und den aktiven Umgang mit der eigenen Situation gelegt wird, bleibt von diesem Workshop eine erweiterte Perspektive – die von handelnden Menschen, mit eigenen Ansichten, eigenem Willen und aktiven Entscheidungen.

Im Anschluss hieran ging es in einem weiteren Input um die Entstehung von und eine Annäherung an Rassismus. Es fällt mir immer wieder schwer zu begreifen, dass so Realität geschaffen wurde – indem Bilder entworfen wurden, die eine Wertigkeit von Menschen enthielten und dass diese Bilder durchgesetzt wurden. Und bis heute starke Wirkung haben – so absurd sie auch klingen.

Es ging an diesem Tag besonders darum Bilder zu reflektieren, die wir in uns selbst finden. Auf einem Spaziergang durch Köln-Mülheim in Zweiergruppen war es beispielsweise eine Aufgabe, eigene Bilder über Menschen zu reflektieren, die nicht der *weißen*, christlichen Mehrheit angehören. Es hatte eine besondere Kraft, Bilder in mir selbst zu entdecken – egal ob bereits reflektiert oder gerade erst wahrgenommen. Es zeigt dieses Realitätschaffen von Bildern. Bilder haben Macht; Worte, Bezeichnungen, Begriffe – über unsere Sprache und die Bilder, die wir damit kreieren, kreieren wir unsere Realität und gesellschaftliche Normalitäten. Deshalb müssen sie auch immer und immer wieder überprüft werden und deshalb ist sensibles Sprachhandeln keine Frage

von politischer Korrektheit, sondern eine Frage der Verantwortung. Auch das hat mir der Workshop einmal mehr vor Augen geführt. Ich danke (dir), Ilka, für den Raum, der uns zur Verfügung stand. Es war ein Raum, in dem Platz war für Austausch und Lernen und Platz auch für Unsicherheiten und Hemmungen, Fragen und für Nicht-Expertin sein. Es war ein sehr sensibles Achtsamsein mit uns Teilnehmer_innen. Wenn zum Beispiel jede Gruppen- oder Zweierarbeit damit eingeführt wurde, dass wir uns Menschen suchen sollen, mit denen wir uns in diesem Moment wohlfühlen über das jeweilige Thema zu sprechen, habe ich mich sehr aufgehoben und ernst genommen gefühlt. Alles durfte sein, alles konnte Raum haben. Danke dafür!

Ich nehme noch mehr mit, als ich hier in Worte fassen kann – der Workshop und das darüber Nachdenken wirken noch nach. Dies hier ist, wie gesagt, nur ein kleiner und sehr subjektiver Eindruck in einen für mich besonderen Workshoptag. Danke.

Text: *Laura Burghardt*

VERNETZUNGSARBEIT

Das ADB Köln/ÖgG ist in ein breites Vernetzungs- und Kooperationsnetzwerk mit öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene eingebunden, sodass es Erst- und Verweisberatungen zu fast allen Arten von Diskrimi-

nierungen leisten kann. Folgend eine Auswahl von wichtigen Kooperationspartner_innen, Arbeitskreisen und Bündnissen und die gemeinsam realisierten Projekte.



für köln

Städtisch geförderte Antidiskriminierungsbüros

Die Stadt Köln finanzierte 2020 und 2021 bei ADB Köln/ÖgG insgesamt die Personalkosten für 0,42 Stellen. Neben dem ADB Köln/ÖgG bietet auch das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands der Stadt Köln Beratung und Unterstützung mit einem ebenso hohen Stellenanteil an. Zudem werden beide Stellen mit Landesmitteln als Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit gefördert. Das ADB Köln/ÖgG erhielt 2020 die Förderung für 1,40 Stellen, 2021 für 1,30 Stellen. Das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands kann mit den Landesmitteln eine weitere halbe Stelle finanzieren. Neben dem kontinuierlichen fachlichen Austausch wurden gemeinsame Aktionen geplant und durchgeführt. So wurde beispielsweise gemeinsam der Wettbewerb „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ vorbereitet (s. Veranstaltungen). Zudem tauschen sich die Antidiskriminierungsberater_innen bei gemeinsamen kollegialen Fallberatungen über Erfahrungen aus und unterstützen sich gegenseitig. Ein gemeinsamer Erfolg lag in der Forderung nach ei-

ner dringend notwendigen Stellenaufstockung der beiden Büros, der auf kommunaler Ebene Gehör fand.



Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung

Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung wurde 2009 gegründet und vereint verschiedene städtische und nichtstädtische Organisationen und Institutionen. Ziel des Forums ist es, Maßnahmen zur Information und Aufklärung der Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung zu fördern und zum Abbau und zur Verhinderung von Benachteiligungen von Kölner_innen mit „Migrationshintergrund“ beizutragen. Das Kölner Forum treibt die politische Diskussion von Fragen zu Rassismus und Diskriminierung voran und ist ein wichtiges Gremium im Netzwerk der Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Stadt Köln. Es macht sich zudem dafür stark, auf diskriminierende Strukturen in Köln aufmerksam zu machen und Lösungsvorschläge an Verantwortungsträger_innen heranzutragen. Auch in den Jahren 2020 und 2021 wurden neben dem intensiven Austausch in den jährlich sechs Arbeitskreissitzungen öffentlichkeitswirksame Aktionen zum .zum internationalen

Tag gegen Rassismus geplant. Im Jahr 2020 musste die geplante Veranstaltung kurzfristig pandemiebedingt ausfallen. 2021 wurde eine Veranstaltungsreihe im digitalen Raum durchgeführt, die das ADB Köln/ÖgG aktiv mitgestaltete (s. Veranstaltungen).

Um die gemeinsame Haltung der Forumsmitglieder und damit einhergehend auch die Arbeit des Kölner Forums zu stärken, fand im Oktober 2020 ein zweitägiges Training unter der Leitung von Phoenix e.V. statt. Nach einem gemeinsamen Teil für alle Teilnehmer_innen wurde die Gruppe in zwei Untergruppen getrennt: ein Raum für *weiße* Mitglieder sowie ein Raum für rassistuserfahrene Mitglieder. Hier gab es die Möglichkeit, in einem safer space Wünsche, Forderungen und Bedürfnisse zu artikulieren und diese im Anschluss der jeweiligen anderen Gruppe zu präsentieren. Insgesamt war die Stimmung von Wertschätzung und Offenheit geprägt. An dieser Stelle vielen Dank an das Team von Phoenix e.V. für diese Möglichkeit!

