

WANDEL BRAUCHT KRAFT



JAHRES- BERICHT 2022



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

Inhalt

Vorwort	4
Bürovorstellung	6
Einzelfallberatung	7
Statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2022	10
Statistik 2022: die Zahlen auf einen Blick	12
Fälle aus der Praxis	17
Projekte	18
Veranstaltungen	30
Publikationen	34
Stellungnahmen	38
Vorträge und Informationsveranstaltungen	47
Vernetzungsarbeit	51
Finanzen	59
Engagementmöglichkeiten gegen Rassismus und Diskriminierung	61
Satzung des Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.	64
Impressum	66

Vorwort

Liebe Freund_innen, Unterstützer_innen und Interessierte,

das Jahr 2022 war für das AntiDiskriminierungsBüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ADB Köln/ÖgG) ein Jahr der Umbrüche. Nachdem das ADB Köln/ÖgG gemeinsam mit dem ADB des Caritasverbandes der Stadt Köln über Jahre hinweg darauf aufmerksam gemacht hatte, dass wir schon lange nicht mehr alle Menschen beraten können, die sich an uns wenden, wurden unsere Fördergelder dank vieler Mitstreiter_innen 2022 endlich merklich erhöht. Wir begrüßen nun Arta Karāne und Anna So-Shim Schumacher als zusätzliche Referentinnen und Beraterinnen im Team! Berivan Moğultay-Tokuş ging in den Mutterschutz und in die anschließende Elternzeit. Lisa Adeniyān vertritt sie seitdem in unserem Team. Ohne eine Verwaltungskraft wäre es uns als Struktur nicht möglich gewesen, mehr Personal anzustellen. Auch hierfür ergab sich 2022 endlich die Möglichkeit und mit Jan-Hendrik Steffan haben wir eine qualifizierte Verwaltungskraft gefunden. Alle neuen Mitarbeiter_innen bringen auch neue Perspektiven und Expertise mit ins Team, die unsere Arbeit sehr bereichern. Sandra Karangwa und Ilka Simon blieben dem Team erhalten und auch Kelly Cavalcanti konnte 2022 die Beratungsarbeit durch das Angebot psychotrau-

matologischer Beratungen für Ratsuchende weiterhin ergänzen.

Unvorhergesehene Krankheitsausfälle und die hohe Anzahl neuer Mitarbeiter_innen im Verhältnis zu wenigen Kolleg_innen mit langjähriger Erfahrung waren gleichzeitig eine große Herausforderung für alle Beteiligten, der wir durch regelmäßige Supervisionen und Organisationsentwicklung zu begegnen versuchten.

Wandel braucht Kraft!

Dies haben wir 2022 gelernt. Wir mussten uns einige Zeit zurückziehen, um weiterhin arbeitsfähig zu bleiben. Wir mussten unsere hohen Ansprüche an uns selbst herunterschrauben und uns eingestehen, dass mehr Personal nicht sofort bedeutet, dass wir nun alle Anforderungen, die an uns gestellt werden, bewältigen können. Dass Qualität vor Quantität geht, war schon immer unser Motto. Qualitativ gute und verantwortungsvolle Antidiskriminierungsarbeit braucht Raum für Reflexion, braucht viel Kraft und Mut und ist leider nicht immer gut nach außen abzubilden. Wir dürfen jedoch auch weiterhin nicht aus den Augen verlieren, wer die Ausrichtung unserer Arbeit bestimmen soll: Die Menschen, die den Mut aufbrin-

gen, uns ihre Geschichten zu erzählen und mit uns gemeinsam gegen machtvolle Strukturen kämpfen. Endlich wieder allen Menschen, die sich aufgrund von Rassismus an uns wenden, dies möglich zu machen, ist unser großes Ziel für die nächsten Jahre!

Gleichzeitig belegt gerade die Arbeit für unsere Zielgruppen, dass auch auf gesellschaftlicher Ebene die Erkenntnis zutrifft: *Wandel braucht Kraft*. Die Beratungsanfragen, die wir täglich erhalten, machen immer wieder deutlich, wie dringend Wandel trotz all der Jahrzehnte der Arbeit von vielen engagierten Akteur_innen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit immer noch nötig ist. Die meisten Vorfälle sind keine Einzelfälle, sondern wurzeln letztlich in strukturellem Rassismus: sei es in der Polizei, in Ämtern und Behörden, auf dem Arbeitsmarkt - überall offenbaren sich Missstände, die viel zu oft in systemischen oder institutionellen Schief lagen gründen. Sie belegen eindringlich, dass gesamtgesellschaftlich weiterhin der Fokus und auch der Wille für Diskriminierungssensibilität und Diskriminierungsschutz fehlen. Und so ist wenig überraschend, dass unsere Arbeit trotz Personalzuwachs am Ende ein Tropfen auf den heißen Stein bleiben muss. Denn der Einsatz von Seiten der Betroffenen, ihrer Selbstvertretungen und Community-Organisationen, ist neben dem von Antidiskriminierungsstrukturen zwar wichtig und erfolgt weiterhin mit äußerst viel Kraft. Warum dies dennoch wenig im Alltag von Ratsuchenden

sichtbar wird und nicht zu einem grundlegenden Wandel beitragen kann, liegt daran, dass die kleinteilige und aufwendige Fallarbeit nicht in einen systematischen gesamtgesellschaftlichen Wandel eingebettet ist, an dem viel mehr Akteur_innen und Ebenen mitwirken müssten. Er müsste mit der nötigen Kraft und Überzeugung und auch den nötigen Konsequenzen und Ressourcen durch Politik und Institutionen vertreten werden, damit unsere Arbeit wirklich etwas verändern und zu einem tatsächlichen Wandel beitragen kann. Auch deswegen ist unsere Hoffnung groß, dass wir bei all dem aktuellen Fokus auf internen Prozessen wieder dorthin kommen, dem strukturellen Veränderungsanspruch, der unsere Perspektive schon immer ausgemacht hat, wieder mehr Rechnung zu tragen. Durch unsere aktuelle Wachstumsphase lernen wir aber auch, den Schutz unserer eigenen Kräfte nicht aus dem Blick zu verlieren. Wir lernen unsere persönlichen Grenzen zu achten, indem wir anerkennen, dass wir immer nur einen kleinen Beitrag in einem grundlegenden Wandlungsprozess leisten können, der nicht nur an uns liegt. In dem Sinne sind wir überzeugt, dass wir trotz allem auf einem guten Weg sind und danken allen Verbündeten und Mitstreiter_innen der letzten 30 Jahre für eure Unterstützung, euer Verständnis, euer Vertrauen und die nötige Kraft, die ihr uns mit auf den Weg gebt!

**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 (rassistischer) 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 Antirassismuserbeit. So kann jede_r sich im Büro über Diskriminierungsschutz, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung informieren. Die Mitarbeiter_innen des ADB Köln/ÖgG bieten darüber hinaus Vorträge und Workshops im Bereich menschenrechtsbezogener Bildungsarbeit und Qualifizierung in der Antidiskriminierungsarbeit an. Durch die vielfältige Vernetzung ist es uns möglich, gemeinsam mit anderen Organisationen kommunale, landes- und bundesweite Antidiskriminierungskonzepte zu erarbeiten und zu verankern, sowie öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zu organisieren und Publikationen zu verbreiten.

Das ADB Köln hat in den letzten Jahren unter-

schiedliche Schwerpunkte entwickelt, in denen die Mitarbeiter_innen eine besondere Expertise vorweisen und zu denen sie Tagungen organisiert und/oder Publikationen veröffentlicht haben, sowie Vorträge und Workshops anbieten. Neben den Schwerpunkten Alltagsrassismus, Rassismuskritik in Kulturinstitutionen, Diskriminierung im Bildungssystem, anti-Schwarzer und anti-muslimischer Rassismus hat sich das ADB Köln im Geschäftsjahr 2022 wieder einmal besonders dem Schwerpunkt Empowerment gewidmet und durch neue Mitarbeiterinnen auch anti-slawischen und anti-asiatischen Rassismus als Schwerpunkte ergänzt.



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/ÖgG 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 absichern, ob bereits geplante oder bereits durchgeführte Schritte

angemessen oder sinnvoll sind. Außerdem gibt es das Angebot bedarfsorientierter Einzelempowermentsitzungen für Ratsuchende mit einer Therapeutin mit Migrationsbiografie.

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, des erschütterten Selbstvertrauens 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

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 sozialem Status, Familiengröße oder Ehestatus.“

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

aufgeklärt, über bestehende Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten informiert und – wenn möglich und erwünscht – dazu ermutigt, mit Hilfe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf rechtlichem 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. Im Jahr 2022 konnte die Beratung auf Deutsch, Englisch, Französisch, Lettisch und Russisch angeboten werden. Dolmet-

scher_innen standen außerdem für die Sprachen Bulgarisch, Farsi, Italienisch, Kroatisch, Rumänisch und Spanisch zur Verfügung. Um den Zugang für Ratsuchende möglichst barrierefrei und niedrigschwellig zu gestalten, sind die Räumlichkeiten rollstuhlgerecht zugänglich. Es gibt vielfältige Kontaktmöglichkeiten. Ein Beratungsangebot wird an keinerlei Voraussetzungen geknüpft. Das ADB Köln-Team bestand 2022 aus zwei Schwarzen Mitarbeiterinnen, zwei Mitarbeiterinnen of Color sowie einer *weißen* Mitarbeiterin. Es ist interdisziplinär geschult und gendersensibel.



Statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle 2022

Mit der Beendigung eines jeden Jahres findet eine Datenerhebung der bearbeiteten Diskriminierungsfälle statt. Diese standardisierte Datenerhebung dient unter anderem dem Nachweis der bearbeiteten Diskriminierungsfälle, bietet für Außenstehende Transparenz über die Grundlage für die Interpretation von Diskriminierungstendenzen sowie eine Argumentationsgrundlage für die Mitarbeitenden des ADB Köln. Eine statistische Auswertung der Diskriminierungsfälle hat einen breiten Nutzen und ist ein gutes Mittel, um erahnen zu können, auf welche Bereiche und Merkmale Diskriminierungen besonders häufig zurückzuführen sind.

Für die Dokumentation und statistische Auswertung der bearbeiteten Beratungsfälle nutzt das ADB Köln ein digitales Dokumentationssystem, welches vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) u.a. mit der Unterstützung des ADB Kölns/ÖgG entwickelt und im Jahr 2021 eingeführt wurde. Derzeit befindet es sich noch im weiteren Ausbau. Wir erhoffen uns, perspektivisch die dokumentierten Beratungsfälle genauer analysieren und miteinander in Verbindung setzen zu können.

Durch die Analyse der Beratungsfälle ergeben sich erfahrungsgemäß neue Schwerpunkte, zu denen unter anderem Fachtagungen initiiert oder Handreichungen erarbeitet werden können. Des Weiteren kann durch die Datenerhebung ein Praxisbezug hergestellt werden und Zusammenhänge, wie beispielsweise von Mehrfachdiskriminierungen, erkannt und verdeutlicht werden. Anhand der Daten lassen sich auch die Motivationsgründe, eine Anlauf- und Beratungsstelle aufzusuchen, erahnen sowie die Informationskanäle, über welche die Ratsuchenden den Kontakt zu uns hergestellt haben, nachvollziehen. Letztendlich verhelphen uns diese Daten dazu, unser Angebot auf Grundlage der abgeschlossenen Fälle ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Bei der Auswertung für das Jahr 2022 flossen alle Fälle ein, die bei uns gemeldet worden sind und/oder bei denen ein Begleitprozess stattfand. Unsere Auswertung spiegelt nur einen kleinen Teil der tatsächlichen (rassistischen) Diskriminierung wider. Zum einen dokumentieren auch das ADB des Caritasverbands der Stadt Köln und die anderen ADBs in NRW Diskriminierungsfälle. Zum anderen liegt die Dunkelziffer aus verschiedenen Gründen um

einiges höher. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass unser Beratungsangebot nicht bei allen (potenziell) Betroffenen bekannt ist und dass Diskriminierung für viele Betroffene noch als „normal“ angesehen wird. Darüber hinaus bleibt die strukturelle und un-

mittelbare Diskriminierung oft unerkannt oder wird aus Angst vor den Konsequenzen nicht gemeldet. Durch die folgende statistische Auswertung werden unterschiedliche Einblicke in die verschiedensten Erscheinungsformen von Diskriminierung gewährt.



Die Zahlen auf einen Blick: Statistik 2022

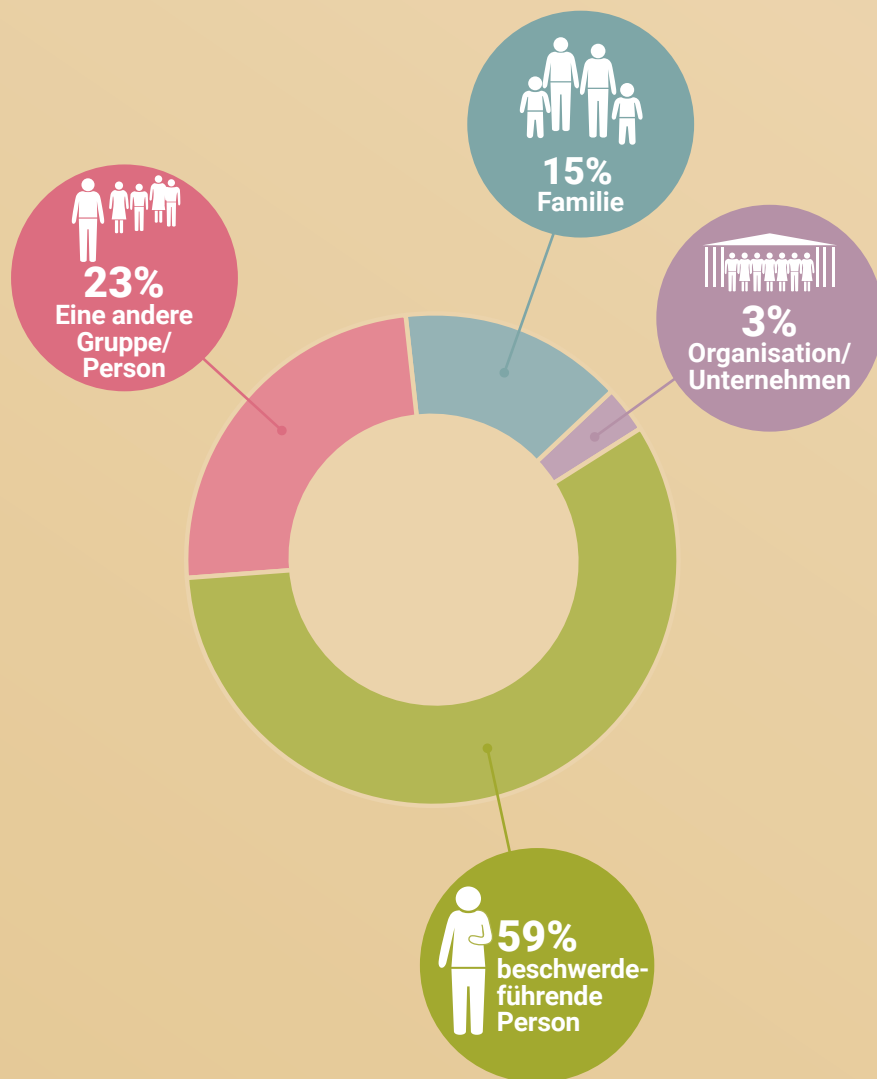
WER WURDE DISKRIMINIERT?

2022 wurden uns insgesamt 308 Diskriminierungsfälle gemeldet. Die absolute Zahl der Fälle ist somit im Vergleich zum Vorjahr mit 278 Fällen deutlich gestiegen und ist die höchste Fallzahl in der bisherigen Historie des ADB Köln. Wie jedes Jahr wandte sich die überwiegende Mehrheit der Ratsuchenden (59%) mit Diskriminierung der eigenen Person an uns. 23% suchten Beratung für eine andere Person oder Gruppe von Menschen und 15% für ihre Familie. In 3% der Fälle wurde eine Diskriminierung von einer Organisation oder einem Unternehmen gemeldet. Das ADB Köln gestaltet das Beratungsangebot nach den Qualitätsstandards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des Antidiskriminierungsverbands Deutschland. Der Ansatz der Beratung ist, einen qualitativen Beratungsprozess zu gewährleisten, in dem die ratsuchende Person mit ihren Bedürfnissen im Mittelpunkt steht. Dadurch kann die Länge der Beratungsprozesse von Fall zu Fall variieren und zeitaufwändig sein. Für einen Eindruck, wie aufwändig die Beratungsprozesse beim ADB Köln sind, kann ein Durchschnittswert von ca. 17 Stunden pro Beratungsfall (mit zwei Interventionen) als Anhaltspunkt dienen.

WARUM WURDE DISKRIMINIERT?

Hauptdiskriminierungsmerkmal bei den Ratsuchenden war im Jahr 2022 die Dis-

WER WURDE DISKRIMINIERT?



WARUM WURDE DISKRIMINIERT?