Kölner Runder Tisch für Integration und Koordinierungsausschuss

Am Kölner Runden Tisch für Integration (Runder Tisch) kommen Kölner_innen mit und ohne deutschen Pass, Menschen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Verbänden, Medien, Vertreter_innen von Initiativen, Christ_innen, Jüd_innen und Muslim_innen zusammen, die sich um ein gutes Zusammenleben zwischen

allen Kölner_innen bemühen. Der Runde Tisch engagiert sich für eine solidarische und sozial gerechte Stadt, in der alle gleiche Lebenschancen haben und steht für das Recht auf Asyl, wie es im Grundgesetz und in internationalen Konventionen verankert ist.

2020 und 2021 hat das ADB Köln/ÖgG an den Plenarsitzungen, die viermal im Jahr stattfinden, teilgenommen und diese auch als Mitglied des Koordinierungsausschusses mit vier Treffen im Jahr mitgeplant. Beim Plenum werden themenbezogen jeweils Expert_innen sowie Verantwortliche aus Politik und Verwaltung eingeladen, mit den Teilnehmenden des Plenums zu diskutieren, um so Impulse aus der Stadtgesellschaft mitzunehmen. Im Rahmen des Runden Tisches nahm das ADB Köln/ÖgG zudem am Empfang für die Kölner Gremien am 31. Januar 2020 im Historischen Rathaus sowie an der Diskussion mit den Spitzenkandidat_innen für die Kommunalwahl 2020 und mit Kandidat_innen der Bundestagswahl 2021 teil. Zusätzlich beteiligte sich das ADB Köln/ÖgG an der Planung und Durchführung des Projektes gegen rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.



INTEGRATIONS RAT

Köln



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

Der Integrationsrat arbeitet parlamentarisch und setzt sich für Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe für Kölner_innen mit Zuwanderungsgeschichte in allen Bereichen des politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenlebens in Köln ein. Zur Vorbereitung der Sitzungen des Integrationsrats gibt es eine Koordinierungsrunde. Zusätzlich wurden zur Diskussion und Beratung bestimmter Themen fünf Arbeitskreise eingerichtet.

Der Arbeitskreis 5 des Integrationsrates setzt sich mit allgemeinen Rechtsfragen, interkultureller Öffnung und Antidiskriminierung auf städtischer Ebene auseinander. Seit 2015 nehmen wir sowie eine Kollegin vom Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands der Stadt Köln an vier Sitzungen jährlich in beratender Funktion teil, und bringen unsere Perspektive aus der Praxis der Antidiskriminierungsarbeit in den Arbeitskreis ein.

Vernetzungsarbeit mit den Integrationsagenturen

Beginnend mit 2009 wurden die damals existierenden Antidiskriminierungsprojekte in NRW (mit Standorten in Aachen, Duisburg,

Dortmund, Köln und Siegen) in eine gemeinsame Struktur mit den Integrationsagenturen (IA) überführt. Damit verbunden ist die Absicht, die vorhandene professionelle Antidiskriminierungsarbeit als Bestandteil der Integrationsarbeit zu sichern, weiterzuentwickeln und perspektivisch in die Fläche zu bringen. 2020 und 2021 nahm das ADB Köln/ÖgG an den paritätischen Sitzungen des Facharbeitskreises Migration teil. Der Facharbeitskreis dient neben der allgemeinen innerverbandlichen Willensbildung zur fachlichen und fachpolitischen Zusammenarbeit innerhalb des Arbeitsfeldes, der verbandlichen Profilbildung zu sozialpolitischen und sozialwirtschaftlichen Fragen, der gegenseitigen Information und Beratung innerhalb der Mitgliedsorganisationen des Paritätischen, der Erarbeitung konzeptioneller Hilfen für die



praktische Arbeit und nicht zuletzt dem Erfahrungsaustausch innerhalb des Verbandes.

Netzwerk der 42 landesgeförderten Antidiskriminierungsbüros NRW

Die Landesregierung NRW fördert seit 1997 Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Bekämpfung von Rassismus. Das ADB Köln/ÖgG ist seit 2003 Bestandteil dieser mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte, die sich in einem Netzwerk unter dem Paritätischen Wohlfahrtsverband zusammengeschlossen haben.

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

Die spezifischen Aufgaben und Zielsetzungen des Netzwerkes reichen von der Erarbeitung von gemeinsamen Grundlagen und Qualitätskriterien der Antidiskriminierungsarbeit sowie von Positionen zum Rechtsschutz gegen Diskriminierung über die Qualifizierung und Professionalisierung von Beratungsstellen und Multiplikator_innen bis hin zu Präventions-, Bildungs-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Servicestellen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes treffen sich regelmäßig, um gemeinsam Projekte zu planen und Positionen zu festigen und nach Außen gemeinschaftlich aufzutreten. So wurden Interessierte auch 2020 und 2021 durch die gemeinsame Internetseite www.nrwgegendifskriminierung.de über die Aktivitäten der fünf etablierten Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes auf dem Laufenden gehalten und zweimal im Jahr in einem gemeinsamen Newsletter darüber informiert. Zudem gab es zwei Netzwerktreffen mit den Servicestellen der anderen Verbänden, um sich über Themen und Arbeitsweisen auszutauschen und gemeinsame Forderungen zu formulieren, die auch mit dem Landesintegrationsrat bei einem Arbeitskreistreffen geteilt wurden. Da

im Jahr 2020 29 neue Servicestellen in NRW hinzukamen, konnten sich die Kolleg_innen zudem bei einem Fachtag kennenlernen und austauschen.



Austausch mit den Opferberatungsstellen NRW

Die zwei durch das Land NRW geförderten Opferberatungsstellen



– Back Up und OBR – beraten und unterstützen Menschen, die von rechtsextremer, rassistischer oder anderen Formen vorurteilsmotivierter Gewalt betroffen sind. Sie bieten Betroffenen einen sicheren Raum, um über das Erlebte zu sprechen, und helfen dabei, die Folgen eines Angriffs zu bewältigen und neue Handlungsspielräume zu gewinnen. Das Angebot richtet sich an unmittelbar Betroffene, Angehörige, Freund_innen der Betroffenen sowie Zeug_innen einer Gewalttat. Einmal im Jahr treffen sich die landesgeförderten Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes mit den Opferberatungsstellen, um sich über die bisherigen Kooperationen und Zuständigkeitsbereiche auszutauschen.



Stiftung „Leben ohne Rassismus“

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetzes 2006 wurde rassistische Diskriminierung vielfältig geächtet: Im Arbeitsbereich und überall dort, wo Bürger_innen Verträge über Güter oder Dienstleistungen abschließen, sind Diskriminierungen untersagt. Gleichwohl hängt die effektive Umsetzung für Einzelne davon ab, ob sie vor Gericht ihr Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen können. Das scheitert oftmals an den nicht ausreichenden finanziellen Mitteln der Betroffenen und den fehlenden Möglichkeiten einer kompetenten Rechtsberatung.

Aus diesem Grund hat das Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW 2005 die Stiftung „Leben ohne Rassismus“ ins Leben gerufen. Der vorrangige Stiftungszweck besteht in der finanziellen Unterstützung und Begleitung von Betroffenen bei Klagen gegen rassistische Diskriminierung.

Der Stiftungsbeirat nimmt Einzelfälle auf:

- die gerichtsverwertbar sind und die dazu beitragen, bestehendes (Antidiskriminierungs-) Recht durch Urteile zu klären und dessen Anwendung zugänglicher und effektiver zu machen
- die bestehende Rechtsschutzlücken aufzeigen, die durch ein entsprechendes Urteil geschlossen werden

- die neue Rechtsinstrumente bzw. Auslegungsweisen hervorbringen, um Betroffene besser gegen Diskriminierung zu schützen
- bei denen die Betroffenen bereit sind, eine Klage gegen die erlittene Diskriminierung einzureichen.

Der Beirat, in dem auch ÖgG Mitglied ist und den Beiratsvorsitz inne hat, wählt nach ausführlicher Prüfung anhand dieser Kriterien einen oder mehrere Fälle von Diskriminierung aus. Die Kläger_innen werden im Rahmen des Stiftungsertrages finanziell unterstützt sowie ideell begleitet. Im Einvernehmen mit der klagenden Person wird die Fallbegleitung durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten begleitet.



Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

2007 wurde in Berlin der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) gegründet. Erstmals schlossen sich bundesweit unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen vornehmlich aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit zusammen. Die Mitgliedsorganisationen des Verbandes verfügen in diesen Bereichen über langjährige Erfahrung auf lokaler, regionaler

und Bundesebene. Der advd bündelt fachliches Wissen, Ressourcen und Engagement und trägt damit zur Stärkung einer bundesweiten Antidiskriminierungskultur bei.

Der advd, den das ADB Köln/ÖgG mitgegründet hat, tritt entschieden für die Interessen von Diskriminierung Betroffener ein. Er betreibt eine aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Der advd strebt dabei eine konstruktive Zusammenarbeit mit Politik, Behörden, der Wirtschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuer_innen an, um individuelle und institutionelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd auf das Empowerment von Betroffenen.

2020 und 2021 nahm das ADB Köln/ÖgG an den Mitgliederversammlungen teil und beteiligte sich am Informationsaustausch und inhaltlichen Absprachen zu aktuellen Themen über den gemeinsamen Emailverteiler der Mitgliedsorganisationen. Darüber hinaus brachte sich das ADB Köln/ÖgG in die Fachklausur am 14. und 15. Dezember 2020 mit einem Input zum Thema „Antidiskriminierungsklagen finanzieren - aber wie?“ ein. Das ADB Köln/ÖgG ist aktiv auch als Mitglied in der Steuerungsgruppe und in dieser Funktion bringt die Perspektive der Mitgliedsorganisationen aus NRW im advd ein. Zudem begleitete das ADB Köln/ÖgG die Implementierung des neuen Dokumentationssystems bei Diskriminierungsbeschwerden sowie die advd-Studie zu

Beratungsstrukturen im Bundesgebiet. Einen besonderen Schwerpunkt legte das ADB Köln/ÖgG im Jahr 2021 auf die Verbesserung des Beschwerdemanagements innerhalb der Mitgliedsorganisationen. So initiierte es gemeinsam mit adis e.V. einen Arbeitskreis, in dem ein gemeinsames Konzept zur Erweiterung der advd-Standards geschaffen wird.

CLAIM - Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit

Seit 2018 ist das ADB Köln/ÖgG Teil des bundesweiten Netzwerks CLAIM, einer Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.

CLAIM unterstützt und koordiniert die Vernetzung und den regelmäßigen Austausch von deutschlandweiten Organisationen, die sich aktiv gegen antimuslimischen Rassismus engagieren. Durch die Vernetzung soll zudem die Sichtbarkeit von islamfeindlichen und rassistischen Tendenzen und deren Auswirkungen in der Gesellschaft erhöht werden.

CLAIM koordiniert zudem den Tag gegen antimuslimischen Rassismus am 1. Juli und bündelt alle bundesweiten Aktionen, die im Rahmen dieses Tages stattfinden.