67%
RASSISMUS

16%
STAATSANGEHÖRIGKEIT,
AUFENTHALTSSTATUS

12%
SPRACHE

12%
GESCHLECHT/
GESCHLECHTS-
IDENTITÄT

6%
RELIGION

5%
ADULTISMUS

5%
CHRONISCHE
ERKRANKUNG

<5%
WEITERE MERKMALE

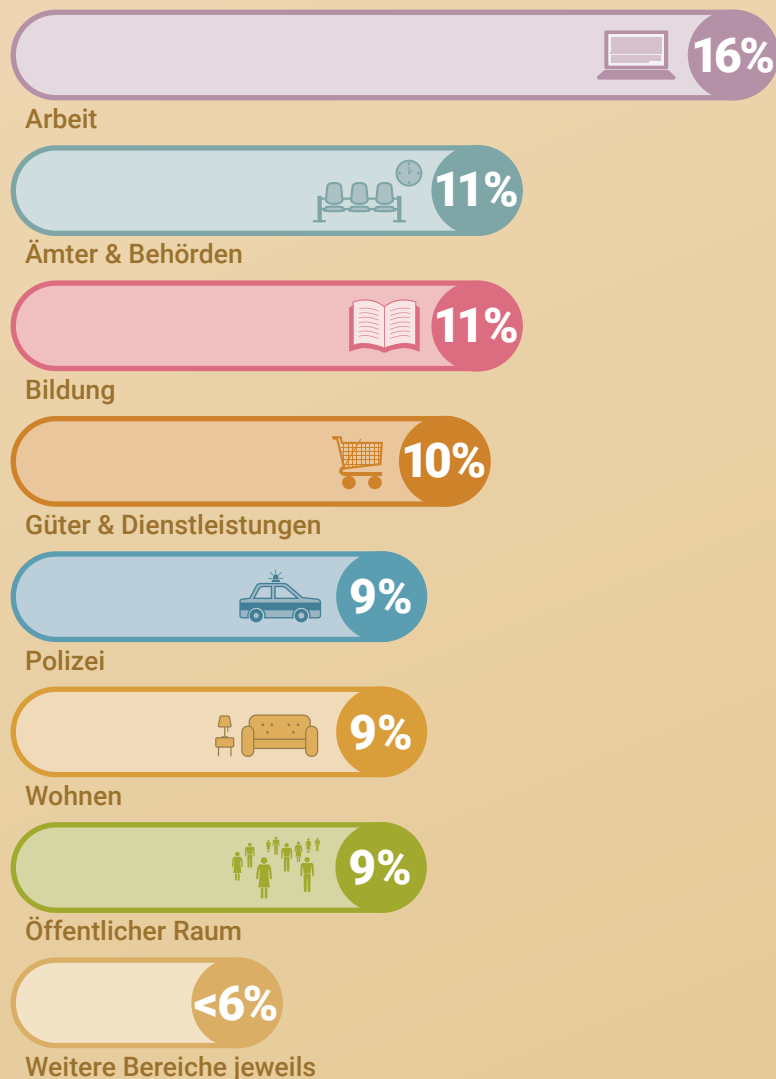
kriminierung aufgrund von Rassismus mit rund 67%. Diese Kategorie beinhaltet unterschiedliche spezifische Rassismusformen. In 44% der Fälle waren die Ratsuchenden von antimuslimischem Rassismus betroffen. Antimuslimischer Rassismus ist eine Form des Rassismus, die sich gegen Muslim_innen oder muslimisch gelesene Menschen richtet. Weitere 26% der Ratsuchenden, die Rassismus erlebten, spezifizierten ihn als anti-Schwarzen Rassismus. Anti-Schwarzer Rassismus ist als Form von Rassismus Schwarzen Menschen gegenüber zu verstehen, die ihren Ursprung im Kolonialismus hat. 3% der Ratsuchenden berichteten von Rassismus gegen Rom_nja und Sinti_ze. Letztes Jahr hat die Kategorie „andere rassistische und/oder Herkunftszuschreibungen“ deutlich an Bedeutung gewonnen und umfasste 27% aller Fälle von Rassismus. Unter diese Kategorie fallen andere Rassismusformen, wie z.B. anti-asiatischer Rassismus und antislawischer Rassismus, sowie andere rassistische Zuschreibungen, die sich keiner der oben genannten Unterkategorien zuordnen lassen. Weitere genannte Diskriminierungsmerkmale waren: „Staatsangehörigkeit“ (16%), „Geschlecht/Geschlechtsidentität“ (12%), sowie „Sprache“ (12%) „Religion“ (6%), „Adultismus“ (5%) und „chronische Erkrankung“ (5 %). Unter 5% kamen folgende weitere Merkmale vor: „Behinderung“, „sozialer Status“, „sexuelle Identität“, „äußeres Erscheinungsbild“, „Antisemitismus“, „Lebensalter“ sowie „Weltanschauung“, „Nähe zu einer Person mit Diskriminierungsmerkmal“, „Kinderwunsch“ und „Körpergewicht“. Unsere Beratungserfahrung zeigt, dass

Ratsuchende in einer Diskriminierungssituation häufig aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig diskriminiert werden. Dieses Phänomen heißt „Intersektionalität“ und führt dazu, dass die Betroffenen Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind und die Diskriminierungserfahrungen verstärkt werden. Die Auswertung des Jahres 2022 zeigt, dass besonders die Ratsuchenden, die von Rassismus betroffen sind, häufig auch ein oder sogar mehrere weitere Diskriminierungsmerkmale haben. Im letzten Jahr gingen Rassismuserfahrungen, die im ADB Köln erfasst wurden, vermehrt mit folgenden weiteren Diskriminierungsmerkmalen einher: „Staatsangehörigkeit“, „Geschlecht/Geschlechtsidentität“ sowie „Sprache“, „Religion“, und „Ableismus“. In der Mehrzahl der Fälle, in denen Religion als zusätzliches Diskriminierungsmerkmal angegeben war, ging es um antimuslimischen Rassismus. Gemeldet wurde hier unter anderem, dass die religiöse Praxis von Ratsuchenden problematisiert wurde, und dass vor allem das Tragen eines Kopftuches zum Anlass für Diskreditierung und Beleidigung diente. Aufgrund der Mehrfachnennungen liegt der Prozentsatz der genannten Diskriminierungsmerkmale bei über 100%.

WO WURDE DISKRIMINIERT?

2022 wurden die meisten Diskriminierungsfälle im Bereich „Arbeit“ (16%) gemeldet. Damit bleibt dieser Bereich wie im Vorjahr an erster Stelle. Daneben bleibt „Ämter & Behörden“ (11%) ebenfalls einer der meistgenannten Bereiche, auch wenn der Anteil im Vergleich zum Vorjahr (14%) leicht gesunken ist. Nach diesen beiden Bereichen wurden Diskriminierungsfälle im Bereich „Bildung“

WO WURDE DISKRIMINIERT?



WIE WURDE DISKRIMINIERT?



(11%) gehäuft gemeldet. Somit hat der Bereich „Bildung“ im Vergleich zum Jahr 2021 (9%) etwas an Bedeutung gewonnen.

Zum Bereich „Arbeit“ zählen Diskriminierungsereignisse am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche sowie bei Arbeitsagenturen, Jobcentern oder bei der privaten Arbeitsvermittlung. Oftmals geht es dabei um rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Vor allem das Fehlen angemessener Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung seitens der Vorgesetzten geht fast immer mit der Diskriminierungssituation einher. Zudem können in diesem Bereich auch diskriminierende Handlungen bei der Arbeitssuche bzw. im Bewerbungsprozess oder beim Zugang zur Erwerbstätigkeit vorkommen.

Unter die Kategorie „Ämter & Behörden“ fallen sämtliche staatliche Institutionen sowie Behörden wie z.B. Sozial-, Ordnungs-, Finanz-, Jugend- und Gesundheitsämter sowie die Ämter für Ausländerangelegenheiten und die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter. Häufig kommt es in diesem Bereich dazu, dass den Ratsuchenden Zugänge zu Leistungen, die ihnen zustehen, erschwert werden, sowie Sachbearbeiter_innen sich rassistisch äußern.

Das Stichwort „Bildung“ umfasst Kindertagesstätten, private und städtische Schulen, den Hochschulbereich sowie auch Weiterbildungsmaßnahmen. Gemeldet werden in diesem Bereich beispielsweise Fälle, bei denen Schüler_innen von Mitschüler_innen rassistisch gemobbt, beleidigt, bedroht werden oder sogar Gewalt erfahren. Viele dieser Fälle haben gemeinsam, dass die ratsuchenden Eltern und ihre Kinder sich

durch die Verantwortlichen in der Schule nicht ernst genommen fühlen. Zudem werden oft keine Maßnahmen ergriffen, um die belastende Situation der Schüler_innen zu verbessern.

Einen beachtlichen Anteil machten 2022 auch Fälle im Bereich „Güter & Dienstleistungen“ (10%) aus. Diese erstrecken sich von rassistischen Praktiken durch Finanzdienstleistungen, Versicherungen und Einzelhandel bis hin zu Diskotheken, Clubs und Fitnessstudios.

Mit einem gleich hohen Anteil (jeweils 9%) kam 2022 Diskriminierung in den Bereichen „Polizei“, „Wohnen“ und „öffentlicher Raum“ vor.

Auch wenn der Anteil an Fällen im Bereich „Polizei“ von 12% im Jahr 2021 auf 9% im Jahr 2022 etwas zurückgegangen ist, bleiben die Diskriminierungsmeldungen hier beachtlich. Dieser Bereich umfasst diskriminierendes Verhalten von Polizeibeamt_innen wie racial profiling sowie unverhältnismäßige Polizeigewalt. Auch kommt es vor, dass die Polizeibeamt_innen den Ratsuchenden das Erstellen einer Strafanzeige erschweren oder es sogar verhindern. Die Fälle im Bereich „Wohnen“ (9%) sind im Vergleich zum Jahr 2021 (11%) etwas gesunken. Die Kategorie umfasst die Wohnungssuche, das Mietverhältnis sowie die Nachbar_innenschaft. Ratsuchende erleben unter anderem Beleidigungen, Bedrohungen oder Anfeindungen seitens der Nachbar_innen oder diskriminierendes Verhalten der Vermieter_innen. Zudem fehlt es den Ratsuchenden an Maßnahmen, die sie vor Diskriminierung schützen könnten.

Unter den Bereich „öffentlicher Raum“ (9%) fallen Diskriminierungsfälle, die sich auf der Straße oder an anderen öffentlichen Orten ereignet haben. Die Betroffenen melden in diesem Bereich am häufigsten Beleidigungen, (körperliche) Angriffe und Verfolgungen.

In unter 6% der Fälle wurden folgende weitere Bereiche genannt: „Persönlicher Nahbereich“ (Diskri-

minierungsereignisse in der eigenen Familie, unter Freund_innen oder im Bekanntenkreis), „Justiz & Gerichte“, „Medien & Internet“, „Gesundheitssystem“ sowie „öffentliche Verkehrsmittel“ und „soziale Dienste“. Es gab auch vereinzelt Fälle, die keinem der oben genannten Bereiche zugeordnet werden konnten bzw. zu denen es keine Angaben gab.

WIE WURDE DISKRIMINIERT?

Im Jahr 2022 erlebten die meisten Ratsuchenden (40%) Diskriminierung in Form von „unangemessenem Verhalten und Würdeverletzung“. Darunter summieren sich unter anderem rassistische Beleidigungen, Bossing und Schikanen. In 34% aller Diskriminierungsfällen wurden die Ratsuchenden schlechter behandelt und benachteiligt. Weitere 17% erlebten „Ausschluss und Teilhabeverweigerung“, was sich in Form der Verweigerung des Zugangs z.B. zu Gütern und Dienstleistungen oder zum Arbeitsmarkt darstellen lässt. Bei weiteren 16% nahm die Diskriminierung die Form von (rassistischem) „Mobbing“ an, was einen starken Anstieg im Vergleich zum Jahr 2021 mit 8% verzeichnen lässt.

Rund 10% der Ratsuchenden erlebten „Belästigungen“. Mit jeweils 8% wurden folgende drei Diskriminierungsformen von Ratsuchenden gemeldet: „Bedrohungen“, „Fehlen angemessener Vorkehrungen“, um sich vor Diskriminierung zu schützen, sowie Mikroaggressionen. Der Begriff „Mikroaggressionen“ beschreibt ein alltägliches Verhalten, wodurch eine Person oder Gruppe absichtlich oder unabsichtlich gedemütigt, abgewertet oder beleidigt wird, wobei die Ausprägung unterschiedlich stark ausfallen kann: Blicke, subtiles Abstreiten von Gefühlen, Erfahrungen oder Gedanken einer Person, (non-)verbale Erniedrigungen bis hin zu Mikroangriffen.

Vereinzelt (unter 8%) meldeten Ratsuchende folgende weitere Diskriminierungsformen: Beleidigungen, körperliche Gewalt, andere Straftat, sexu-

elle Belästigung, üble Nachrede, Beschädigung von Eigentum, diskriminierende Gesetzgebung sowie Viktimisierung und Anweisung zur Diskriminierung. 14% der Ratsuchenden erlebten andere Formen der Diskriminierung bzw. machten keine Angaben (Sonstige) diesbezüglich. Dieser Anteil kommt daher, dass wir in einigen Fällen direkt an andere geeignete Fachstellen weiter verweisen, und somit nicht intensiver in den Beratungsprozess eingebunden sind.

Auch hier konnten Beschwerdeführer_innen mehr als eine Form der Diskriminierung angeben. Im Jahr 2022 erlebten die meisten Ratsuchenden (40%) Diskriminierung in Form von unangemessenem Verhalten und Würdeverletzung. Darunter summieren sich unter anderem rassistische Beleidigungen, Bossing und Schikanen. In 34% aller Diskriminierungsfällen wurden die Ratsuchenden schlechter behandelt und benachteiligt

FALLBEISPIEL AUS DER PRAXIS

Der folgende Beratungsfall im Bildungsbereich dient als ein exemplarisches Beispiel dafür, welche Fälle und Handlungswege in der Beratung vorkommen können.

M. geht zur Schule. Dort erlebt er regelmäßig rassistische Beleidigungen seitens einer Lehrerin. Dagegen versucht die Mutter von M. zu intervenieren und legt eine Beschwerde gegen die Lehrerin bei der Bezirksregierung ein. Daraufhin entschuldigt sich die Lehrerin bei dem Schüler M. Im Zuge der Entschuldigung bagatellisiert sie die von M. erlebten Rassismuserfahrungen jedoch mit der Aussage, dass im Osten ihre Aussagen üblich wären und die nur als Scherz gemeint waren. Auch die Schule nimmt M.s Situation nicht ernst und ergreift keine Maßnahmen zum Schutz von M. gegen Rassismus. Stattdessen versucht die Schulleitung, M. bei seiner Mutter zu beschuldigen und behauptet, dass M. andere Kinder beschimpfe, zu spät zur Schule komme und sehr unkonzentriert in der Schule sei. Aufgrund von rassistischen Witzen der Lehrerin beginnen andere Kinder in der Klasse M. zu mobben. Durch die emotional unerträgliche Situation entscheidet sich die Familie, die Schule von M. zu wechseln.

Daraufhin wendet sich die Mutter von M. an das ADB Köln, um sich über eventuelle weitere Interventionsmöglichkeiten zu informieren. In Diskriminierungsfällen, in denen Kinder betroffen sind, arbeitet das ADB Köln nach einem adultismuskritischen Ansatz. Das bedeutet, dass im Beratungsprozess nicht nur die Wünsche der Eltern berücksichtigt werden, sondern vor allem die Bedürfnisse und Ziele der Kinder im Mittelpunkt der Beratung stehen. Dadurch wurde M. in die Beratung miteinbezogen und sein Ziel, sich zu stärken, erörtert. Im Beratungsprozess wurde die erlebte Diskriminierungserfahrung von M. besprochen sowie das Erlebte emotional verarbeitet. Für ein weiteres Empowerment wurde M. an Pamoja Afrika Köln e.V. weitergeleitet, da der Verein durch den besonderen Schwerpunkt auf das Empowerment von Schwarzen Kindern vertiefte Expertise in diesem Bereich hat.



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 Erfolgchancen 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 CBE 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 2021/2022 durchgeführt. Diese wird perspektivisch jährlich für das Security-Unternehmen sowie die Mitarbeiter_innen des Clubs angeboten.

*Gefördert im Rahmen von
KOMM-AN NRW*



SCHULE	OHNE RASSISMUS
SCHULE	MIT COURAGE

RASSISMUSKRITIK IM BILDUNGSBEREICH

Dadurch dass ein Aufgabenschwerpunkt des ADB Köln/ÖgG die Rassismuskritik im Bildungsbereich darstellt und die Anfragen bezüglich Workshops stetig zunahm, gehört das 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 eine gewaltfreie, demokratische Gesellschaft. Mit einer 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 Diskriminierungsschutz 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 Köln/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 Köln/ÖgG melden. Die Berater_innen sprechen selbst Deutsch, Englisch, Französisch sowie Lettisch und Russisch. Bis Ende 2022 konnten mithilfe des Dolmetscher_innenpools auch Menschen auf Bulgarisch, Farsi, Italienisch, Kroatisch, Rumänisch und Spanisch 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.