2020 hat das Netzwerk eine Kurzstudie zu Beratungsangeboten für Betroffene von antimuslimischem Rassismus durchgeführt, in die auch der Beitrag des ADB Köln/ÖgG eingeflossen ist. Die Ergebnisse der Studie wurden im Frühjahr 2021 veröffentlicht und liefern neben einem Überblick über die Beratungslandschaft Handlungsempfehlungen für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Weitere Informationen zur Studie und zum Netzwerk CLAIM: www.claim-allianz.de



Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2020

Einnahmen:	184.872,31 €
davon	
Zuwendung Land NRW	90.940,00 €
Zuwendung Stadt Köln	32.337,00 €
Projektgelder durch Komm-An	25.720,00 €
Zuschuss NRWeltoffen	10.000,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden	5.459,28 €
Projektbezogene Mittel	11.240,00 €
Ausgaben:	189.627,17 €

Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2021

Einnahmen:	204.279,13 €
davon	
Zuwendung Land NRW	90.940,00 €
Zuwendung Stadt Köln	33.035,50 €
Projektgelder durch Komm-An	25.720,00 €
Zuschuss NRWeltoffen	10.000,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden	6.292,80 €
Projektbezogene Mittel	14.800,00 €
Ausgaben:	182.031,83 €

Die Finanzierung unserer Arbeit besteht aus Zuwendungen der Stadt Köln und des Landes Nordrhein-Westfalens sowie aus Zuschüssen aus den Programmen Komm-An und NRWeltoffen. Darüber hinaus sind wir auf Mitgliedsbeiträge, Spenden und selbst erwirtschaftete Beträge aus Vorträgen und Work-

shops angewiesen. Im Jahr 2020 konnten wir coronabedingt nur sehr wenige Vorträge und Workshops halten. Auch die Spendenerträge gingen zurück, sodass mehr Geld ausgegeben, als eingenommen wurde.

2021 konnten wir dieses Defizit jedoch durch höhere Spendeneinnahmen und durch die

Erwirtschaftung von Beträgen durch Online-Angebote wieder ausgleichen.

In den Jahren 2020 und 2021 wurden mit den Einnahmen drei hauptamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigt (Stellenanteil 2020: 2,39; Stellenanteil 2021: 2,17) und die notwendigsten arbeitsplatzbezogenen Sachkosten, wie Miete, Telefon, Büromaterial u.ä. finanziert. Für besondere Aktivitäten, die über Beratungs- und Netzwerk-tätigkeiten hinausgehen, wie z.B. fachspezifische Tagungen und themenspezifische Veröffentlichungen, warben wir weitere Projektmittel ein.

An dieser Stelle geht ein Dank an das Land NRW und die Stadt Köln, die unsere Arbeit finanziell unterstützen! Wir möchten uns auch ganz herzlich bei allen Spender_innen und Ehrenamtlichen für ihre Unterstützung bedanken! Nur dank der Spenden und Mitgliedsbeiträge sowie der unermüdlichen ehrenamtlichen Arbeit und dem uneingeschränkten Vertrauen unseres Vorstands können wir unsere Arbeit fortführen. Unser besonderer Dank gilt daher auch den 105 Mitgliedern unseres Vereins, die uns zum größten Teil über viele Jahre hinweg ideell und finanziell unterstützen und ohne die eine Förderung des Landes NRW nicht möglich wäre. Vielen Dank!

Wir sind jedoch auch weiterhin auf Spenden und Unterstützung angewiesen. Falls Sie unsere Arbeit unterstützen möchten, können Sie dies auf unterschiedliche Art und Weise tun:

1. Sie werden Mitglied in unserem Verein (Standardmitgliedspreis 4€, Mindestmitgliedspreis: 1€). Dies bringt auch Ihnen Vorteile: Sie können per Email-Newsletter über unsere Arbeit auf dem Laufenden gehalten werden, haben die Möglichkeit – wenn gewünscht – aktiv die Arbeit des Vereins mitzugestalten, können an Vorstandssitzungen teilnehmen und/oder einmal jährlich kostenfrei einen Workshop von uns besuchen.

Nähere Informationen:

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

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

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

IBAN: DE 56 3702 0500 0001 5616 00

BIC: BFSWDE33XXX

Bank für Sozialwirtschaft

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

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

Nähere Informationen:

www.wecanhelp.de

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

VIELEN DANK!

Ihr Team des

AntiDiskriminierungsBüros Köln

Engagementmöglichkeiten gegen Rassismus und Diskriminierung

61

STIFTUNG „LEBEN OHNE RASSISMUS“

Haben Sie schon einmal von der Stiftung „Leben ohne Rassismus“ gehört?

Bereits 2005 hat das Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW – darunter auch das ADB Köln/ÖgG – diese Stiftung ins Leben gerufen, um Betroffene von rassistischer Diskriminierung im Falle einer Klage finanziell zu unterstützen und ideell zu begleiten. Denn trotz des Inkrafttretens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 hängt die Durchsetzung der Rechte Einzelner oft davon ab, ob sie ihr Recht auf Gleichbehandlung vor Gericht durchsetzen können. Genau hier setzt unsere Stiftung an!

Die Stiftung finanziert sich über Spendenmittel. Möchten Sie uns auch unterstützen?

Dann überweisen Sie uns gerne einen Betrag Ihrer Wahl oder unterstützen Sie uns unkompliziert und kostenlos bei Ihrem nächsten Online-Einkauf über Gooding (<https://www.gooding.de/stiftung-leben-ohne-rassismus-89941>) oder WeCanHelp (<https://www.wecanhelp.de/nrwgegendiskriminierung>) völlig kostenfrei.

Unsere Kontoverbindung lautet:

Stiftung Leben ohne Rassismus

IBAN: DE 26 3702 0500 0001 3468 00

BIC: BFSWDE33XXX

Bank für Sozialwirtschaft

Nähere Informationen zum Stiftungszweck, zum Beirat und zur Auswahl der Fälle:

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/>





SCHLIESSEN SIE SICH AN!

Sie wollen Diskriminierung nicht einfach so hinnehmen, sondern möchten etwas zu einem gerechteren Miteinander beitragen? Dann sind Sie bei uns genau richtig! Das AntiDiskriminierungsBüro Köln unterstützt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Außerdem informieren wir über die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung – auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene – machen diese öffentlich und schaffen nachhaltige Strukturen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung und Rassismus. Wir sind ein engagiertes Team, bestehend aus drei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und einem fünfköpfigen ehrenamtlichen Vorstand. Getragen werden wir vom Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“, der 1992 gegründet wurde.

Die Finanzierung des Büros sowie der gesamten Arbeit erfolgt zu einem großen Teil aus Mitgliedsbeiträgen sowie Spenden. Dabei sind wir immer auf neue Mitglieder angewiesen. Engagieren auch Sie sich, um die Welt zusammen mit uns ein wenig gerechter zu machen! Durch eine Mitgliedschaft werden Sie regelmäßig über anstehende Informations-, Bildungs- und Diskussionsveranstaltungen informiert und können kostenfrei an den jährlichen Workshops/Empowerment- und Bildungsangeboten des ADBs teilnehmen. Gleichzeitig können Sie sich an Testings beteiligen und somit aktiv dazu beitragen, rassistische Praktiken aufzudecken. Einfach den Mitgliedschaftsantrag ausfüllen und schon sind Sie dabei! Wir freuen uns auf Sie.