DISKRIMINIERUNGSMONITORING KÖLN

Diskriminierungen sichtbarer und besprechbarer zu machen war schon immer ein wichtiges Ziel der unabhängigen Antidiskriminierungsbüros in Deutschland. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland hat in Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorgani-

sationen - darunter auch das Gründungsmitglied Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. - ein einheitliches Dokumentationssystem für Diskriminierungsfälle entwickelt, das nun bundesweit verwendet wird. Das ADB Köln/ÖgG benutzt das zeitaufwändige, jedoch auch sehr nützliche System seit Dezember 2020 und arbeitet aktiv an der stetigen Verbesserung der Nutzer_innenfreundlichkeit durch die Teilnahme an Fachwerkstätten und Workshops des advd mit. Durch die unermüdliche Arbeit des advd und seiner Mitgliedsorganisationen seit seiner Gründung im Jahre 2006 gelang es, dass die ADBs Diskriminierungsfälle nun einheitlich dokumentieren und statistisch auswerten können. Dies geschieht jedoch immer unter der Prämisse, dass die Geschichten über Diskriminierungserfahrungen den Menschen gehören, die bei den ADBs Rat suchen, und der Schutz dieser sensiblen Daten oberste Priorität behalten muss. Das System bietet somit viele Chancen in der Antidiskriminierungsarbeit, fordert jedoch auch viel Zeit und Ressourcen der Mitarbeiter_innen in ADBs. Zum einen, da das Eintragen der Daten und Einholen von Einverständniserklärungen der Ratsuchenden sehr zeitintensiv ist. Zum anderen, da Anfragen von Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit zu statistischen Daten immer weiter zunehmen und auch eine Sensibilisierung zum Datenschutz und eine klare Haltung der Mitarbeiter_innen gegenüber den Anfragenden Kraft- und Zeitressourcen kosten.

Auch in Köln begleitet das Thema „gemeinsamer Bericht“ das ADB Köln/ÖgG und das ADB des Caritasverbands der Stadt Köln e.V. seit über zwei Jahrzehnten. 2022 arbeitete das ADB Köln/ÖgG gemeinsam mit den anderen ADBs in Köln, der Beratungsstelle m² der Stadt Köln, dem Kommunalen Integrationszentrum sowie der TH Köln an einem Kölner Monitoringbericht, in dem Diskriminierungsfälle aller Anlaufstellen gebündelt und publik gemacht werden können. Ein erster Bericht soll 2023 veröffentlicht werden.

ABLEISMUS

Die Bekämpfung von Rassismus ist nicht möglich ohne andere Diskriminierungsformen wie zum Beispiel die Kategorie Behinderung mitzudenken. Gerade während der Corona Pandemie haben uns vermehrt Beratungsfälle erreicht, die das Thema Behinderung miteinschließen. Da unsere Expertise in erster Linie auf Rassismus ausgerichtet ist, haben wir in 2022 die Unterstützung von Expert_innen und Schulungen genutzt, um mit dem Thema Ableismus näher in Berührung zu kommen. So wurde Anfang des Jahres der Kontakt zum Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (ZSL) hergestellt und ein Austausch ins Leben gerufen. Dieser hat gezeigt, dass sowohl wir als auch die Mitarbeitenden des ZSL an einer Vernetzung interessiert sind. Es wurde zum Beispiel vereinbart, dass wir bei Beratungsfällen, die das Thema Behinderung betreffen und

über unsere Expertise hinausgehen, an das ZSL verweisen dürfen mit dem Hinweis, dass es sich dabei jedoch um keine offizielle Antidiskriminierungsstelle handelt. Wir haben bei dem Treffen zudem wichtige Informationen zu Ansprechpersonen erhalten, die uns bei Fragen rund um das Thema Auskunft geben können. Zum Beispiel die Landes-Behinderten-Beauftragte für NRW Claudia Middendorf oder die seit 2021 amtierende Behindertenbeauftragte der Stadt Köln Mirjam Tomše. Für die Zukunft wollen wir eine Kooperation mit dem ZSL unbedingt weiter anvisieren. Geplant sind zum Beispiel Workshops, in denen die Mitarbeitenden des ZSL und das ADB Köln-Team sich gegenseitig zu den Themen Rassismus und Behinderung schulen.

ADULTISMUSKRITISCHE BERATUNG

Kinder erfahren schon sehr früh Diskriminierung und Ausgrenzung, unter anderem in Form von Adultismus. Adultismus beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern bzw. Jugendlichen und Erwachsenen. Erwachsene gehen oft selbstverständlich davon aus, dass sie besser und kompetenter sind als Kinder und Jugendliche. Aufgrund dieser Wahrnehmung werden die Bedürfnisse, Meinungen und Ansichten dieser oft nicht ernst genommen oder sogar ignoriert.

Das ADB Köln bemüht sich, Barrieren in der Kontaktaufnahme zum Büro abzubauen so-

wie Zugänge zu unseren Angeboten zu erleichtern. Im Rahmen verschiedener Projekte der letzten Jahre hat sich das ADB Köln daher auch zum Ziel gesetzt, das Beratungskonzept adultismuskritischer zu gestalten, sodass sich auch junge Menschen eingeladen fühlen, eigenständig oder in Begleitung von Erwachsenen die Beratung aufzusuchen. 2022 wurde ein regelmäßiger Fachaustausch zum Thema adultismuskritische Beratung mit BANDAS, der unabhängigen Beratungsstelle für Schüler_innen aus dem Regierungsbezirk Köln, ins Leben gerufen. Bei dem Austausch geht es darum die eigene Haltung zu reflektieren, sich adultismuskritisches Wissen anzueignen und dieses Wissen auf die eigene Beratungspraxis zu übertragen. So wurden bereits kreative Methoden konzipiert, die ein ungezwungenes und kindgerechtes Beratungssetting und eine spielerische Gesprächsführung mit



Kindern ermöglichen sollen. In Beratungsräumen sollten wir beispielsweise die Raumgestaltung überdenken. Wir sollten uns Fragen stellen wie zum Beispiel: „Gibt es eine kindgerechte Garderobe?“ „Gibt es einen Platz, an dem sich die Kinder beschäftigen können, während die Erwachsenen sich besprechen?“ Oder „Hängen Bilder auf Augenhöhe?“. Diese Dinge scheinen für uns Erwachsene nicht wichtig zu sein. Kindern vermitteln sie aber das Gefühl „Ich werde hier mitgedacht. Ich bin willkommen.“. Adultismuskritisches Handeln zeigt sich einerseits darin, Zugangsmöglichkeiten zur Beratung, Sprache und Mobiliar etc. zu überdenken, beinhaltet aber auch die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Erwachsensein als Dominanzposition innerhalb der Gesellschaft. Was bedeutet es, im Kontext von Adultismus als sogenannter erwachsener Mensch zu einer gesellschaftlich normierten und privilegierten Personengruppe zu gehören? Wie können Erwachsene ihre Macht und Privilegien nutzen, um Beziehungen zu jungen Menschen aufzubauen, die für alle Wachstum und Reifung ermöglichen? Im Rahmen eines zweitägigen Workshops bot die Referentin ManuEla Ritz im Oktober 2022 einen besonderen Rahmen, um sich mit solchen und ähnlichen Fragen intensiv auseinanderzusetzen und dabei die eigene Biografie nicht außer Acht zu lassen. ManuEla Ritz arbeitet seit vielen Jahren mit intersektionalem Ansatz gegen Rassismus, Adultismus und andere Diskriminierungsformen. Auf der Basis

reflexiver Selbstpositionierungen sowie einer Einführung in das Thema Adultismus konnten in dem Workshop gemeinsam praktische Handlungsoptionen erarbeitet werden, welche das Machtverhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen aufheben können. Der Workshop hat neues Wissen für das ADB Köln-Team generiert, wodurch ein Ausbau von adultismuskritischen Ansätzen im Beratungsangebot des ADB Köln ermöglicht wurde.

BARRIEREFREIHEIT

In unserer Arbeit unterstützen wir Personen mit Diskriminierungserfahrungen, denen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben häufig erschwert wird. Um diesen Menschen einen möglichst barrierefreien Zugang zu Antidiskriminierungsangeboten zu ermöglichen, sehen wir uns in der Pflicht, Barrierefreiheit auch in unserer Arbeit mitzudenken und zu leben. Uns ist aufgefallen, dass unsere Arbeit diesbezüglich einige Lücken aufweist, die wir schließen möchten. Wir haben 2022 daher an verschiedenen Fachtagungen teilgenommen und uns Expertise von außen zu der Thematik eingeholt. In einer dreitägigen Schulung an der VHS hat sich eine Mitarbeitende des ADB Köln zum Beispiel intensiv mit dem Themenfeld „leichte Sprache“ beschäftigt. Alle Menschen haben das Recht, dass ihnen Informationen so verständlich wie möglich vermittelt werden. Gerade in der behördlichen Fachsprache gibt es allerdings viele juristische Ausdrücke, lange und komplizierte

Sätze, die nicht von allen Menschen verstanden werden. Die Verwendung von „leichter Sprache“ ist ein entscheidender Schlüssel, der auch Menschen mit Beeinträchtigungen dabei hilft, gut informiert und selbstständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. In der Schulung wurde sowohl methodisches als auch praktisches Wissen vermittelt, welches ÖgG dafür sensibilisiert hat, eigene Texte kritisch zu hinterfragen. So haben wir uns fest vorgenommen, unsere Website in Zukunft barrierefreier zu gestalten. Gleiches gilt auch für unseren Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch, der sich bereits in der Überarbeitung befindet. Wir haben uns dafür die Expertise von Rose Jokič eingeholt, die seit vielen Jahren als Beraterin, Coach und Workshopleiterin im Bereich Barrierefreiheit arbeitet. Uns ist bewusst, dass wir bezogen auf das Thema Barrierefreiheit noch am Anfang stehen und uns fortlaufend weiterbilden müssen und wollen.

AUSZÜGE AUS DER BEDARFS-ANALYSE ZU EINEM ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜRO IN CHORWEILER

Die Zahl der Beratungsanfragen zu Diskriminierungen und der Unterstützungsbedarf Betroffener im Kölner Raum wachsen stetig an. Immer mehr von Rassismus betroffene Menschen finden den Weg zum ADB Köln/ÖgG in Köln Mülheim - ein fester und wichtiger Bestandteil der Kölner Antidiskriminierungs-

arbeit. Trotz der Erweiterung von Beratungsstrukturen in Köln im letzten Jahr hat - unter anderem - der Integrationsrat deutlich gefordert, ein Antidiskriminierungsbüro auch auf der linksrheinischen Seite im Stadtteil Chorweiler zu etablieren, um den Beratungsbedarf einer Millionenstadt zu decken.

Der Stadtbezirk Chorweiler weist einen hohen Anteil von migrantisierten Menschen auf. Derzeit wohnen im Stadtbezirk Chorweiler 42.989 (52,41 Prozent) Menschen mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten (vgl. Kölner Stadtteilmformationen Bevölkerungszahlen 2020, Stand Dez. 2020). Damit ist die Zahl der Menschen mit Migrationsgeschichte mehr als doppelt so hoch wie in der gesamten Stadt Köln mit 439.653 (40,40 Prozent) (vgl. Statistische Daten – Gebietskarten der Stadt Köln, Stand Dez. 2020). Hinzu kommen mit hoher Wahrscheinlichkeit viele rassismuserfahrene Menschen, die nicht statistisch erfasst werden (z.B. Schwarze Deutsche in 3.Generation). Vor



allem für Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, ist die politische Entwicklung in dem Stadtteil besorgniserregend. Rechte Stimmen werden immer lauter. So erzielte die AFD bei den vergangenen Landtagswahlen 17,5 Prozent der Zweitstimmen, prozentual gesehen das höchste Ergebnis im Vergleich aller 86 Stadtteile Kölns. Auch wenn die letzte Bundestagswahl keine aktuelle politische Situation abbilden kann, so sind die Ergebnisse für einen diversen Stadtbezirk wie Chorweiler eine große Herausforderung, der durch nachhaltige und lang angelegte politische Bildungsarbeit und Antidiskriminierungsarbeit vor Ort begegnet werden muss.

Um den Bedarf nach einem Antidiskriminierungsbüro in Chorweiler zu ergründen, hat ÖgG 2022 eine im Rahmen des Programms NRWeltoffen finanziell geförderte Bedarfsanalyse durchgeführt. Dadurch wurde deutlich, dass der Bedarf nach einem Antidiskriminierungsbüro in Chorweiler auf vielfältige Weise begründet werden kann. In einem diversen Stadtteil wie Chorweiler besteht die Notwendigkeit, neben den bestehenden Beratungsstellen auch eine spezialisierte Anlaufstelle für Menschen zu installieren, die eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbietet. Häufig wird außer Acht gelassen, dass sich migrantisierte Menschen in Strukturen bewegen, in denen sie Diskriminierung erleben. Die meisten Beratungsstellen schaffen Zugang zu Wohnraum, Arbeit und Behörden. Diese Strukturen sind allerdings häufig von rassistischen Denk-

mustern und Praktiken durchzogen. Neben existenziellen Nöten müssen Betroffene also zusätzlich Ausgrenzungserfahrungen ertragen, für die es häufig keinen Raum zur Verarbeitung gibt. Zudem hat die Analyse deutlich hervorgebracht, dass gerade Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen häufig bagatelisiert und nicht adäquat aufgefangen werden. Ein Antidiskriminierungsbüro in Chorweiler könnte auf diesen Bedarf reagieren und eine qualifizierte adultismuskritische Antidiskriminierungsberatung anbieten, in der Menschen Erlebtes in einem geschützten Rahmen artikulieren können und Unterstützung erhalten. Aktuell arbeitet ÖgG daran, auf diesen wichtigen Bedarf aufmerksam zu machen und perspektivisch den Menschen in Chorweiler das Antidiskriminierungsangebot von ÖgG zur Verfügung zu stellen.



DISKRIMINIERUNG DURCH FITNESSSTUDIOS

In den letzten Jahren wurden beim ADB Köln/ÖgG häufig Fälle von Diskriminierung durch Fitnessstudiobetreiber_innen gemeldet.

Dabei wurde scheinbar immer auf die gleiche Strategie zurückgegriffen. Die Ratsuchenden berichteten, dass ihnen bei der Anmeldung mitgeteilt wurde, dass das Fitnessstudio zu voll sei und man sich zurzeit nicht anmelden könne. Manchen Ratsuchenden wurde gera-

ten, sich woanders anzumelden, da es Monate dauern könne, bis sie Chancen auf eine Anmeldung hätten. Anderen wurde gesagt, dass sie auf eine Warteliste gesetzt werden. Die Nachricht, dass ein Platz frei wäre, erhielten die betroffenen Personen jedoch nicht. Selten gelang es den Ratsuchenden, ein Probetraining zu absolvieren oder sich anzumelden. Eine Vertragsklausel ermöglicht es den Fitnessstudiobetreiber_innen aber, den betroffenen Personen innerhalb von zwei Wochen zu kündigen. In Fällen, wo es hierzu kam, wurde begründet, dass es ein Losverfahren wegen zu vieler Anmeldungen gäbe. In den beim ADB Köln gemeldeten Fällen waren bisher immer Männer, die antimuslimische Rassismuserfahrungen machen, betroffen. Bekannt sind aber auch Fälle, in denen Frauen mit der Begründung abgewiesen wurden, Kopfbedeckungen seien nicht erlaubt. Die betroffenen Personen gelangen nur deswegen zum Schluss, dass es sich um rassistische Diskriminierung handeln muss, weil sie bei ihrer Recherche über die Fitnessstudios auf andere Erfahrungsberichte stießen oder weil sie als *Deutsch* gelesene Freund_innen darum baten, sich bei den gleichen Studios anzumelden. Dies klappte in allen Fällen problemlos und eine Warteliste wurde in keinem dieser Fälle erwähnt.



In verschiedenen Austauschtreffen und Telefonaten haben wir mit der Bürgerplattform „STARKimKölnerNorden“ 2022 an der Fragestellung gearbeitet, wie wir das Gewerbeamt für diskriminierende Geschäftspraktiken sensibilisieren und ihre Handlungsmöglichkeiten prüfen können, um Kölner_innen nicht alleine gegen diese Diskriminierungen kämpfen zu lassen. Zudem verteilten wir

Flyer und unsere Publikation „Wir müssen Sie leider auf die Warteliste setzen - Diskriminiert im Fitnessstudio. Was Sie dagegen tun können und welche Rechte Sie haben“, um Betroffene auf unser Beratungsangebot und ihre Rechte aufmerksam zu machen sowie für mögliche diskriminierende Praktiken von Fitnessstudios zu sensibilisieren.

Gefördert im Rahmen von KOMM-AN NRW



ANTI-ASIATISCHER RASSISMUS

Rassismus, Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen, die als „asiatisch“ wahrgenommen werden, ist in Köln wie auch bundes- und weltweit ein Problem, das für die breite Öffentlichkeit erst durch die Corona-Pandemie offensichtlicher wurde. Betroffene selbst hat es

jedoch schon immer begleitet, gespeist aus bereits lange verankerten Feindbildern. In den letzten Jahren hat es nur an weiterer Relevanz und Dringlichkeit gewonnen, indem offene Gewalt und rassistische Diskriminierung gegen asiatisch gelesene Menschen eine ganz neue Akzeptanz erreicht zu haben scheinen. Dies spiegelt sich teilweise auch im Beratungsaufkommen des ADB Köln durch eine erstmalig nennenswerte und zunehmend häufigere Benennung von anti-asiatischem Rassismus. Im Jahr 2022 wurde dies zum Anlass genommen, die davon betroffenen Zielgruppen besser zu erreichen und das Thema sichtbarer in der Stadtgesellschaft zu machen. Dafür gab es erste Ansätze, um Initiativen, die sich in Köln gegen anti-asiatischen Rassismus organisieren und vernetzen, zu stärken und ihren Wirkradius zu vergrößern, sowie Communities mit asiatisch-diasporischen/deutschen Bezügen weiter zu empoweren. Es wurden Vernetzungstreffen und Plattformen unterstützt, die wichtigen community-Aufbau betreiben, u.a. in Kooperation mit korientation e.V., dem Kölner asia-deutschen Stammtisch, stadt- und NRW-weiten social-media-Gruppen sowie Einzelpersonen mit asiatisch-deutscher Positionierung. Durch all diese Impulse wurden Vernetzung, Empowerment und Community-Building unter Betroffenen angeregt und begleitet. Zugleich wurde damit auch darauf hingewirkt, dass asiatisch-deutsche Communities und ihre Selbstvertretungen stärker mitgedacht werden als Akteurs-, Interessen- und Zielgruppen

und ihre Stimmen und Themen in städtischen Prozessen, Netzwerken und Beratungsstrukturen hör- und sichtbar werden können.