Beitrittsformular



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

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

Name _____ Vorname _____

Straße _____ PLZ/Ort _____

E-Mail _____

- Ich möchte Mitglied des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln werden. Der Standardbeitrag für Mitglieder beträgt 4 Euro/Monat.
- Ich möchte das AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. als Fördermitglied unterstützen. Der Mindestbeitrag für Fördermitglieder beträgt 10 Euro/Monat.

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

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

von meinem Konto abzubuchen. Die Abbuchung von meinem Konto soll

- monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich erfolgen (Zutreffendes bitte ankreuzen).

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

IBAN: DE _____ BIC: _____

Bankname: _____

Die aktuelle Vereinssatzung habe ich gelesen und erkenne sie in vollem Umfang an.

Datum /Unterschrift



Satzung des Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

§ 1 Name des Vereins

Der Verein führt den Namen „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (Köln) e.V.

§ 2 Sitz des Vereins

Der Verein hat seinen Sitz in Köln und ist beim dortigen Amtsgericht im Vereinsregister eingetragen.

§ 3 Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 4 Ziele und Zwecke des Vereins

„Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (Köln) e.V. ist ein überparteilicher Zusammenschluss von BürgerInnen mit dem Ziel, für die Achtung der Würde des Menschen (Art. 1 GG) einzutreten. Wir engagieren uns gegen jede Form von Diskriminierung, insbesondere gegen rassistische Diskriminierung aufgrund der angenommenen oder tatsächlichen ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache und/oder Religion, und setzen uns für die Integration, Partizipation und Gleichbehandlung aller benachteiligten Menschen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, ein.

Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch das Aufzeigen und die Dokumentation bestehender Diskriminierung und ihrer Ursachen, sowie die (Weiter-)Entwicklung von gesellschaftlichen Strategien gegen Diskriminierung, sowohl auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene als auch in Politik, Behörden und allen anderen gesellschaftlichen Organisationen. Dazu gehören auch die Beratung und Unterstützung von Betroffenen, die Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene sowie Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit.

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

§ 5 Gemeinnützigkeit

Der Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (Köln) e.V. verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung 1997 (§§ 51 ff. AO) in der jeweils gültigen Fassung. Der Verein ist selbstlos tätig. Er verfolgt keine eigenwirtschaftlichen Zwecke. Mittel des Vereins dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden.

Die Mitglieder erhalten weder direkt noch indirekt Zuwendung aus Mitteln des Vereins. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütung begünstigt werden. Bei Ausscheiden aus dem Verein steht den Mitgliedern kein Anspruch auf das Vereinsvermögen zu.

Bei Auflösung des Vereins geht das Vereinsvermögen sowie vorhandenes Informationsmaterial an „Kölner Appell gegen Rassismus e.V.“, der es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige Zwecke zu verwenden hat. Die Daten der Mitglieder werden vernichtet.

§ 6 Aufwendersersatz, Ehrenamtszuschale, Übungsleiterzuschale

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

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

- eine Übungsleiterzuschale (§ 3 Nr. 26 EStG) oder eine Ehrenamtszuschale (§ 3 Nr. 26a EStG)

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

§ 7 Einnahmen des Vereins

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

§ 8 Mitgliedschaft

Mitglieder können natürliche und juristische Personen sein. Die Mitgliedschaft wird durch schriftlichen Antrag erworben, über den der Vorstand entscheidet. Gegenüber einer ablehnenden Entscheidung ist innerhalb von vier Wochen nach Mitteilung der Ablehnung ein Einspruch möglich, über den die nächste Mitgliederversammlung entscheidet.

Die Mitgliedschaft endet durch Tod, Austrittserklärung, Ausschlussverfahren sowie Streichung von der Mitgliederliste. Der Austritt ist zum Ende eines Kalenderjahres mit drei Monaten Kündigungsfrist möglich und erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorstand in Textform. Die Streichung von der Mitgliederliste kann ausschließlich dann durchgeführt werden, wenn Mitgliedsbeiträge trotz Mahnung nicht bezahlt wurden. Die Entscheidung hierfür trifft der Vorstand. Über den Ausschluss entscheidet die Mitgliederversammlung mit zwei Drittel der Stimmen. Dem Mitglied muss vor der Beschlussfassung Gelegenheit zur Stellungnahme und Rechtfertigung gegeben werden. Gegen den Ausschlussbeschluss kann innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Mitteilung des Ausschlusses die nächste Mitgliederversammlung einberufen werden, die abschließend entscheidet. Die Mitgliedschaft erlischt in diesem Fall am Tag der Abstimmung.

Die Mitgliedschaft ist nicht übertragbar und nicht erblich. Sämtliche im Rahmen der Vereinstätigkeit erstellten und erhaltenen Unterlagen und Materialien müssen nach Erlöschen der Mitgliedschaft dem Verein zur Verfügung gestellt werden.

§ 9 Beitragsregelung

Ein Mitgliedsbeitrag wird monatlich, quartalsweise, halbjährlich oder jährlich erhoben. Die Höhe des Beitrags wird von der Mitgliederversammlung bestimmt.

Eine Ermäßigung des Mitgliedsbeitrags ist auf Anfrage möglich und muss vom Vorstand genehmigt werden.

§ 10 Organe des Vereins

Die Organe des Vereins sind:

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand.

§ 11 Die Mitgliederversammlung

1. Die Mitgliederversammlung findet mindestens einmal jährlich statt. Ort und Zeitpunkt werden vom Vorstand festgesetzt. Der Vorstand beruft die Mitgliederversammlung schriftlich unter Angabe der Tagesordnung und unter Wahrung einer Einladungsfrist von mindestens vier Wochen ein. Der Vorstand ist verpflichtet, eine außerordentliche Mitgliederversammlung einzuberufen, wenn es das Interesse des Vereins erfordert oder wenn die Einberufung von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe des Zwecks und der Gründe vom Vorstand verlangt wird.