ANTI-SLAWISCHER RASSISMUS

Spätestens seit Beginn des Angriffskrieges gegen die Ukraine ist die Diskriminierung gegenüber Menschen mit osteuropäischem Hintergrund oder die als „osteuropäisch“ gelesen werden in den medialen Fokus in Deutschland gerückt. Gefahren der sexualisierten Gewalt für Ukrainer_innen, Angriffe auf (vermeintlich) russischsprachige Menschen, Geschäfte und Institutionen oder gar ein Brandanschlag auf eine Unterkunft für aus der Ukraine fliehende Menschen in Mecklenburg-Vorpommern - das sind nur ein paar Beispiele von Diskriminierungen, die Menschen mit osteuropäischem Hintergrund in der Gegenwart erleben. Auch haben uns seit dem begonnenen Angriffskrieg vereinzelt Beratungsanfragen von russischsprachigen Menschen erreicht, bei denen es sich um verwehrten Zugang zu Leistungen handelte, weil die Personen einen russischen Pass besitzen.

Die Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit osteuropäischem Hintergrund sind nicht neu, sondern historisch und strukturell verankert. Diese Erfahrungen lassen sich mit dem Begriff „antislawischer Rassismus“ (auch „Antislawismus“ genannt) erklären, der oft mit anderen Diskriminierungsmerkmalen wie Sexismus, Klassismus oder Antisemitismus

einhergeht. Menschen mit Osteuropa-Bezug, auch Post-Ost Menschen (als Selbstbezeichnung) genannt, begleitet Antislawismus und die daraus resultierende Ausgrenzung schon immer, jedoch sind sie in der Antidiskriminierungsarbeit bisher unsichtbar geblieben und ihre Ausgrenzungserfahrungen kaum thematisiert worden.

Um die bisher wenig beachtete und von rassistischer Diskriminierung betroffene Gruppe in unserer Antidiskriminierungsarbeit zu berücksichtigen, sowie die Dominanzgesellschaft dafür zu sensibilisieren, setzte das ADB Köln im Jahr 2022 einen weiteren Schwerpunkt auf antislawischen Rassismus. Zur Annäherung an das Thema fand eine intensive Vernetzung durch den Besuch diverser Vorträge, Workshops und Netzwerktreffen statt. Dadurch wurde der aktuelle Wissensstand zum Thema Antislawismus erweitert sowie Kontakte in der Post-Ost Community geknüpft. Aus der Vernetzungsarbeit wurde sichtbar, dass es an Schutzräumen für Menschen mit Antislawismus-Erfahrungen in Köln fehlt.

Deswegen wurde ein Empowerment-Raum in Form eines regelmäßigen Stammtisches für in Köln lebende Post-Ost Menschen ins Leben gerufen. Dieser Raum bietet ein Zusammenkommen, Austausch von geteilten Ausgrenzungserfahrungen sowie Community-Building und dadurch perspektivisch auch Einbindung der Stimmen und Themen von Post-Ost Menschen in die städtische Antidiskriminierungslandschaft.

INSTITUTIONELLER RASSISMUS IN ÄMTERN UND BEHÖRDEN

2022 wurde mit konzeptioneller Netzwerkarbeit zum Abbau von institutionellem Rassismus in Ämtern und Behörden begonnen. Es fand eine Auswertung und Interpretation statistischer Daten statt. Diese gaben einen Überblick über die Relevanz des Themas in der Kölner Behördenlandschaft. Außerdem wurden Erkenntnisse gewonnen, inwiefern bei ausgewählten Behörden eine besondere Häufung von Diskriminierungsvorfällen offensichtlich wird. Es wurde zunächst entschieden, den Fokus auf die aktive Stärkung und Unterstützung von positiven Veränderungsprozessen, die von anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren sowie kommunalen Netzwerken und Strukturen angestoßen werden, zu legen. So sollen auf städtischer Ebene insgesamt möglichst große Handlungsfenster, Synergien und Erfolgsaussichten für strukturelle Verbesserungen erzielt werden.

In diesem Zusammenhang hat das ADB Köln 2022 maßgeblich mit dazu beigetragen, dass über den Arbeitskreis 5 des Integrationsrates (AK 5; siehe Vernetzungsarbeit) erste Schritte hin zur Bekämpfung der Missstände bei der Ausländerbehörde eingeleitet wurden. Bei dem von der Stadt Köln initiierten Vorhaben, die Ausländerbehörde zu einer Willkommensbehörde umzugestalten, wurde ein mögliches Umwandlungskonzept in der Anlehnung an das Modellprojekt „Ausländerbehörden- Willkommensbehörden“ des Bundesamts für

Migration und Flüchtlinge vom Jahr 2015 im AK 5 vorgestellt. Das ADB Köln hat bei der Konzeptentwicklung mitgewirkt und die Notwendigkeit für rassismuskritische Aspekte im Umwandlungsprozess herausgestellt. Diese Aspekte müssen bei der Ausgestaltung der neuen Willkommensbehörde grundsätzlich berücksichtigt werden, damit so letztlich Menschen mit Rassismuserfahrungen in ihrem Kontakt mit der Ausländerbehörde wirklich von strukturellen Verbesserungen profitieren und es nicht nur um öffentlichkeitswirksame Imagekorrekturen geht.

Darüber hinaus hat das ADB Köln den Prozess der Zusammensetzung des Begleitgremiums kritisch beobachtet. Die bisherige Besetzung des Gremiums ließ Vertreter_innen aus BPoC-Communities außen vor. Dies obwohl sie mehr als alle anderen unter institutionellen Ausgrenzungspraktiken in Behörden leiden und ihre Stimmen dadurch in Reformprozessen zum strukturellen Abbau von institutionellem Rassismus insbesondere im Fall der Ausländerbehörde unerlässlich sind. Deswegen hat das ADB Köln diese Problematik sichtbar gemacht und zusammen mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteur_innen aus dem AK 5 Forderungen erarbeitet. Durch diese Bemühungen wurde der Plan gefasst, im Jahr 2023 einen offenen Brief mit Forderungen an die Kölner Politik zu verfassen. Es soll darin auf diesen Missstand aufmerksam gemacht und gefordert werden, dass die Auswahlkriterien zur Zusammensetzung des Gremiums trans-

parent werden sowie sich das Gremium für weitere Akteur_innen aus BPoC-Communities öffnet.

ARBEITSMARKT

Jede 5. Person in Deutschland hat bereits rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt. Oftmals fehlt es dabei in Institutionen oder Unternehmen an Wissen und Möglichkeiten, wohin sich Beschäftigte bei rassistischer Diskriminierung wenden können. Es gibt auch kein Bewusstsein dafür, was laut AGG verbindlich ist. Das wären u.a. entsprechende Beschwerdestellen und die Aufgabe der Leitung/des Managements, Strukturen zu schaffen, die gewährleisten, dass rassistische Vorfälle anerkannt und ernst genommen werden und für ein rassismuskritisches Arbeitsklima gesorgt wird. Viele Diskriminierungen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen kommen so erst gar nicht zum Vorschein oder werden nicht benannt oder weiterverfolgt. Das ADB Köln/ÖgG hatte 2022 das Ziel, mehr Expertise zum Thema Rassismus im Bereich Arbeit zu generieren. Dabei sind erste Kooperationen und Konzeptansätze entstanden. Sie beinhalten u.a., Kontakte mit Gewerkschaften und anderen zentralen Akteur_innen aufzubauen, um etwa in Bezug auf Sensibilisierungs- und Aufklärungskampagnen zusammenzuarbeiten. Der Schwerpunkt soll 2023 umgesetzt werden.

ANONYMISIERTES BEWERBUNGSVERFAHREN

In einigen Ländern sind sie bereits Standard, in Deutschland bisher umstritten: die anonymisierten Bewerbungsverfahren. Die Angst vor einem aufwändigen Verfahren und zusätzlichen Kosten, geringe Kenntnisse über die Durchführung sowie das Selbstbild, nicht selbst zu diskriminieren, hält viele Arbeitgebende davon ab, auf dieses Verfahren zurückzugreifen. Das ADB Köln/ÖgG führt bereits seit 2016 erfolgreich anonymisierte Bewerbungsverfahren durch und ermutigt auf seiner Webseite, das Verfahren anzuwenden*. Auch im Bewerbungsverfahren 2021/2022 wurde das anonymisierte Bewerbungsverfahren beim ADB Köln/ÖgG genutzt. Durch ein Monitoringverfahren können Erfahrungen darüber gesammelt werden, welche marginalisierten Gruppen durch das Bewerbungsverfahren nicht erreicht wurden. Diese Ergebnisse wertet das ADB Köln/ÖgG aus und bemüht sich, die Schieflage beim nächsten Bewerbungsverfahren zu beheben. Auf Anfrage führt das ADB Köln/ÖgG Vorträge zu dem Thema durch.

KOOPERATIONSPROJEKT: „RASSISMUSKRITISCHE PRAKTIKEN IN MUSEEN: VER_LERN_RÄUME“

In der Kooperation mit dem Museum Ludwig in Köln und dem Museumsdienst Köln wurden kostenlose Ausstellungsrundgänge für Menschen mit Rassismuserfahrungen konzipiert und durchgeführt. Das Pilotprojekt wird beispielhaft anhand ausgesuchter Werke der ständigen Sammlung des Museum Ludwig konzipiert und wird im Anschluss für interessierte Kunstaustellungen beispielhaft umsetzbar sein. Das Vermittlungsformat wurde in Kooperation mit dem Museum Ludwig, dem Museumsdienst Köln und selbständigen Kunsthistoriker_innen mit diversen Positionierungen von und für Menschen mit Rassismuserfahrung entwickelt. Die Begegnung und Auseinandersetzung mit den Kunstwerken wirkt für Besucher_innen mit Rassismuserfahrung empowernd, zugleich wird aber auch die rassismuskritische Diskussion innerhalb von Kunstinstitutionen gefördert. Die Zielgruppen, die erreicht worden sind, äußerten großes Interesse an weiteren Austauschräumen.

* <https://www.oegg.de/anonymisiertes-bewerbungsverfahren-im-praxistest/> (Stand: 16.02.2022)

Veranstaltungen

WETTBEWERB „DISSEN – MIT MIR NICHT! KREATIV GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG“

2022/2023 findet der Wettbewerb „Dissen – mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ bereits zum 13. Mal statt. Organisiert wird diese Veranstaltung vom ADB Köln/ÖgG, dem Caritasverband für die Stadt Köln, dem Nicolaus-August-Otto-Berufskollegs in Köln Deutz/Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage sowie der Schulsozialarbeiterin des Georg-Büchner-Gymnasiums der Stadt Köln, der Fachstelle für Gewaltprävention sowie der Jugendpflege/Bezirk Lindenthal der Stadt Köln. Ziel dieses Wettbewerbs ist es,

Schüler_innen in ganz Köln dazu zu motivieren, sich kreativ mit den Themen Benachteiligung und Ausgrenzung zu beschäftigen. Ausgezeichnet werden die Beiträge im Rahmen einer Abschlussveranstaltung. Leider konnte sich das ADB Köln/ÖgG 2022 aufgrund von krankheitsbedingten Personalausfällen nicht an der Planung beteiligen, nimmt den Faden aber im Jahr 2023 wieder auf.



INTERNATIONALER TAG GEGEN RASSISMUS

Der 21. März ist der Internationale Tag gegen Rassismus. Der von den Vereinten Nationen ausgerufene Aktionstag erinnert an das Massaker im südafrikanischen Sharpeville im Jahr 1960. Bundesweit werden um das Datum herum Aktionen initiiert - so auch in Köln vom 11. bis 26. März 2022.

Wie jedes Jahr veranstaltete das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung und seine Mitgliedsorganisationen auch 2022 zum Internationalen Tag gegen Rassismus eine Vielzahl von Aktionen sowie interessante Vorträge, Workshops, Lesungen und Ausstellungen in den verschiedenen Stadtteilen Kölns, aber auch online. Als Mitglied des Kölner Forums wirkte das ADB Köln bei der Organisation der Veranstaltungsreihe aktiv mit. Zum Auftakt der Aktionswoche wurde die Ausstellung „pain pride pose- about queerness, discrimination and Empowerment“ eröffnet. Die Ausstellung beinhaltete Fotocollagen und Texte von 15 internationalen queeren Menschen mit dem Ziel, anderen queeren Menschen mit Migrationsgeschichte Mut zu machen sowie andere Besucher_innen zur Reflektion der Diskriminierungserfahrungen einzuladen.

Viele Programmpunkte waren für ein breites Publikum der Kölner Gesellschaft offen, unabhängig von der eigenen Positionierung. So lud nicht nur die Auftaktausstellung Interessierte zur Reflektion ein, sondern auch das Bürgerzentrum Vingst - Vingster Treff/Integrationsagentur mit dem Workshop „Diskriminierungssensible Sprache“. Dabei wurde Sprache als ein wirkmächtiges Instrument betrachtet, das unser Denken und Handeln beeinflusst sowie historisch gewachsene Machtverhältnisse widerspiegelt. Der Workshop bot einen Raum zum Austausch darüber, wie eine diskriminierungssensiblere Sprache aussehen könnte und wie mit Fehlern umgegangen werden kann. Auch der vom ADB des Caritasverbands der Stadt Köln e.V. organisierte Workshop „White Saviourism“ lud zu

einer weiteren Reflektion ein: die der eigenen Einstellungen und Handlungen beim „Helfen Wollen“. Der Workshop thematisierte die historischen Wurzeln des „Helfen Wollens“ in Kolonialisierung und Christianisierung. Dazu wurde ein besonderes Augenmerk auf die Gegenwart gelegt und eigene Handlungen und Einstellungen zum „Helfen Wollen“ im Ehrenamt, sozialberaterischer Arbeit und der Entwicklungszusammenarbeit kritisch beleuchtet.



Wie jedes Jahr lag ein besonderer Schwerpunkt der Veranstaltungswoche auf Empowermentangeboten, die als safer space und Selbstermächtigungsraum für Menschen mit Rassismuserfahrungen dienten. So gab es z.B. einen Empowerment Workshop für queere geflüchtete Menschen und ein Empowerment Seminar für Menschen, die von anti-muslimischem Rassismus betroffen sind. Ein weiterer Workshop „Safer Space Awareness 4 Black Kids and Teens“ war an Schwarze Kinder und Jugendliche gerichtet. Sie konnten dort in einen Austausch über Rassismuserfahrungen kommen, das Erlebte einordnen und empowernde Umgangsstrategien finden. Ein weiterer Fokus der Veranstaltungsreihe widmete sich dem Thema „Intersektionalität“. Intersektionalität

bedeutet, dass Menschen, die Diskriminierung erleben, oft nicht nur von einer Diskriminierungsform, sondern von einem Zusammenspiel mehrerer Diskriminierungsformen betroffen sind. Diese beeinflussen sich gegenseitig und können zusätzliche neue Diskriminierungsformen hervorrufen, was wiederum dazu führt, dass Menschen Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind. Dass das Phänomen bisher wenig thematisiert wurde, hat das Kölner Forum zum

Anlass genommen, die Kölner Gesellschaft zu diesem wichtigen Thema zu sensibilisieren. Somit waren mehrere Angebote der Aktionswoche dem Thema gewidmet. Der vom rubicon e.V. organisierte Input „Intersektionalität - eine gesellschaftliche Realität“ befasste sich mit den Grundlagen der Intersektionalität und zeigte, wie Rassismus, Klassismus, Sexismus und Heteronormativität oft zusammenhängen und dadurch mehrfache Benachteiligungen für die Betroffenen zur Folge haben. Auch das von den Mitgliedern des Kölner Forums organisierte Barcamp widmete sich diesem Thema „Intersektionalität in der Sozialen Arbeit“. Nach einem Input der Keynote Speakerin Emilia Roig wurde diskutiert, wie Intersektionalität in Konzepten, Methoden und Diskursen mitgedacht werden kann.

Die Aktionswoche wurde mit einer ganztägigen Veranstaltung „AKWAABA- Afrika in Köln: die Aufarbeitungen“ am 26. März abgerundet, in der das Thema koloniales Erbe kritisch betrachtet wurde. Thematisiert wurde der historisch gewachsene Rassismus, sowie die Notwendigkeit zur Aufarbeitung der kolonialen Vergangenheit, um noch heute wirkende rassistische Strukturen und Praktiken abzubauen.

Obwohl mit dem Ausbruch des Angriffskrieges auf die Ukraine die Veranstaltungswoche in einer erschwerten politischen Situation stattfand, waren die Veranstaltungen sehr gut besucht und erreichten viele interessierte Menschen.

EMPOWERMENT- UND MEDIENKUNST-WORKSHOP: „GARTEN DER ERINNERUNGEN“

Am 13. November 2022 fand im Rahmen des Stadtteil-Virtual Reality-Projekts „Garten der Erinnerungen“ in Köln-Kalk ein Empowerment-Workshop in Kooperation mit Vamos animation, Integrationshaus e.V. statt. Die künstlerische Leitung lag beim koreanischstämmigen Künstler JUNG Sae-Yun und es waren an dem Tag Teilnehmende mit Rassismus- und Migrationserfahrungen und speziell mit asiatisch-deutscher Herkunftsgeschichte eingeladen, in einem safer space virtuelle Medienkunst an der Schnittstelle zu Erinnerungsarbeit und nachhaltiger Stadtentwicklung kennenzulernen. Es entstanden Beiträge zu einer virtuellen Ausstellung, die im Rahmen des Tages gegen Rassismus 2023 in Köln-Kalk durch das Integrationshaus eröffnet werden soll, sowie wertvolle neue Kontakte und Anregungen für künftige gemeinsame Aktivitäten und Netzwerke.

AKTIONSTAG DER INTEGRATIONSAGENTUREN

Seit 2020 veranstalten die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege jährliche Aktionstage, in der die Träger der Integrationsagenturen dazu eingeladen werden, ihre bedeutsame Arbeit vorzustellen. Die Aktionstage bieten eine gute Gelegenheit, um mit kommunalen Verantwortlichen und Land-

tagsabgeordneten ins Gespräch zu gehen, die Arbeit der Integrationsagenturen vor Ort sichtbar zu machen und zu zeigen, welche positiven Wirkungen diese haben. Die Integrationsagenturen arbeiten miteinander vernetzt, reagieren professionell und schnell auf migrationspolitische Ereignisse und gesellschaftliche Besonderheiten mit der Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen, der Fort- und Weiterbildung gesellschaftlicher Institutionen, der Sensibilisierung von Zivilgesellschaft und relevanten Strukturen und begreifen sich als Lobby für Migrant_innen, von (rassistischer) Diskriminierung betroffenen Menschen und die bürgerschaftlich Engagierten. Sowohl auf kommunaler wie auch auf regionaler und landesweiter Ebene wird die Zusammenarbeit mit staatlichen und nicht-staatlichen Akteur_innen gepflegt und eine

Brückenfunktion wahrgenommen. Den jährlichen Aktionstag haben die Kölner Integrationsagenturen daher zum Anlass genommen, um insbesondere mit den neuen Kölner Landtagskandidat_innen ins Gespräch zu kommen. Das Fachgespräch fand im Rahmen einer Podiumsdiskussion am 27.10.2022 im Caritas Zentrum in Sülz statt, an dessen vorangegangener Planung auch ÖgG beteiligt war. Die Veranstaltung wurde von Vertreter_innen der Integrationspolitischen Sprecher_innen, dem Integrationsrats und den Kölner Integrationsagenturen moderiert. Im Vorfeld wurden die Kölner Landtagskandidat_innen sowie Fachpublikum eingeladen. Ziel war es, den Politiker_innen die facettenreiche und nachhaltige strukturelle Arbeit der Integrationsagenturen näher zu bringen und mit ihnen ins Gespräch zu integrationspolitischen Fragen zu kommen.



Publikationen

LEITFADEN FÜR EINEN RASSISMUSKRITISCHEN SPRACHGEBRAUCH

Auf 64 Seiten beleuchtet diese aktualisierte Handreichung die Berichterstattung über unterschiedliche Personengruppen, zeigt die Auswirkungen rassistischer Berichterstattung auf und gibt praxisnahe Tipps, wie versehentliche Diskriminierungen vermieden werden können. Sie zeigt auch, wie die vorherrschenden Bilder über Schwarze Menschen, Sinti_zze und Rom_nja sowie muslimische Menschen entstanden sind.

Dieser Leitfaden hilft interessierten Journalist_innen dabei, diskriminierende Berichterstattungen und die Reproduktion rassistischer Bilder zu vermeiden. Zusätzlich regt er zur Reflexion der eigenen Veränderungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen an. Er unterstützt dabei, eine eigene Haltung zu entwickeln, die sich in der Sprache wiederfindet. Dafür wird – nach einem Vorwort von Ferda Ataman von den Neuen Deutschen Medienmacher*innen und einer allgemeinen Einführung durch Dr. Sabine Schiffer – die Berichterstattung über verschiedene Personengruppen analysiert und es werden Problematiken sowie Alternativen aufgezeigt. In einem historischen Ab-

riss, der jeweils unter den Haupttexten abgedruckt ist, wird gezeigt, wie die Bilder über die Gruppen entstanden sind und welche Funktionen sie in der Geschichte erfüll(t)en. Wir empfehlen zum besseren Verständnis diese Texte zuerst zu lesen. Wir haben uns in dieser Auflage darüber hinaus entschieden, auch antiasiatischen Rassismus aufzugreifen, da dieser gerade in Deutschland bisher kaum



wissenschaftlich erforscht oder kulturkritisch aufgearbeitet worden ist. Kien Nghi Ha bietet in seinem Beitrag einen gesellschafts- und medienkritischen Blick in die westliche Geschichte anti-asiatischer Berichterstattung, um diese Lücke etwas zu schließen. Am Ende des Leitfadens analysieren Stoop et al. die Medienberichterstattung zum Bombenanschlag des sog. „Nationalsozialistischen Untergrunds“ in der Kölner Keupstraße im Jahr 2004 und 2011 und zeigen auf, wie die Medien dazu beitragen, dass sich viele mit den Opfern entsolidarisieren. Die Beiträge machen deutlich, welche weitreichenden Folgen rassistische Berichterstattung hat und welche Verantwortung Medienschaffende aus diesem Grunde haben. Für das schnelle Nachschlagen wird dem Leitfaden ein kleines Glossar hinzugefügt, das jedoch nicht die Auseinandersetzung mit der eigenen Sprache ersetzen kann. Eigene Bilder zu hinterfragen, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen und eine eigene klare Haltung zu entwickeln bedeutet Arbeit, welche innere Widerstände häufig unvermeidlich macht.

Die Veröffentlichung der Broschüre wurde durch finanzielle Mittel der Stadt Köln, des Landes NRW, der Amadeu Antonio Stiftung sowie des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. ermöglicht. Der Leitfaden kann unter <https://www.oegg.de/publikationen> als PDF-Version heruntergeladen werden. Dem Leitfaden ist ein Glossar beigelegt, welches dis-

kriminierende Begrifflichkeiten benennt und mögliche Alternativlösungen anbietet. Wir arbeiten derzeit noch an einer barriereärmeren Version (s. Projekte).

BEITRAG ZUM 30-JÄHRIGEN JUBILÄUMS DES RUNDEN TISCH FÜR INTEGRATION

Gleichbehandlung

Im Jahre 2016 wandte sich ein Kölner Club mit folgender E-Mail an ein Mitglied des Runden Tisches für Integration - an das AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.:

„wir [...] haben großes Interesse an einem Antidiskriminierungs- bzw. Antirassismustraining für unsere Türsteher. Wir betreiben unseren Club seit mehreren Jahren und die Security wird von einer externen Firma durchgeführt. Leider haben wir insbesondere im letzten Jahr festgestellt, dass eine „Politik der offenen Tür“ immer schwieriger durchzuhalten ist, da es immer öfter zu Schlägereien, aber auch sexueller Belästigung von weiblichen Gästen gekommen ist. Wir versuchen deshalb nun öfter mal an der Tür alkoholisierte Personen bzw. Personen, bei denen zu erkennen ist, dass sie evtl. ein Gewaltpotential haben, den Zutritt zu verwehren.“ Die E-Mail beschreibt, dass es nun häufiger zu Rassismusbeschwerden von Gästen käme und führt aus: *„Das Ganze ist kein einfaches*

Thema, insbesondere nicht für einen Club wie den unseren, zu dessen Selbstverständnis eine antirassistische und weltoffene Grundhaltung gehört. Wir würden deshalb gerne unser Personal von Profis schulen lassen, haben aber keinerlei Ahnung, wer solche Antidiskriminierungstrainings anbietet und wenden uns deshalb an Euch. Wir würden gerne eine Türpolitik definieren, die es schafft, die Balance zwischen Sicherheit und Antidiskriminierung zu halten, dafür brauchen wir aber Personal, das weiß, was Diskriminierung ist und wie man rassistische Denkschablonen aufbricht.“

Seit den 90er Jahren sind die beiden städtisch geförderten Antidiskriminierungsbüros des Caritasverbands und des Vereins ÖgG Anlauf-, Beratungs- und Fachstellen bei rassistischer Diskriminierung und Mitglied beim Runden Tisch für Integration. Ziel der Antidiskriminierungsarbeit ist es, „den Grundgedanken der Gleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen auf sämtlichen Ebenen nachhaltig zu verankern“.* Dies würde bedeuten, dass es ein Bewusstsein dafür gibt, dass Ideologien wie Ableismus, Adulthoodismus, Ageismus, Antisemitismus, Heterosexismus, Klassismus, Sexismus und Rassismus unser Denken und unsere gesamte Gesellschaft durchziehen und als Ordnungsprinzipien fun-

gieren. Der Club aus dem Anfangsbeispiel hatte dies verstanden. Er nahm die Beschwerden nicht als Angriff wahr und wehrte sie somit nicht mit der Begründung ab, ein weltoffener Club mit Mitarbeiter_innen aus vielen Nationen zu sein, sondern nahm die Beschwerden als Chance zur kritischen Reflexion der eigenen Arbeit dankbar an. Er erkannte die Existenz von diskriminierenden Praktiken und Strukturen und dass es einer gemeinsamen Verantwortungsübernahme bedarf, um rassistische Strukturen sichtbar zu machen und aufzubrechen. Er sah rassistische Diskriminierung nicht nur als individuelles Phänomen, sondern verstand, dass dahinter auch institutionelle Abläufe und Strukturen stehen können. Zudem war ihm bewusst, dass Diskriminierung nicht mit Absicht geschehen muss, sondern dass es vielmehr um die Frage geht, welchen Effekt das eigene Handeln auf Menschen und die Gesellschaft allgemein hat.

Der Runde Tisch für Integration ist seit 30 Jahren eine kritische Stimme in der Stadt Köln. Immer wieder thematisiert er Schief lagen und setzt sich mit langem Atem dafür ein, dass Konzepte wie das zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft** nicht nur erarbeitet, sondern auch umgesetzt werden. Dafür legt der Runde Tisch für Integration sehr viel Wert auf

* Keim, Jay: „Kontext von Antidiskriminierungsberatung“ In: „Antidiskriminierungsverband Deutschland. 2015: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert“, 2015, S.22 (<https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis> , Stand: 10.12.2021)

** <https://www.ki-koeln.de/assets/Uploads/pdf/stk-integrationskonzept-2011-bf-12-.pdf> (Stand: 10.12.2021)

die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven und den Raum für Dialog. Regelmäßig setzt er sich dafür ein, dass Kölner Medien und Parteien sich ihrer Verantwortung bewusst werden und differenziert auch zu schwierigen Problemlagen Stellung beziehen, anstatt minorisierte Personengruppen zu stigmatisieren. Er macht auf unterschiedliche Machtgefälle in der Gesellschaft aufmerksam, die Partizipation verhindern, und engagiert sich für die Stärkung der Antidiskriminierungsstrukturen in Köln, NRW und auf Bundesebene sowie die dringende Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Der Runde Tisch für Integration ist damit ein wichtiger Baustein im Kampf gegen Diskriminierung und zur Etablierung des Grundgedankens der Gleich-

behandlung in der Kölner Landschaft. Doch selbstverständlich ist auch der Runde Tisch für Integration kein machtfreier Raum. Eine fortwährende kritische und sachliche Selbstreflexion eigener Ausgrenzungsmechanismen und Privilegien sowie ein fundiertes Wissen über Diskriminierung ist als Bündnis, das sich zur Aufgabe gemacht hat, sich mit Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu verbünden, unabdingbar. Ich wünsche dem Runden Tisch für Integration auch in den nächsten 30 Jahren viel Kraft und Durchhaltevermögen, viele Verbündete und kritische Begleiter_innen.

Ilka Simon

*AntiDiskriminierungsBüro Köln/
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.*

Stellungnahmen

Im Jahr 2022 haben wir die folgenden Stellungnahmen, Petitionen und offenen Briefe mitunterzeichnet, unterstützt und/oder verbreitet.

OFFENER BRIEF ZUR UNTERSTÜTZUNG GEFLÜCHTETER DRITTSTAATLER*INNEN AUS DER UKRAINE

von Blacks in Cologne

Blacks in Cologne blacksincologne.openletter@gmail.com

An das Bundesministerium für Inneres und Heimat und an die Bundesinnenministerin Nancy Faeser, An die Stadt Köln und die Bürgermeisterin Henriette Reker,

An das Ausländeramt Köln und die Amtsleitung Ulrike Willms,

*Offener Brief zur Unterstützung geflüchteter Drittstaatler*innen aus der Ukraine*

Der Überfall Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022 hatte verheerende Folgen für die Menschen dort und hat große Teile des Landes zerstört. Unzählige Personen mussten miterleben, wie ihre Wohnviertel, Städte und Dörfer zerstört worden sind, sie haben Familienmitglieder, Freund*innen und Nachbar*innen verloren. Auf der Flucht vor den Bomben und der Bedrohung des russischen Militärs haben viele Menschen unter großen Strapazen Deutschland erreicht. Hier versuchen sie nun sich etwas Neues aufzubauen und die schrecklichen Erlebnisse zu verarbeiten.

Laut dem UNHCR sind ca. 5 Mio. Menschen auf der Flucht vor dem Krieg. Zu ihnen gehören auch ca. 150.000 Menschen mit befristeten Aufenthaltstiteln. Sie alle stammen größtenteils aus dem Globalen Süden und haben in der Ukraine gearbeitet oder studiert, zum Teil seit vielen Jahren.

Blacks In Cologne betreut seit Februar 2022 eine Gruppe von ca. 40 Studierenden aus afrikanischen Herkunftsländern, die zu den ca. 77.000 internationalen Studierenden gehören, für die die Ukraine ein Zuhause war.* Sie haben dort Medizin, Wirtschaftswissenschaften oder

* Ukrainian State Center for International Students

Elektrotechnik und Bauingenieurwesen studiert. Um dort zu studieren, haben sie große finanzielle Hürden überwunden und sehen jetzt ebenso ihre Zukunftsmöglichkeiten dahinschwinden. Sie mussten wie die ukrainischen Staatsbürger*innen auch ihr Zuhause zurücklassen.

Zu den kriegsbedingten traumatischen Erfahrungen, die sie auf der Flucht gemacht haben, waren sie als BIPOC zusätzlich noch rassistischer Diskriminierung ausgesetzt. Ihnen wurde der Zugang zu Zügen und Bussen in Richtung polnische Grenze verwehrt und an der Grenze wurde offen nach Nationalität und Hautfarbe unterschieden. Sie mussten zum Teil tagelang in der Kälte warten, bis sie die Grenze passieren durften.

Auch in Deutschland setzt sich diese Diskriminierung fort: Während ukrainischen Staatsbürger*innen meist eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis unter §24 gewährt wird, gilt dies für Menschen aus Drittstaaten nicht, selbst wenn sie in der Ukraine eine mehrjährige Aufenthaltserlaubnis hatten. Sie erhalten keinen Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen, zu Leistungen nach dem SGBII oder zu BAföG, wie Ukrainer*innen ab dem 1. Juni. In Einzelfällen ist der Pass von der Ausländerbehörde einbehalten worden oder es wurde versucht, sie in ein Asylverfahren zu drängen.

Sie können sich aktuell bis zum 31. August 2022 in Deutschland aufhalten und ohne Visum aus der Ukraine einreisen. Dies wurde vom Europäischen Rat durch das Auslösen des vorübergehenden Schutzes am 4. März beschlossen. In Deutschland ist dies durch die Ukraine-Aufenthalts- Übergangsverordnung (UkraineAufenthÜV) im Rahmen der Richtlinie des §24 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) umgesetzt. Eine Chance auf einen Aufenthaltstitel unter §24 des AufenthG haben Drittstaatler*innen nur, wenn eine sichere Rückkehr in ihr Heimatland nicht möglich ist, z. B. wenn sie persönlich dort Verfolgung oder Gewalt befürchten müssen. Die unsichere politische Lage, die Bedrohung durch islamistische oder paramilitärische Gruppen, gender-spezifische Gewalt, Umweltkatastrophen, Korruption, ein schlechtes Bildungssystem in ihren Heimatländern spielt hierbei jedoch keine Rolle.