2. In der Mitgliederversammlung haben natürliche und juristische Personen je eine Stimme. Das Stimmrecht einer juristischen Person wird durch eine(n) schriftlich Bevollmächtigte(n) ausgeübt. Bevollmächtigte können nur jeweils ein Stimmrecht ausüben. Stimmrechtsübertragungen durch natürliche Personen sind ausgeschlossen.

3. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn ordnungsgemäß eingeladen ist.

4. Bei Abstimmungen und Wahlen entscheidet die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Entscheidungen über die Änderung der Satzung erfordern eine Zweidrittelmehrheit. Eine Vereinsauflösung kann nur durch eine Dreiviertelmehrheit der abgegebenen Stimmen beschlossen werden. Satzungsänderungen beziehungsweise eine Vereinsauflösung müssen als Tagesordnungspunkt ausdrücklich in der Einladung aufgeführt werden.

5. Über sämtliche Beschlüsse der Mitgliederversammlung ist ein Ergebnisprotokoll zu fertigen, dessen Richtigkeit durch die Unterschrift des/der VersammlungsleiterIn Versammlungsleiterin und der/des ProtokollführerIn zu bestätigen ist.

§ 12 Aufgaben der Mitgliederversammlung

Zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung gehören:

- Wahl und Entlastung des Vorstandes
- Festsetzung der Vereinsbeiträge
- Beschlüsse über Satzungsänderungen
- Beschlüsse über Auflösung des Vereins
- Ausschluss von Mitgliedern (siehe §7)
- Berufung von zwei KassenprüferInnen. Die KassenprüferInnen dürfen weder dem Vorstand noch einem vom Vorstand berufenen Gremium angehören und nicht Angestellte des Vereins sein.

§ 13 Der Vorstand

1. Der Vorstand wird von der Mitgliederversammlung für zwei Jahre gewählt. Die Wiederwahl von Vorstandsmitgliedern ist möglich. Bis zur Wahl eines neuen Vorstandes werden die Geschäfte durch den bisherigen Vorstand weitergeführt.

2. Der Vorstand besteht aus mindestens aus drei Personen. Die einzelnen Vorstandsmitglieder werden in Einzelwahl gewählt.

3. Der Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung. Von KandidatInnen geäußerte Wünsche bezüglich der Geschäftsverteilung müssen in der Geschäftsordnung berücksichtigt werden.

4. Das Vorstandsamt erlischt mit dem Verlust der Mitgliedschaft.

5. Scheidet ein Vorstandsmitglied innerhalb seiner Amtszeit aus, so wird sein Amt für die restliche Amtszeit kommissarisch durch ein anderes vom Vorstand gewähltes Vorstandsmitglied verwaltet.

6. Jedes Vorstandsmitglied ist gleichermaßen vertretungsberechtigt. Mindestens zwei Vorstandsmitglieder vertreten gemeinsam den Verein gerichtlich und außergerichtlich. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

7. Der Vorstand tritt auf Einladung eines Vorstandmitgliedes zusammen. Die Einberufung der Vorstandssitzung muss erfolgen, wenn ein Vorstandsmitglied dies verlangt. Der Vorstand kommt mindestens sechsmal jährlich zusammen.

8. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist.

9. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.

10. Über die Vorstandssitzungen wird ein Ergebnisprotokoll gefertigt, das den Vorstandsmitgliedern zugänglich zu machen ist.

§ 14 Aufgabe des Vorstandes

Der Vorstand hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Führung der laufenden Geschäfte des Vereins nach Maßgabe der Satzung
- Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern
- Einberufung der Mitgliederversammlung
- Erstellung und Verabschiedung eines Haushaltsplanes.

§ 15 Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Köln.

Köln, den 27. April 2016

Wir trauern...

...um zwei langjährige Wegbegleiter, die 2021 diese Welt physisch verlassen haben: Unser langjähriges Mitglied Heinrich Schulz und unser ehemaliger Mitarbeiter Doğan Akhanlı.

NACHRUF VON ILKA SIMON FÜR HEINRICH SCHULZ

Heinrich Schulz war viel zu bescheiden, um einen großen Nachruf an dieser Stelle zu befürworten. Deswegen versuche ich mich kurz zu fassen. Heinrich Schulz war eine der wenigen Konstanten in meiner nun fast 10-jährigen Tätigkeit beim ADB Köln/ÖgG. Fast wöchentlich kam er mit seinem Fahrrad bei uns vorbei und brachte Flyer, Zeitungen und ausgeschnittene Artikel mit, die sich mit linker Politik und der Friedensbewegung beschäftigten. Er wurde nicht müde, aus seiner Perspektive als Zeitzeuge dafür zu sensibilisieren, dass Krieg nie wieder geschehen darf und die Friedensarbeit elementar wichtig ist. Was ich an Heinrich Schulz am meisten schätzte war, dass er immer einlud und erklärte, aber uns nie dafür verurteilte, wenn wir nicht zu Veranstaltungen kommen oder unsere Arbeit nicht auf die für ihn wichtigen Themen ausrichten konnten. Er arbeitete auf seine unverwechselbare und unermüdliche Art an unseren

Haltungen und war immer für Diskussionen offen. Gleichzeitig stellte er unsere Arbeit und Ziele nie in Frage. Er kam zu jeder offenen Vorstandssitzung und blieb bis zum Ende, um seine Themen zu platzieren, selbst wenn die Sitzungen lange dauerten. Er war auch an unserer aller privaten Leben interessiert und freute sich überschwänglich mit, wenn schöne Dinge passierten, von denen er erfuhr. Als er merkte, dass er bald nicht mehr die Kraft hatte, Besuche zu machen, kam er vorbei und verabschiedete sich von mir. Seine letzten Worte an mich waren: „Ilka, ich habe viel Vertrauen in eure Arbeit!“. Dies berührte mich sehr, obwohl ich das an sich schon wusste. Heinrich Schulz war ÖgG-Mitglied aus tiefster Überzeugung und das macht mich sehr stolz! Danke Heinrich für deine Energie und dass du dich von nichts und niemandem davon abhalten lässt, Menschen zu erreichen! Wir werden dich nie vergessen und solange wir leben, werden deine Überzeugungen weiterleben. Mach et joot!