Im Schreiben des Bundesministeriums des Innern und für Heimat an die Länder vom 14. April heißt es, dass die Prüfung einer sicheren und dauerhaften Rückkehr in das Herkunftsland zurückgestellt werden muss, wenn die Möglichkeit besteht, dass ein anderer Aufenthaltstitel, z. B. zum Zweck der Arbeit oder Studiums, erteilt werden kann. Dies gelte auch für Angehörige von Drittstaaten, die keinen Anspruch auf eine Fiktionsbescheinigung nach §24 haben, heißt es weiter.* Als Reaktion darauf haben die Stadtstaaten Hamburg und Bremen beschlossen,

* https://www.fnrw.de/fileadmin/fnrw/media/Ukraine/BMI_2.Laenderschreiben_Umsetzung-24-UKR_20220414.pdf

allen Drittstaatler*innen eine befristete Aufenthaltserlaubnis nach §16b AufenthG für sechs Monate zu erteilen. Dies gibt ihnen Zeit, ihre Zukunftspläne in Deutschland oder im Ausland umzusetzen. Auch Nordrhein-Westfalen und die Stadt Köln könnten diesen Weg gehen und Drittstaatsangehörigen eine solche Erlaubnis erteilen.

Darauf arbeiten die Studierenden, die von Blacks in Cologne betreut werden, und alle anderen Drittstaatler*innen hin. Sie besuchen bereits Sprachkurse und haben konkrete Pläne für ihre Zukunft in Deutschland: Sie möchten ihre Ausbildung beenden oder wieder arbeiten. Viele haben auch bereits die nötigen Abschlüsse. Für diese Personen ist der 31. August 2022 jedoch kein realistischer Zeitraum, in dem diese Pläne umgesetzt werden können.

Aber Drittstaatler*innen scheitern oft schon bei der Stellung eines Antrages unter §24. Sie werden abgewiesen oder es wird versucht, sie in Asylverfahren zu drängen. Zudem ist es in Köln zurzeit fast unmöglich einen Termin für eine Antragsstellung unter §24 zu bekommen. Lediglich wenn ein konkretes Job- oder Studienplatzangebot vorliegt, können Geflüchtete aus der Ukraine, die Behörde per Online-Formular kontaktieren.

Allein in diesem Jahr sind fast 700 Menschen auf der Flucht über das Mittelmeer ertrunken, in den letzten Jahren waren es Tausende. Diejenigen, die es schaffen, erleben häufig jahrelange weitere Diskriminierung und Unsicherheit. Viele Menschen, die im Jahr 2015 nach Deutschland geflüchtet sind, leben immer noch in Not- und Sammelunterkünften und haben keinen Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt. Hier leisten Initiativen und Vereine die Aufgaben, die eigentlich der Staat übernehmen sollte. Die aktuelle Situation und die Ungleichbehandlung von Menschen aus Drittstaaten verdeutlichen die Schwachstellen in der deutschen Migrationspolitik.

Dies zeigt sich eben auch in der Umsetzung der Ukraine-Übergangsverordnung im Rahmen von §24, die zwar zu begrüßen ist, aber aktuell nur für eine bestimmte Gruppe von Menschen gilt und vor allem BIPoC ausschließt. Hier wird deutlich, dass es sich nicht nur um ein situationsbedingtes Problem handelt, sondern ein strukturelles. Die aktuelle Situation ist auch eine Möglichkeit, dieses System in Zukunft menschlicher zu gestalten.

Angesichts dieser Tatsachen fordern wir von der Bundesregierung, dem Land Nordrhein-Westfalen und der Stadt Köln die Gleichbehandlung aller Geflüchteten aus der Ukraine, unabhängig von ihrer Nationalität oder ihrem Aufenthaltsstatus, und die Ausstellung einer Fiktionsbescheinigung nach §24 AufenthG.

Von Hochschulen, Universitäten und anderen Bildungsstätten fordern wir:

- einen vereinfachten Zugang zu Beruf, Studium und Ausbildung
- vereinfachten Zugang zu kostenlosen Sprachkursen für alle geflüchteten Drittstaatler*innen
- die Aussetzung des Sprachnachweises, wenn entsprechende Sprachkenntnisse durch Zeugnisse oder Studium nachgewiesen werden können (zudem ist Englisch in vielen ihrer Herkunftsländer oft Amtssprache)
- die Verlängerung von Bewerbungsfristen und ein Bewerbungsverfahren außerhalb von Uni-Assist.
- die Anerkennung von Zeugnissen, Transkripten, Dokumenten und Studiennachweisen ausländischer Hochschulen, auch wenn sie nicht beglaubigt sind und nicht im Original vorliegen, für die Ausbildung, Berufsqualifizierung und die Weiterführung des Studiums

Von der Stadt Köln und der Ausländerbehörde der Stadt Köln fordern wir

- Anti-diskriminierungs- und Sensitivity-Schulungen für Mitarbeiter*innen
- Den Einsatz von Mitarbeiter*innen in Behörden, die eine weitere Sprache außer Deutsch sprechen (z.B. Arabisch, Englisch, Türkisch oder Ukrainisch) und die Bereitstellung von Infomaterial und Formularen in diesen Sprachen
- Bessere Zusammenarbeit und Unterstützung von Vereinen und Initiativen, die sich für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in Köln einsetzen
- direkte Ansprechpartner*innen in den entsprechenden Behörden und in der Stadtverwaltung,
- mehr Transparenz in Bezug auf bürokratische Abläufe und rechtliche Entscheidungen sowie die Miteinbeziehung dieser Organisationen, wenn es darum geht, bürokratische Abläufe umzusetzen und zu implementieren.

Wir fordern von allen staatlichen Institutionen, für alle Menschen, die in Deutschland einen Aufenthaltsstatus erlangen wollen, eine transparente und faire Behandlung, sowie einen respektvollen Umgang.

WER WIR SIND

Die Initiative Blacks in Cologne setzt sich dafür ein, dass Menschenrechte für alle gelten und nicht bei weißen Menschen anfangen und aufhören. Wir setzen uns für die Unterstützung von Schwarzen Geflüchteten ein sowie politisch für die Gleichberechtigung aller Schwarzen Menschen in Deutschland, unabhängig von ihrer Herkunft.

OFFENER BRIEF DER STADTGESELLSCHAFT

Köln, 21.06.2022

Sehr geehrte Frau Reker, sehr geehrte Frau Blome, sehr geehrte Frau Willms,
der inhumane Umgang bei der Abschiebung geflüchteter Menschen in unserer Stadt, insbesondere mit Kindern, stellen Köln als „Sicherer Hafen“, Köln als „Europäische Hauptstadt der Vielfalt und Integration“ und Köln als „Kinderfreundliche Kommune“ dramatisch in Frage!

Wir fordern die Politiker:innen unserer Stadt dazu auf, sich aufrichtig für eine echte Integration und Inklusion einzusetzen und der Stadtverwaltung entsprechende Handlungsrichtlinien zu geben.

Zu einem sicheren Hafen gehört, laut Beschluss des Stadtrats vom 14. Februar 2019, dass die Kommune...

...für alle geflüchteten Menschen – unabhängig vom Fluchtweg – für ein langfristiges Ankommen sorgt. Um ein gutes und sicheres Leben in der Kommune zu gewährleisten, müssen alle notwendigen Ressourcen für eine menschenwürdige Versorgung, insbesondere in den Bereichen Wohnen, medizinische Versorgung und Bildung und für die gesellschaftliche Teilhabe der Aufgenommenen zur Verfügung gestellt werden.

...für Bleibeperspektiven eintritt und sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegen Abschiebungen einsetzt. Sie ist nicht nur Sicherer Hafen, sondern zugleich Solidarische Stadt für alle Menschen.

Köln hat sich dazu verpflichtet, ein Sicherer Hafen für geflüchtete Menschen zu sein.

Mit überwältigender Mehrheit hat sich die Stadt zum „Sicheren Hafen“ erklärt. Damit geht eine Haltung einher, die wir vor allem in Bezug auf die aktuelle Abschiebep Praxis in unserer Stadt vermissen. Menschen werden massiv unter Ausreisedruck gesetzt und vor Ort bei der Ausländerbehörde festgenommen. In der letzten Woche, aber auch schon davor, wurden Menschen abgeschoben, die jahrelang hier gelebt und gearbeitet haben, und erst durch ein von der Ausländer:innenbehörde auferlegtes Arbeitsverbot ihren Lebensunterhalt durch die Solidarität unserer Gesellschaft bestreiten mussten.

Mit dem Siegel „Kinderfreundliche Kommune“ müssten auch Rechte von Kindern gewahrt werden, die auf traumatisierende Weise von der Stadt Köln abgeschoben wurden und obendrein in dieser empfundenen Gewaltsituationen als Dolmetschende fungierten. Wir werden den Verein „Kinderfreundliche Kommune“ über diese Abschiebep Praxis und das

Nichteinhalten von universellen Kinderrechten, wie sie in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschrieben sind, informieren.

Wir haben bisher die Erfahrung gemacht, dass sich die Ausländer:innenbehörde an die beschlossenen Selbstverpflichtungen für Geflüchtete hält und als „Sicherer Hafen“ alle Möglichkeiten nutzt, um Menschen weiter in Köln dulden zu können. Warum hat sich dies so dramatisch geändert?

Wir erwarten, dass die Ausländer:innenbehörde ab sofort wieder alle Ermessensspielräume nutzt, um Abschiebungen auszusetzen, bis entsprechende Gesetze von Bund und Land erlassen werden.

WIR FORDERN:

1. Eine humane Ausreise, wenn alle Rechtsmittel ausgeschöpft sind. Es darf kein überfallartiges und bedrohliches Szenario geben. Für eine anwaltliche Vertretung und für einen ärztlichen und sozialen Beistand muss gesorgt werden!
2. Dass die vom Rat beschlossene Umgestaltung der Ausländer:innenbehörde zur Willkommensbehörde umgehend in Angriff genommen wird!
3. Die Abschiebepaxis der Ausländer:innenbehörde zu kontrollieren und die Ausländer:innenbehörde anzuweisen, die Erlasse des Landesministeriums wie auch der Bundesministeriums des Innern unter Ausschöpfung aller Ermessensspielräume positiv umzusetzen!

Die benannten Auszeichnungen der Stadt dürfen kein Etikettenschwindel sein und verpflichtet zu einer humanen Politik, insbesondere in der Ausländer:innenbehörde.

Universelle Menschenrechte zu wahren ist unsere Motivation.

Wir wünschen, dass dies auch eine Motivation der Verantwortlichen unserer Stadt wird!

Mit Wut im Bauch
Ihre Stadtgesellschaft

ERSTUNTERZEICHNENDE

Eli Abeke, KölnZeigtHaltung, Bündnis14 Afrika,
Runder Tisch für Integration

Delshad Abramians, Integrationshaus e.V.

Klaus Adrian, KölnZeigtHaltung, AK Politik der
Kölner Willkommensinitiativen

Moghtada Ahmadi, Stadtbewohner

Marianne Arndt, KölnZeigtHaltung, Mosaik
Köln Mülheim e.V., AK Politik der Kölner Will-
kommensinitiativen

Jarosław Bąk, Integrationshaus e.V.

Ewa Bak, Stadtbewohnerin

Vivian Berhane, Mitglied im Integrationsrat der Stadt Köln, Mitglied im Kölner Runden Tisch für Integration

Wenzel Blickhäuser, Integrationshaus e.V.

Walla Blümke, Vorstandsmitglied Verein EL-DE-Haus e.V., Mitglied Kinderschutzbund.

Prof. Dr. Kemal Bozay, KölnZeigtHaltung, inter-Kultur e.V.

Gabi Busche, FIZ e.V.

Sabine Dekant, Solibund e.V.

Elena Cobanoglu, FIZ e.V.

Annette de Fallois, KölnZeigtHaltung

Ahmet Edis, stlv. Vorsitzender des Integrationsrat der Stadt Köln

Abbas Fidan, Alevitisches Kulturzentrum e. V. Köln Porz

Ciler Firtina, Vorstandsmitglied Verein EL-DE-Haus e.V.

Andreas Fischer, Integrationshaus e.V.

Nils Freund, KölnZeigtHaltung , Aktion Neue Nachbarn

Amelie Frerichs, FIZ e.V.

Hanim Ezder, Geschäftsleitung Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. (BFmF)

Ute Gau, FIZ e.V.

Andrej Harder, Stadtbewohner

Isabel Heinrichs, KölnZeigtHaltung , Aktion Neue Nachbarn

Christian Huber, Stadtbewohner

Sabrije Kelmendi, KölnZeigtHaltung

Elizaveta Khan, KölnZeigtHaltung, Integrationshaus e.V., Bürgerstiftung KalkGestalten

Feodora Khan, Profitänzerin

Sati Kizaran, FIZ e.V.

François Koutouan, DAKO e.V.

Peter Krücker, Vorstandssprecher Caritas Köln, Stellv. Sprecher des Runden Tisches für Flüchtlingsfragen

Bärbel Künz, FliehKraft - Kölner Flüchtlingszentrum

Dr. Eugen Litvinov, Kölner Verbund der Migrantenorganisationen (KVMO) e.V., Verein für fachliche Unterstützung und Begleitung der migrantischen Organisationen – MO-Hilfe e.V.

Vinz Lanzarotta, Integrationshaus e.V.

Jonas Linnebank, KUNTs e.V./Kölner Literaturzeitschrift KLiteratur

Angelika Link-Wilden, KölnZeigtHaltung, Vorstandsmitglied Verein EL-DE-Haus e.V.

Bourhen Maddouri, Stadtbewohner

Karim Maddouri, Schüler

Lili Maddouri, Schülerin

Beate Mages, Bürgerzentrum Vingst

Maximilian Mantsch, Student der Sozialen Arbeit

Hanen Melliti, Integrationshaus e.V.

Dr. Marcus Meier, Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e.V.

Elke Merten, FIZ e.V.

Inan Middelhoff, Bürgerhaus MüZe, interKultur e.V.

Dr. Denis Mukuna, Vorsitzender der Afrikanische Gemeinde Köln e.V.

Caterine Münch, Raum-B / Diakonisches Werk Köln und Region gGmbH

Ines Nadrowski, Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Dominic Passgang, Gruppe „Mosaik“ der Bürgerplattform STARK! im Kölner Norden

Patrizia Powierski, Integrationshaus e.V.
 Claus-Ulrich Pröbß, KölnZeigtHaltung, Kölner
 Flüchtlingsrat e.V.
 Susanne Rabe-Rahman, KölnZeigtHaltung
 Ole Reichardt, im Namen der Bürgerplattform
 STARK! im Kölner Norden
 Der Vorstand des Rom e.V.
 Sebastian Rose, KölnZeigtHaltung, Komitee für
 Grundrechte und Demokratie e.V.
 Ruth Scheuer, Stadtbewohnerin
 Cornelia Schmerbach, Vorstandsmitglied Ver-
 ein EL-DE-Haus e.V.
 Walburga Schürmann, Geschäftsführerin
 Deutsch-Türkischer Verein Köln e.V.
 Margit Seimel, Vorsitzende des Presbyteriums
 der evangelischen Kirchengemeinde Köln Bi-
 ckendorf
 Elena Shmidt, Integrationshaus e.V.
 Ilka Simon, AntiDiskriminierungsbüro Köln/Öf-
 fentlichkeit gegen Gewalt e.V.
 Ahmet Sinoplu, Coach e.V.
 Kemal Sovuksu, Solibund e.V., und KVMO e.V.

Gregor Stiels, KölnZeigtHaltung
 Nikola Swietojanska, Lehramtstudentin
 Ferdos Tadjini, FIZ e.V.
 Ayse Tekin, Kölner Runder Tisch für Integration
 Wolfgang Uellenberg van Dawen, KölnZeigtHal-
 tung, Kölner Runder Tisch für Integration
 Hakan Uzun, interKultur e.V.
 Gertrud Weitze-Altreuther, Integrationshaus e.V.
 André Weßel, KölnZeigtHaltung, Seebrücke
 Köln
 Prof. Jürgen Wilhelm, Vorstand Kölnische Ge-
 sellschaft für Christlich-Jüdische Zusammen-
 arbeit e.V.
 Claudia Wörmann- Adam, Co-Vorsitzende EL-
 DE-Haus Verein und Sprecherin Köln stellt sich
 quer
 Gaku Yamane, Künstler
 Azusa Yamane, Stadtbewohnerin
 Mitsuki Yamane, Schüler
 Ichika Yamane, Kindergartenkind
 Eva Maria Zimmermann, GEW

ERSTUNTERZEICHNENDE ORGANISATIONEN UND INITIATIVEN

Allerweltshaus Köln e.V.
 Bürgerplattform STARK! im Kölner Norden
 Deutsch-Türkischer Verein Köln e.V.
 FIZ e.V. - Freunde des interkulturellen Zentrums

Integrationshaus e.V. interKultur e. V.
 KölnZeigtHaltung
 Mosaik Köln Mülheim e.V.
 Seebrücke Köln e.V.



Die Tür steht nicht immer auf: Das »Keks« in der Altstadt Foto: Dörthe Boberg

Abgewiesen

Ein türkeistämmiger Kölner wirft Altstadt-Kneipen Rassismus vor

Mehmet E. wohnt gerne in Köln: »Schon am ersten Tag, habe ich gedacht: Köln ist meine Heimat«, sagt der 50-Jährige, der im Kölner Süden wohnt. Aufgewachsen ist er in Bayern, wohin seine Familie in den 70er Jahren aus der Türkei emigriert ist. 2012 ist er schließlich nach Köln gezogen. »Ich habe hier nie etwas Rassistisches erlebt«, sagt er. »Bis zu jenem Tag.«

Jener Tag, das ist ein Freitag Abend im Oktober. An diesem Abend ist Mehmet E. alleine in der Kölner Altstadt unterwegs, um auszugehen. Er trägt ein Hemd und Jeans, dazu normale Straßenschuhe. An seiner ersten Station, einem Irish Pub, habe es keine Probleme gegeben, sagt E. Nach einem Getränk dort habe er sich in die Schlange der »Kulisse« am Alter Markt gestellt. Der Türsteher habe ihn nicht hereingelassen. Die Begründung: E. würde eine Reservierung benötigen. »Aber nach mir sind Leute hereingegangen, ohne nach einer Reservierung ge-

fragt worden zu sein«, berichtet E. Allerdings habe niemand von ihnen einen sichtbaren Migrationshintergrund gehabt.

Auch an der nächsten Station, dem »Keks« in der Salzgasse, sei ihm der Zutritt verwehrt worden. »Ich habe den Türsteher gefragt: »Warum? Er hat mir geantwortet: »Darum!«, erzählt E. »Da stieg eine Wut in mir auf.«

»**Ich habe den Türsteher gefragt, warum ich abgewiesen wurde. Er hat mir geantwortet: »Darum!«**

MEHMET E.

Nach einem Drink in einer anderen Altstadt-Kneipe am Heumarkt ging E. zurück zum Alter Markt. Dort wollte er das »Treffpunkt Cologne« besuchen. Auch dort hielt ihn der Türsteher an: »Er hat seinen Chef gefragt, ob er mich reinlassen darf. Der Chef hat mich gemustert und gesagt: »Nein.«. Nachdem er in drei von fünf Lokalen an der Tür abgewiesen wurde, setzte sich E. an den Brunnen am Alter Markt. »Ich war geschockt und habe mich gedemütigt gefühlt«, erzählt er zehn Tage später beim Gespräch mit der *Stadtrevue*. »Ich habe gedacht, dass ich das alles jetzt erst einmal verarbeiten muss.«

Sein Verdacht: Er ist abgewiesen worden, weil er aus der Türkei stammt; vor den Lokalen sei er stets die einzige Person mit sichtbarem Migrationshintergrund gewesen. »Das ist wie ein kleines Trauma für mich.« In seiner Jugend sei er der erste und einzige Türke auf dem Gymnasium seiner Hei-

ne Familie habe in einem kleinen Ort einen Imbiss gehabt und immer in Angst vor Angriffen durch Rechtsextreme gelebt. »Ich habe viele schlimme Dinge erlebt, aber heute kann ich mich wehren«, sagt er.

Weder die »Kulisse« noch das »Keks« haben auf eine Anfrage der Stadtrevue reagiert. Wir wollten wissen, wie sie zu den Vorwürfen stehen und welche Anweisungen das Türpersonal für die Auswahl der Gäste erhalten hat. Vom »Treffpunkt Cologne« kam eine kurze Nachricht. Man habe Hausrecht, »und wenn mir ein Gesicht nicht passt oder ich nicht möchte, dass diejenige Person meinen Laden betritt, ist das völlig legitim.«

»Die rechtliche Lage ist anders«, sagt Ilka Simon vom Antidiskriminierungsbüro Köln. Der unabhängige Verein unterstützt Menschen, die rassistisch diskriminiert worden sind. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schränke das Hausrecht ein, sagt Simon. Es müssten für alle Gäste die gleichen Kriterien angelegt werden. Was E. von der »Kulisse« berichtet, wo ihm mit Verweis auf eine angebliche Reservierungspflicht der Eintritt verwehrt worden sei, aber andere Gäste nicht nach der Reservierung gefragt wurden, könnte daher eine rassistische Diskriminierung darstellen.

»Es ist kompliziert, dies vor Gericht zu belegen«, sagt Ilka Simon. Die Betroffenen benötigen Zeug*innen oder die Aussagen anderer Menschen, die gleiche Erfahrungen gemacht haben. Zudem sei die Hemmschwelle sehr hoch, rassistische Erfahrungen mit Türpersonal zu melden. »Viele wollen das einfach nur schnell hinter sich lassen«, vermutet Simon. Das Antidiskriminierungsbüro ist deshalb auch präventiv aktiv. Es bietet unter anderem Schulungen für Türpersonal an, um rassistische Diskriminierungen zu vermeiden. Anfragen von Altstadt-Lokalen habe es aber bislang noch nicht gegeben, berichtet Ilka Simon.

»Ich stehe weiter zu Köln«, sagt Mehmet E. Ausgehen will er aber zukünftig lieber woanders. »In Ehrenfeld oder der Südstadt habe ich solche Erfahrungen noch nicht gemacht.« ■ CHRISTIAN WERTHSCHULTE

Vorträge und Informationsveranstaltungen

Auch im Jahr 2022 führte das ADB Köln/ÖGG unterschiedliche Fachgespräche, Qualifizierungen und Workshops durch, stand für Interviews zur Verfügung und hielt Vorträge zu diversen Themen. Die Angebote werden durch eine jährlich aktualisierte Fortbildungsbroschüre beworben*.

- 22.01.2022-** Workshop: „Lasst uns über Rassismus sprechen! - oder: wie Verbündetenarbeit im Team
23.01.2022 gelingen kann“ bei SCHLAU Köln
-
- 24.01.2022** Beiratssitzung Fachstelle Queeres Netzwerk NRW: „Mehr als Queer“
-
- 25.01.2022** Vortrag: „Kritisches *Weiß*sein - was heißt das?“ beim CBE Köln
-
- 25.01.2022** Vortrag: „Was bedeutet Empowerment“ beim CBE Köln
-
- 25.01.2022** Workshop: „Empowerment als Strategie im Umgang mit Rassismus“ mit dem BiPoC Team im CBE
-
- 25.01.2022** Workshop: „Lasst uns über Rassismus sprechen! - oder: wie Verbündetenarbeit im Team gelingen kann“ beim CBE Köln
-
- 28.01.2022** Vortrag: „Respectful Doors“ beim CBE Köln
-
- 01.02.2022,**
04.02.2022,
07.02.2022- „Lasst uns über Rassismus sprechen!“ – oder: wie Verbündetenarbeit im Team gelingen
09.02.2022 kann“ bei transmissions GmbH
-
- 15.02.2022** Fachaustausch mit dem Zentrum für selbstbestimmtes Leben (ZSL) Köln zum Thema „Rassismus und Behinderung“
-
- 19.02.2022** „Lasst uns über Rassismus sprechen!- oder: wie Verbündetenarbeit im Team gelingen kann“ bei Amnesty International Krefeld
-
- 07.03.2022,**
09.03.2022 Vorstellung der Arbeit des ADB Köln im AK Beratung Chorweiler
-
- 16.03.2022** Interview: „Evaluation zum Modellprojekt juristische Begleitung“ mit Dorothee Frings
-
- 06.04.2022** Interview zum Thema „Diskriminierung und Rassismus im Kontext Schule“ mit einer Schulsozialarbeiterin und Koordinatorin des Familiengrundschulzentrums an der KGS Langemaß in Köln-Mülheim
-
- 07.04.2022-** Qualifizierung: „Machtkritische Beratung und Empowerment-Space“ für die Servicestellen
08.04.2022 NRW
-
- 20.04.2022** Fachgespräch mit der Staatssekretärin Gonca Türkeli-Dehnert zur Antidiskriminierungsarbeit beim ADB Köln
-

* https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2023/02/Fortbildungsbroschuere_2023_NEW.pdf (Stand: 16.02.2023)

04.05.2022	Fachaustausch mit Rose Jokič zu einem barrierefreien rassismuskritischen Leitfaden
04.05.2022	Teilnahme an der Fachwerkstatt zum Thema „Corporate Identity der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit“ mit dem Modellprojekt „Öffentlichkeitsarbeit“ der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit NRW
06.05.2022	Online-Vortrag: „Empowerment und Anti-Diskriminierungsberatung“, Black Empowerment Academy, Eoto e.V.
12.05.2022- 13.05.2022	Qualifizierung: „Machtkritische Beratung und Empowerment-Space“ für die Servicestellen NRW
23.05.2022	Workshop: „Empowerment-Space für Mitarbeitende der Kölner Museen“ im Rahmen des Projekts Ver lern Raum
20.06.2022	Workshop: „Kritisches Weißsein und Kunstvermittlung“ für den Museumsdienst Köln
09.07.2022	Self-Care- sowie Verbündeten-Workshop zum Thema „Psychische Auswirkungen von Rassismus“
14.09.2022	Workshop: „Praxisbeispiele intersektionaler Perspektiven in der Beratungs- und Fachstellenarbeit“, Fachtag der OBR NRW
17.09.2022	Workshop: „Empowerment-WS für Schwarze und afro-diasporische Menschen“, Empowerment Akademie, Coach e.V.
05.10.2022	Teilnahme an der Fachwerkstatt „Die Zukunft der digitalen Akte“ des advds
07.10.2022	Workshop: „Empowerment-Workshop für Mitarbeitende des Rautenstrauch-Joest Museum Köln“
11.10.2022	Fachgespräch mit Doktorandin der Johannes Gutenberg Universität Mainz zum Thema „Bildungsprozesse in der diskriminierungskritischen Hochschullehre“
27.10.2022	Teilnahme am Fachgespräch der Kölner Integrationsagenturen
27.10.2022- 28.10.2022	Qualifizierung: „Machtkritische Beratung und Empowerment-Space“ für die Servicestellen NRW
07.11.2022	Online-Workshop: „Rassismuskritische Praktiken am Museum“, Fachtagung Bundesverband Museumspädagogik e.V.
13.11.2022	Workshop: „Garten der Erinnerungen“ - Medienkunst & Empowerment-Workshop im Rahmen des Virtual Reality Projekt in Köln-Kalk, in Kooperation mit Vamos animation, Integrationshaus e.V.
14.11.2022	Online-Workshop: „Empowerment-Space für Mitarbeitende der Servicestellen NRW“
23.11.2022- 24.11.2022	Empowerment- und Kritischer Weißseins Workshop: „Lasst uns über Rassismus sprechen! – oder: wie Empowerment und Solidarität im Team gelingen kann“ beim AK Interkulturelles Chorweiler in der Volkshochschule Chorweiler
07.12.2022	Online-Info Abend: Elternabend mit dem Schwerpunkt „Rassismus in der Schule“, Coach e.V.
21.12.2022	Fachgespräch zum Aufbau eines ADBs mit interessierter Privatperson

Mitglieder-Workshops

Empowerment und Verbündetenarbeit

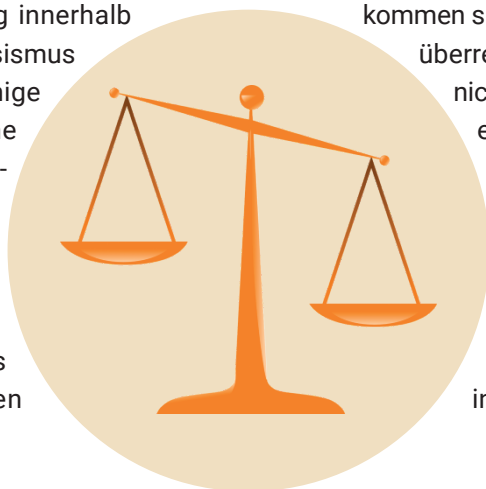
MITGLIEDER-WORKSHOP

Am 09. Juli 2022 führte das ADB Köln eine Mitgliederveranstaltung zum Thema „Psychische Auswirkungen von Rassismus“ im MüZe Bürgerhaus in Köln-Mülheim durch. Die Veranstaltung wurde durch einen einstündigen Vortrag im gemischten Raum eingeführt. Daran schlossen zwei unterschiedliche Workshops an: ein Verbündeten Workshop für weiß positionierte Menschen und ein Empowermentworkshop für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Für die Mitglieder des Vereins waren die Workshops kostenfrei. In dem Vortrag wurden verschiedene Formen von Alltagsrassismus benannt und erklärt, wie diese Erfahrungen das Leben von Betroffenen beeinflussen können. Rassistische Beleidigungen, wiederkehrende Polizeikontrollen oder die Befürchtung innerhalb der eigenen Familie Rassismus zu erfahren, sind nur einige Beispiele für rassistische Gewalt, die BIPOC Personen in Deutschland alltäglich erleben. Vielfach wird ausgeblendet, dass diese Erfahrungen sowohl körperliche als auch psychische Spuren

hinterlassen. Die tagtäglichen, wiederkehrenden Konfrontationen mit Alltagsrassismus werden in der Rassismus Forschung racial microaggressions genannt und können zu weitreichenden Symptomatiken führen. Diese können von Depressionen, psychosomatischen Beschwerden bis hin zu schweren Traumata reichen. So beschreibt die Psychologin Dr. Amma Yeboah, dass „jede Erfahrung, aus der menschlichen Gemeinschaft ausgestoßen zu werden...eine Gewalterfahrung [ist] und traumatisch wirken [kann].“

Workshop 1: Empowerment (Selfcare) Workshop für Personen, die Rassismuserfahrungen machen

Wenn Menschen versuchen, schmerzhaftes Rassismuserfahrungen zu thematisieren, bekommen sie häufig zu hören, dass sie überreagieren würden und sich nicht ‚so anstellen‘ sollten. So erleben sie ein weiteres Mal eine Form der Demütigung, nämlich das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden. Der Selfcare Workshop bot Teilnehmenden einen geschützten Raum, in dem sie über Rassismu-



serfahrungen sprechen konnten, ohne dass ihnen ihre Erfahrungen abgesprochen wurden. Die Gruppe gestaltete gemeinsam einen Raum des Austauschs. Es wurden Geschichten erzählt und Strategien der Selbstfürsorge geteilt und entwickelt. Strategien, die es Betroffenen ermöglichen, in einer rassistischen Gesellschaft zu überleben und füreinander zu sorgen. Diese Prozesse sind immer auch mit schmerzhaften Gefühlen verbunden, sodass die Trainerin bemüht war, ein empathisches und achtsames Setting für die Teilnehmenden zu schaffen. Neben ausreichenden Pausen wurden auch entspannende Elemente, wie eine Meditation, in den Workshoptag eingebaut.

***„Caring for myself is not self-indulgence,
it is self-preservation,
and that is an act of political warfare.“***

Audre Lorde*

Workshop 2: Verbündeten-Workshop

Für Menschen, die keine eigenen negativen Rassismuserfahrungen machen, bleibt Rassismus häufig unsichtbar. Werden sie auf Rassismus aufmerksam gemacht, reagieren sie oftmals mit Abwehrmechanismen. Die kritische *Weißseinsforschung* beschäftigt sich

u.a. mit der Frage, wie es dazu kam, dass *Weißsein* häufig unbenannt bleibt und als „normal“ wahrgenommen wird und was dies mit *weißen* Menschen macht. Der Impulsworkshop bot einen ersten Einblick in die kritische *Weißseinsforschung*. Die Teilnehmer_innen schauten sich gemeinsam gängige Abwehrmechanismen *weißer* Menschen an und reflektierten ihre eigenen Abwehrmechanismen. Sie beschäftigten sich zudem mit der Frage, was eine gute verbündete Person ausmacht und was dies für den eigenen Alltag bedeutet. Der Workshop richtete sich an Menschen, die selbst keine Rassismuserfahrungen machen und sich noch nicht oder sehr wenig mit dem Thema auseinandergesetzt hatten.

Wir möchten uns hiermit nochmal bei allen Personen für ihre Teilnahme und ihr Feedback zu der Veranstaltung bedanken. Einige BiPoC Personen haben sich bei dem Vortrag in Gegenwart *weißer* Menschen unwohl gefühlt. Diese Kritik können wir absolut nachvollziehen und wollen uns dafür entschuldigen. In Zukunft möchten wir den Vortrag, der sehr sensible Themen beinhaltet, nicht im gemischten Raum anbieten. Wir lernen gerne dazu!

* Lorde, Audre: „A Burst of Light and Other Essays“, 1988, New York: Ixia Press.

Das ADB Köln/ÖgG ist in ein breites Vernetzungs- und Kooperationsnetzwerk mit öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene eingebunden, so dass es Erst- und Verweisberatungen zu fast allen Arten von Diskriminierungen leisten kann. Folgend eine Auswahl von wichtigen Kooperationspartner_innen, Arbeitskreisen und Bündnissen sowie die gemeinsam realisierten Projekte.