GRUSSWORT VON DOĞAN AKHANLI ZUM 14. SEPTEMBER 2012 – JUBILÄUMS-VERANSTALTUNG DES ÖFFENTLICHKEIT GEGEN GEWALT E.V.

Bevor Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. gegründet wurde, kam ich als Flüchtling nach Köln mit meiner Familie. Wie üblich sind wir in einem Asylbewerberheim untergebracht worden. Die Stimmung gegenüber den Flüchtlingen und Asylsuchenden in Deutschland war damals nicht besonders angenehm, und gerade begannen rassistische Angriffe gegen sie in verschiedenen Orten Deutschlands. In Rostock zum Beispiel wollten die Neonazis die Menschen im Asylheim lebendig verbrennen. In Mölln wurden durch Brandanschlag die zehn- und vierzehnjährigen Mädchen Yeliz Arslan und Ayşe Yılmaz sowie ihre 51-jährige Großmutter Bahide Arslan in den Flammen ermordet. In unserem Asylheim spürte ich eine gewisse Angst unter den Mitbewohnern, die hauptsächlich aus den Konflikt- und Kriegsgebieten auf dem Balkan oder in Kurdistan flüchteten und nun in der „Fremde“ die Erfüllung ihrer Hoffnungen suchten. Ich wusste damals einfach nicht, wie ich mit meinen Befürchtungen und mit der Situation umgehen konnte. Die einzige Maßnahme gegen rassistische Angriffe, die wir in dem Asylheim praktiziert haben, war in den Nächten Wache zu halten. Ich weiß nicht mehr, in welchem Jahr ich den Verein ÖgG, der im Herbst 1992 gegründet

wurde, wahrgenommen habe. Ich erinnere mich aber, dass ich im Hof des Bürgerzentrums Alte Feuerwache einen Mobilbus, „Köln-Telefon“, gesehen habe. Das war ein Notruf- und Beratungstelefon des Vereins, das zum unmittelbaren Schutz gegen rassistische Gewaltübergriffe rund um die Uhr diente.

Zu der Zeit versuchte ich Deutsch zu lernen, darüber hinaus die Mehrheitsgesellschaft und ihre Geschichte besser zu verstehen. Ich muss zugestehen, dass der Umgang mit der NS-Zeit, aber auch die Sensibilität und Reaktionen in der damaligen Gegenwart auf die zunehmende rassistische Gewalt in Deutschland mich begeistert haben. Im Laufe der Zeit habe ich wahrgenommen, wie unterschiedlich mein Herkunftsland und mein Fluchtland mit ihren Geschichten umgehen. Abgesehen von dem Unterschied zwischen gesellschaftlicher Anerkennung des Holocausts in Deutschland und der Leugnung des Genozids an den Armeniern in der Türkei, redete man hier auch über die Opfer und Überlebenden des Völkermordes respektvoller. Für mich war dies eine der wichtigsten Erfahrungen, die ich hier in Deutschland machen konnte, und die mir die Hoffnungen gab.

Obwohl mein Deutsch so dürftig war, wagte ich, mich im Jahr 1997 bei ÖgG zu bewerben. Vor dem Vorstellungsgespräch habe ich die Gründungsgeschichte des Vereins studiert. Ich habe erfahren, dass nicht nur der Vorstand, sondern auch die Mitarbeiterinnen, unterschiedliche Herkunft hatten, und ich hatte

das Gefühl, dass meine türkische Herkunft kein Problem sein sollte.

Ich hatte aber ein grundsätzliches Problem. Nach meiner Beobachtung dachte ich damals, es gibt genug Menschen in der Mehrheitsgesellschaft, die sich gegen Rassismus wehren. Ich wollte mich lieber mit dem Rassismus innerhalb der Minderheiten und Einwandererkreise beschäftigen.

Ich erinnere mich an das Vorstellungsgespräch bei ÖgG. Ich wusste, dass mein Deutsch für die Stelle, die mir ÖgG angeboten hat, nicht reichen würde. Da ich beim Arbeitsamt an keinem Bewerbungstraining teilgenommen habe, hatte ich weniger Tricks, mich besser zu verkaufen. Mir blieb nur übrig, für das Vorstellungsgespräch ein paar Sätze auswendig zu lernen und ein Gefühl zu geben, dass ich der deutschen Sprache mächtig sei. Mein erster Satz, den ich auswendig gelernt hatte, war falsch. Ich habe wieder „sein“ und „haben“ verwechselt. Mit der großen Mühe und der Geduld des Vorstands habe ich meine Vorstellungsrede mit dem Satz beendet: „Ich liebe ÖgG!“

Ein Vorstandsmitglied mit kurdischer Herkunft konnte sein Lachen nicht unterdrücken.

Die anderen haben sich ihm angeschlossen. Zwar konnte ich den Grund des lustvollen Lachens nicht verstehen, habe es aber doch als positiv wahrgenommen.

Ich wurde für die Öffentlichkeitsarbeit des AntiDiskriminierungBüros Köln eingestellt. Ich war sehr stolz, dass ich bei ÖgG arbeiten durfte. Ich bin immer noch stolz, dass ich ein Mitarbeiter bei ÖgG war.

Zwei Jahre habe ich bei ÖgG eine tolle Zeit verbracht. Ich habe dort viel gelernt und viele tolle Menschen kennengelernt.

ÖgG als Organisation hat mich auch nicht vergessen. Als ich auf Grund einer absurden Festnahme im Jahr 2010 im türkischen Knast war, hat ÖgG meine Befreiungskampagne unterstützt.

Nun kann ich zwar sprachlich die Begriffe „mögen“, „schätzen“ und „lieben“ unterscheiden. Doch wenn ich meine Gefühle gegenüber ÖgG ausdrücken will, sage ich immer noch: „Ich liebe ÖgG!“

Doğan Akhanlı

18.03.1957 – 31.10.2021

Die „Magie der Solidarität“ war für Doğan Akhanlı etwas unfassbar Reales. Er hat ihr Wortgestalt verliehen. Ihre Existenz war für ihn Quelle der Geduld, der Ungeduld und der Hoffnung. Sie hat ihn geschützt gegen Anfeindungen und er war sicher, dass sie ihn 2010 und 2017 aus dem Gefängnis getragen hat. Aber sie hat ihn vor dem Tod nicht bewahren können. Doğan Akhanlı ist am 31. Oktober einer schweren Krebserkrankung erlegen.