Kommunal geförderte Antidiskriminierungsbüros in Köln

Die Stadt Köln finanzierte bei ÖgG von 2000-2021 insgesamt die Personalkosten für eine 0,42 - 0,50 Teilzeitstelle in der AD-Arbeit. Neben dem ADB Köln/ÖgG bot auch das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbands Beratung und Unterstützung mit einem ebenso hohen Stellenanteil an. Um den steigenden Bedarfen gerecht zu werden und die fachlich anerkannte Arbeit des ADB Köln fortführen zu können, forderte das ADB Köln zusammen mit dem Antidiskriminierungsbüro vom Caritasverband für die Stadt Köln e.V. über Jahre hinweg mehr finanzielle Mit-



tel für den Ausbau der Personalkapazitäten. Dank der jahrelangen Sensibilisierungsarbeit seitens lokaler Politiker_innen, kann das ADB Köln/ÖgG nun 2,47 Stellenanteile über kommunale Mittel finanzieren. Das ADB Köln/ÖgG machte im Rahmen der Gespräche mit der Politik und Verwaltung darauf aufmerksam, dass kleine Vereine ohne die Möglichkeit, eine Verwaltungskraft anstellen zu können, oft keine Fördergelder annehmen können. Auch dies wurde nun bewilligt. Durch die großen strukturellen Veränderungen, die eine Organisationsentwicklung und intensive Einarbeitung der neuen Mitarbeiterinnen nötig machten, konnten leider der kontinuierliche fachliche Austausch und die kollegiale Fallberatung mit dem ADB des Caritasverbands 2022 nicht stattfinden. Dieser Faden wird jedoch 2023 wieder aufgenommen. Abgesehen davon gab es dennoch einzelne Punkte, über die Prozesse der Zusammenarbeit und des Austausches verfolgt wurden, so etwa im Rahmen der Vernetzung mit der neuen Meldestelle für antimuslimischen Rassismus oder neuer Kooperationsabläufe hinsichtlich des Weiterweises von Ratsuchenden im Falle von Kapazitätsschwankungen bei den beiden ADBs. Auch wurden weitere gemeinsame Aktionen

mit Öffentlichkeitswirkung durchgeführt, so beispielsweise die Arbeit an einem gemeinsamen Monitoringbericht.

INTEGRATIONS RAT

Köln



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

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 und zur Diskussion und Beratung bestimmter Themen wurden 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 Caritasverbandes der Stadt Köln in beratender Funktion an dem Arbeitskreis teil. Im Jahr 2022 fanden sechs Sitzungen statt, in denen wir unsere Expertise aus der Praxis der Antidiskriminierungsarbeit in den Arbeitskreis einbrachten.

Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung

Das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung ist ein Bündnis von städtischen und nichtstädtischen Organisationen und Institutionen. Seit der Gründung des Kölner Forums im Jahr 2009 setzt es sich mit verschiedenen Maßnahmen für die Förderung der Information und Aufklärung der Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung sowie für den Abbau und die Verhinderung von Benachteiligung und Ausgrenzung von in Köln lebenden „Menschen mit Migrationshintergrund“ ein.

Das Kölner Forum bringt die politische Diskussion rund um Rassismus und Diskriminierung voran und ist ein wichtiges Gremium im Netzwerk der Antidiskriminierungsarbeit innerhalb der Stadt Köln.

Auch im Jahr 2022 fand ein intensiver Austausch in den jährlich sechs Arbeitskreissitzungen statt. Darüber hinaus war das ADB in verschiedenen Arbeitsgruppen vertreten und hat dort aktiv mitgewirkt, unter anderem in den Arbeitsgruppen zu: Öffentlichkeitsarbeit, Empowerment, Geschäftsordnung, Ukraine, 21.3. Im Zuge der Ende 2022 angegangenen Restrukturierung der Forum-AGs hat das ADB



Köln die Koordination der neu entstandenen AG Veranstaltungen mit übernommen. Im Rahmen der AG 21.03. wurde wie jedes Jahr eine Veranstaltungsreihe zum Internationalen Tag gegen Rassismus im März durchgeführt, bei der sich das ADB Köln stark mit eingebracht hat (s. Veranstaltungen). Außerdem wirkte das ADB Köln in der AG Ukraine mit, die im Jahr 2022 gegründet wurde. Diese AG wurde ins Leben gerufen, als sich vor dem Hintergrund der Aufnahme von aus der Ukraine fliehenden Menschen noch einmal die existierende strukturelle und institutionelle Ungleichbehandlung von Schwarzen Menschen und People of Color verdeutlichte. Hier setzte sich das Kölner Forum zum Ziel, dem Rassismus gegenüber aus der Ukraine fliehenden Menschen ohne ukrainischen Pass aktiv entgegenzuwirken und die Ungleichbehandlung sichtbar zu machen.



Kölner Runder Tisch für Integration und Koordinierungsausschuss

Am Runden 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 zusam-

men, die sich um ein gutes Zusammenleben zwischen Kölner_innen – einheimischen und eingewanderten – bemühen. Der Runde Tisch engagiert sich für eine solidarische und sozial gerechte Stadt, in der alle gleiche Lebenschancen haben. Er steht für das Recht auf Asyl, wie es im Grundgesetz und in den internationalen Konventionen „zum Schutz von Flüchtlingen“ verankert ist. 2022 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 und so Impulse aus der Stadtgesellschaft mitzunehmen. Im Rahmen des Runden Tisches nahm das ADB Köln/ÖgG zudem an der Feier zum 30-jährigen Jubiläum am 03.05.2022 teil und verfasste einen Beitrag zum Thema Gleichbehandlung in der Jubiläumsbroschüre des Runden Tisches. Zusätzlich beteiligte sich das ADB Köln/ÖgG an der Planung und Durchführung des Projektes gegen rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.

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 Vernet-

zung 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. Durch den CLAIM Newsletter erreichten das ADB Köln/ÖgG e.V. regelmäßig Informationen zu interessanten Veranstaltungen, sodass eine Mitarbeiterin im März 2022 an einer Schulung zum Thema Kooperationen mit Sicherheitsbehörden teilnehmen konnte. CLAIM koordiniert zudem den Tag gegen antimuslimischen Rassismus am 1. Juli und bündelt alle bundesweiten Aktionen, die im Rahmen dieses Tages stattfinden. Auf städtischer Ebene war angedacht, sich am Tag gegen antimuslimischen Rassismus mit einem Infoangebot bei einer geplanten Aktion des Arbeitskreis Muslimische Flüchtlingsarbeit mit einzubringen, was jedoch krankheitsbedingt abgesagt werden musste.

2022 gab es ein Austauschtreffen mit Elisabeth Walser, der Leitung des Community-basierten Monitoring-Projekts, in dem neue Ideen und Anregungen für die gemeinsame Koopera-

tion in den folgenden Jahren geplant wurden. Auf städtischer Ebene ging das ADB Köln proaktiv Kooperationsbeziehungen mit der neu geplanten Meldestelle zu Antimuslimischem Rassismus (bei den Trägern Coach e.V. und Interkultur e.V.) ein und es fanden erste Austauschprozesse statt. U.a. wurde ein Vernetzungstreffen mit dem Antidiskriminierungsbüro des Caritas-Verbands angeregt und dazu eingeladen, was ergeben hat, dass der Abstimmungsprozess künftig weitergeführt werden soll, um die Zusammenarbeit zwischen beteiligten Beratungsstellen zu diesem wichtigen Thema und den davon betroffenen Ratsuchenden und Communities weiter zu verbessern.

WEITERE VERNETZUNGSARBEIT IN DER STADT

Auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Formaten hat das ADB Köln auch 2022 über die erwähnten einzelnen Netzwerke hinaus an weiteren Prozessen mitgewirkt, die der Vernetzung und Einbindung in die Stadt dienen. Dazu gehören u.a. die Teilnahme an der Mülheimer Stadtteilkonferenz, Vernetzung und Kooperationen zum Thema antimuslimischer Rassismus, die Verfolgung neuer Kontakte, die im Stadtteil Chorweiler gewonnen wurden, eine Austauschrunde mit den anderen Beratungsstellen in Köln und im Umkreis. Auf diesen Wegen konnten über allgemeine Sichtbarkeit und Kontaktpflege hi-



naus konkret weitere Zielgruppen angesprochen und Verweis- und Beratungsstrukturen für Betroffene und Ratsuchende optimiert sowie Ziele der strategischen und Lobbyarbeit gemeinsam verfolgt werden.

Netzwerk der 42 landes- geförderten Antidiskriminie- rungsbüros 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. Im Jahr 2022 nahm das ADB Köln/ÖgG an drei dieser Treffen teil. Schwerpunktthemen in der Zusammenarbeit des Jahres 2022 waren die Planung eines gemeinsamen Berichts über Diskriminierung in NRW, der mit Hilfe des Dokumentationsystems des Antidiskriminierungsverbands Deutschland realisiert werden soll (s. auch Projekte: Diskriminierungsmonitoring Köln) sowie die Erstellung eines Corporate Designs der Servicestellen aller Verbände.

Darüber hinaus qualifizierte das ADB Köln/ÖgG die neuen Mitarbeiter_innen der Servicestellen in einem zweitägigen Modul zum Thema machtkritische Beratung, welches drei Mal erfolgreich durchgeführt wurde.



Zudem nimmt das ADB Köln/ÖgG am Facharbeitskreis Migration teil, der zwei Mal im Jahr stattfindet. 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 seiner Mitgliedsorganisationen, der Erarbeitung konzeptioneller Hilfen für die praktische Arbeit und nicht zuletzt dem Erfahrungsaustausch innerhalb seines Verbandes.



Stiftung „Leben ohne Rassismus“

Mit dem Inkrafttreten des Allgemei-

nen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 wurde rassistische Diskriminierung vielfältig geächtet: Im Arbeitsbereich und überall dort, wo Bürger_innen 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 neuen Rechtsinstrumente bzw. Auslegungsweisen hervorbringen, um Betroffene besser gegen Diskriminierung zu schützen
- bei denen die Betroffenen bereit sind, eine Klage gegen die erlebte 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



advd

Antidiskriminierungsverband
Deutschland

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

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland, den das ADB Köln/ÖgG mitgegründet hat, tritt entschieden für die Interessen von Diskriminierung Betroffener ein. Er betreibt eine aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Der advd strebt dabei eine konstruktive Zusammenarbeit mit Politik, Behörden, der Wirtschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivilgesellschaftlichen Akteru_innen an, um individuelle und institutionelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen. 2022 nahm das ADB Köln/ÖgG an der Mitgliederversammlung teil und beteiligte sich am Informationsaustausch und inhaltlichen Absprachen zu aktuellen Themen über den gemeinsamen Emailverteiler der Mitgliedsorganisationen. Darüber hinaus ist das ADB Köln/ÖgG Mitglied der Steuerungsgruppe. In dieser Funktion bringt das ADB Köln/ÖgG die Perspektive der Mitgliedsorganisationen aus NRW im advd ein und steuert die Aus-

richtung desselben mit. Zudem begleitete das ADB Köln/ÖgG die Implementierung des neuen Dokumentationssystems bei Diskriminierungsbeschwerden und arbeitet aktiv an der Weiterentwicklung und Benutzer_innenfreundlichkeit mit. Einen besonderen Schwerpunkt legte das ADB Köln/ÖgG im Jahr 2022 auf die Verbesserung des Beschwerdemanagements innerhalb der Mitgliedsorganisationen. So initiierte und koordinierte das ADB Köln gemeinsam mit adis e.V. einen Arbeitskreis, in dem ein gemeinsames Konzept zur Erweiterung der advd-Standards geschaffen wird. Zudem nehmen Mitarbeiterinnen am BIPoC-Netzwerk des advds teil.

Beirat der landesweiten Fachstelle #MehrAlsQueer

Die landesweite Fachstelle #MehrAlsQueer (#MAQ) stellt Informationen zur Verfügung und bietet Beratung an – zum Beispiel zu den Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Kontext von Rassismus-Erfahrungen, Migration, Religion und Flucht in NRW.

Aus einer intersektionalen Perspektive sensibilisiert sie für die Situation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen, asexuellen und queeren (LSBTIAQ*) Menschen, die Mehrfachdiskriminierung erleben. Sie vernetzen



haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte, Teams und Organisationen aus der LSBTIAQ* Selbsthilfe, migrantischen Selbstorganisationen, Integrationsagenturen oder Einrichtungen der Sozialen Arbeit.

Zu ihren Arbeitsbereichen gehört auch die Ausgestaltung von Workshops, Vorträgen und anderen Bildungsveranstaltungen zu Themen wie LSBTIAQ* und Rassismus. Das zentrale Ziel ist das Empowerment von queeren BPoC (Black People und People of Color) und Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung. Insbesondere fokussiert sich #MAQ auf die Stärkung von Selbstorganisation und eigenen Strukturen in NRW.

#MAQ gibt es seit Anfang 2019 und wird vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Das ADB Köln/ÖgG ist Mitglied im Beirat der Fachstelle.

Coach e.V.

Coach e.V. - Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migrant_innen - ist eine gemeinnützige Migrant_innenselbstorganisation, die als Träger der freien Jugendhilfe außerschulische pädagogische Angebote für junge Menschen und Familien mit Zuwanderungsgeschichte in Köln macht. Zu diesen Angeboten zählen sowohl Beratung, Lernförderung, Berufsorientierung, Elternarbeit als auch Gruppen- und Projektarbeit. Als anerkanntes interkulturelles Zentrum der Stadt Köln organisiert Coach e.V. zudem kulturelle und informelle Veranstaltungen, die Menschen zusammenbringen und die den sozialen Zusammenhalt fördern. Das ADB Köln/ÖgG und Coach e.V. haben eine langjährige, vertrauensvolle Netzwerkarbeit aufbauen können, z.B. in der Gestaltung gemeinsamer Bildungsangebote oder für den fachlichen Austausch.



Einnahmen und Ausgaben im Jahr 2022

Einnahmen:	323.964,86 €
davon Zuwendung Land NRW	90.940,00 €
Zuwendung Stadt Köln	173.650,00 €
Projektgelder durch Komm-An	25.720,00 €
Zuschuss NRWeltoffen	10.000,00 €
Mitgliedsbeiträge und Spenden	4.678,73 €
Ausgaben:	351.781,45 €

Die Finanzierung unserer Arbeit besteht aus Zuwendungen der Stadt Köln und des Landes Nordrhein-Westfalen sowie aus Zuschüssen aus den Programmen Komm-An und NRWeltoffen. Darüber hinaus sind wir auf Mitgliedsbeiträge, Spenden und selbst erwirtschaftete Beträge aus Vorträgen und Workshops angewiesen. Leider beobachten wir in den letzten Jahren eine immer weiter sinkende Spendenbereitschaft. 2022 war die Höhe der erhaltenen Spenden bei uns so niedrig wie noch nie. Im Jahr 2022 wurden mit den Einnahmen sechs hauptamtliche Mitarbeiter_innen beschäftigt (Stellenanteil: 4,46) und die notwendigen arbeitsplatzbezogenen Sachkosten wie Miete, Telefon, Büromaterial u.ä. finanziert. Besonders erfreulich ist es, dass wir endlich eine Verwaltungskraft einstellen konnten! Dies war lange überfällig und hat uns erst

ermöglicht unser Beratungs- und Referent_innenteam aufzustocken. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass qualifizierte Verwaltungskräfte in Fördertöpfen mitgedacht und ermöglicht werden, damit kleine Strukturen überlebensfähig bleiben!

An dieser Stelle geht ein Dank an das Land NRW und die Stadt Köln, die unsere Arbeit finanziell unterstützen! Einen großen Dank möchten wir auch der „Kurt & Maria Dohle Stiftung“, die uns mit einer großzügigen Spende durch ein finanziell sehr anspruchsvolles Jahr geführt haben! Wir möchten uns auch ganz herzlich bei allen weiteren 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 111 Mitgliedern unseres Vereins, die uns zum größten Teil über viele Jahre hinweg ideell und finanziell unterstützen und ohne die eine Fortführung der Arbeit 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€, Fördermitgliedspreis 10€ – pro Monat). 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 zusätzliche Kosten, indem Sie bei Ihrem nächsten Online-Einkauf einfach über folgenden Link einkaufen:

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

Nähere Informationen über

www.boost-project.com

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

Vielen Dank!

**Ihr Team vom AntiDiskriminierungsbüro
Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**

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 (AGG) 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:

Name der Bank: **Bank für Sozialwirtschaft**
Kontoinhaber_in: **Stiftung Leben ohne Rassismus**
IBAN: **DE26370205000001346800**

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 derzeit sechs 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 ADB Köln 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 Aufwendungsersatz, Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

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

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

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

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

§ 7 Einnahmen des Vereins

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

§ 8 Mitgliedschaft

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

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

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

§ 9 Beitragsregelung

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

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

§ 10 Organe des Vereins

Die Organe des Vereins sind:

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand.

§ 11 Die Mitgliederversammlung

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

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

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

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

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

§ 12 Aufgaben der Mitgliederversammlung

Zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung gehören:

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

§ 13 Der Vorstand

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

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

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

4. Das Vorstandsamt erlischt mit dem Verlust der Mitgliedschaft.

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

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

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

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

9. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.

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

§ 14 Aufgabe des Vorstandes

Der Vorstand hat insbesondere folgende Aufgaben:

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

§ 15 Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Köln.

Köln, den 27. April 2016

Impressum

HERAUSGEBER

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

KONZEPT, TEXT UND REDAKTION

Ilka Simon

Anna So-Shim Schumacher

Jan-Hendrik Steffan

Sarah McHugh

Neele Renzland

LAYOUT

Adrian Brachman

TITELILLUSTRATION

Harryarts / Freepik

DRUCK

wir-machen-druck.de

ERSCHEINUNGSDATUM

Juni 2023

BEZUG

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

Telefon: 0221 96476300

Fax: 0221 96496709

E-Mail: info@oegg.de

Web: www.oegg.de



Gefördert von:

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



INTEGRATIONS-
AGENTUREN NRW
Integration. Einfach. Machen.



KURT & MARIA
DOHLE STIFTUNG

K Kommunales
Integrationszentrum
Köln

Stadt Köln

Gefördert von

lks.nrw
Landeskoordinierungsstelle gegen
Rechtsextremismus und Rassismus

durch das Landesprogramm

NRWeltoffen

lpb
nrw

Landeszentrale
für politische Bildung
Nordrhein-Westfalen