Er war nicht der Illusion verfallen, die Gewalt sei von der Erde zu tilgen. Doch der Gewalt, die staatliche Wucht annimmt und sogar eine höhere Form der Notwendigkeit für sich beansprucht – der hat er zeitlebens den Kampf angesagt: literarisch, politisch, persönlich. Dabei hat er auch die Schonungslosigkeit in den politischen Organisationen gebrandmarkt, denen er entstammte. Er war überzeugt, Streitereien unter denen, die sich gegen staatliche Willkür, Nationalismus und Rassismus wehren, seien überwindbar. Die Magie der Solidarität solle auch uns umfassen, war sein Credo.

Er setzte nicht mehr rückholbare Impulse in der Erinnerungskultur, im Gedenken an den Holocaust und den Völkermord an den Armeniern. Er stand an der Seite verfolgter Menschenrechtler*innen besonders in der Türkei, von Kurdinnen und Kurden, von Geflüchteten und Illegalisierten.

Seine schriftstellerische Arbeit wurde für ihn seit seiner Ankunft in Deutschland immer wichtiger. Er schenkte uns Werke wie „Die Richter des jüngsten Gerichts“, „Annes Schweigen“ und „Madonnas letzter Traum“ - zutiefst politische, lebens- wie liebevolle, manchmal verstörende, aber immer aufrüttelnde Literatur.

Selber unter Albträumen leidend war er doch ein Träumer. Sein Zorn war produktiv. Lob war ihm wichtiger als Rechthaberei. Sein Humor war verschmitzt, er war ein empfindsamer Zuhörer, sein Schreiben war eine Herausforderung, seine Märchen rührten zu Tränen.

Jetzt weinen wir über seinen Tod.

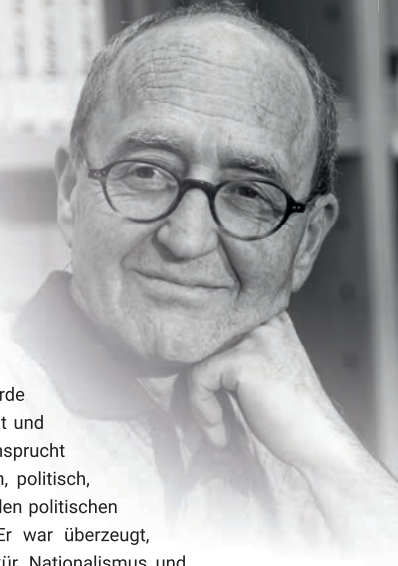
Im „Raum transnationalen Gedenkens“, den er mit uns betreten hat, werden wir ihn immer sehen und seine Liebe weiterhin erwidern können.

Seine Familie, seine Freundinnen und Freunde

Sowie: PEN Deutschland ** Verein EL-DE-Haus e.V. ** Allerweltshaus ** Recherche International e.V. ** Tüday ** Öffentlichkeit gegen Gewalt ** Initiative Völkermord erinnern ** KulturForum Türkei Deutschland ** Friedensinitiative Griechenland/Türkei ** Hrant Dink Forum Köln ** Stimmen der Solidarität Mahnwache Köln e.V. ** Melanchthon-Akademie ** Evangelischer Kirchenkreis Köln Mitte ** Diözese der Armenischen Kirche in Deutschland ** Armenische Gemeinde Köln ** Dialog-Kreis ** kein mensch ist illegal ** Keupstraße ist überall ** Ein Platz für alle/Herkesin Maydani ** Chancenwerkstatt für Vielfalt und Teilhabe, AWO ** Runder Tisch für Integration ** Literaturhaus Köln ** Bilz-Stiftung ** Schauspielhaus Köln ** Theater im Bauturm ** Theater Bonn ** Navend-Zentrum für kurdische Studien e.V. ** Kurdische Gemeinde in Deutschland ** Maxim Gorki Theater Berlin ** Glocal e.V. ** Gedenk- und Bildungsstätte. Haus der Wannseekonferenz ** Akebi e.V. ** Aktion Sühnezeichen Friedensdienste ** American Jewish Committee Berlin ** Arbeitsgruppe Anerkennung - Gegen Genozid, für Völkerverständigung (AGA) e.V. ** IBIM e.V. /Intersektionales Bildungswerk in der Migrationsgesellschaft ** Verein der Völkermordgegner, Frankfurt ** Internationale Armin T. Wegner Gesellschaft e.V. ** „Dodekapolis“ Pontische Vereine aus Baden-Württemberg.

Die **Trauerfeier** findet statt am 18.11.2021, um 18 Uhr in der Alten Feuerwache in Köln

Die **Urnenbeisetzung** erfolgt am 19.11.2021, um 10 Uhr auf dem Kölner Friedhof Melaten (*Eingang Piusstraße*)



Impressum

HERAUSGEBER

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

KONZEPT, TEXT UND REDAKTION


Berivan Moğultay-Tokuş

Ilka Simon

Sandra Karangwa

Anna So-Shim Schumacher


Jan-Hendrik Steffan

Laura Burghardt

Neele Renzland

LAYOUT

Adrian Brachman

DRUCK

wir-machen-druck.de

ERSCHEINUNGSDATUM

Oktober 2022

BEZUG

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Berliner Straße 97-99

51063 Köln

Telefon: 0221/96476300

www.oegg.de



AntiDiskriminierungs-
Büro (ADB) Köln

Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V.

Gefördert von:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen




INTEGRATIONS-
AGENTUREN NRW
Integration. Einfach. Machen.



 Kommunales
Integrationszentrum
Köln

 Stadt Köln

Gefördert von

 lks.nrw
Landeskoordinierungsstelle gegen
Rechtsextremismus und Rassismus

durch das Landesprogramm

 NRWoffen

 lpb
nrw

Landeszentrale
für politische Bildung
Nordrhein-Westfalen



