caritas

JAHRES BERICHT 2022

Antidiskriminierungsbüro &
Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit

caritas für köln

Inhalt

Vorwort 3
Einleitung 5
Statistik 6
Fallbeispiele:
Fall 1 11
Fall 2 12
Fall 3 13
Qualifizierung von Fachkräften in 42 Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit 15
Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung 16
Bildungsangebot der Caritas in Zahlen 18
Handlungsmöglichkeiten bei rassistischen Vorfällen 20
Was kann man im Moment des Vorfalls tun? 20
Was tun bei Rassismus im öffentlichen Raum? 21
Was kann ich persönlich tun? 21
Glossar der Rassismussensibilität 22
Impressum 23

Herzlichen Dank an die Stadt Köln und an das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW, die unsere Arbeit finanziell fördern...

... sowie an alle anderen, die sich in den unterschiedlichsten Formen mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen und durch die wir Unterstützung erfahren. Unser besonderer Dank geht auch an alle Jugendlichen, die uns auf so vielfältige Weise Einblicke in ihre kreative Auseinandersetzung mit den Themen Ausgrenzung und Mobbing gegeben haben.

Um auch weiterhin aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung arbeiten zu können und Betroffenen adäquate Hilfe zukommen zu lassen, sind wir dringend auf finanzielle Hilfe angewiesen. Gerne stellen wir ihnen eine Spendenquittung aus.

Unser Spendenkonto lautet:
IBAN: DE89 3705 0198 0016 2029 54
SWIFT-BIC: COLSDE33
Stichwort „Antidiskriminierungsarbeit“

Vorwort

Willkommen im Jahresbericht - Ausgabe 2022

Stellen Sie sich vor, bei der Wohnungssuche würde bereits Ihr Name dazu führen, nicht zur Wohnungsbesichtigung eingeladen zu werden. Für viele Kölner*innen mit internationaler Geschichte ist diese Vorstellung bittere Realität. Das Themenfeld „Wohnen“ ist leider trauriger Spitzenreiter der an uns herangetragenen Diskriminierungsfälle. 22 Prozent der unser Antidiskriminierungsbüro aufsuchenden Menschen wandten sich im Jahr 2022 an uns, da sie bei der Wohnraumsuche, im nachbarschaftlichen Wohnumfeld oder im Kontakt zu ihren Vermieter*innen rassistisch diskriminiert wurden.

Das wundert uns nicht. Auch der Abschlussbericht des zum Ende 2022 finalisierten Projekts „Chancengerechtigkeit auf dem Wohnungsmarkt“ des Kölner Runden Tisches für Integration hielt fest: „Die Versorgungslücke von preisgünstigem Wohnraum sowie die hohe Mietbelastung für viele Stadtbewohner*innen verstärken die Konkurrenz auf dem Kölner Wohnungsmarkt und erhöhen somit auch die Wahrscheinlichkeit rassistischer Diskriminierung.“

Mechanismen, die ebenso für viele weitere Diskriminierungsfelder gelten – so etwa die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Mieter- und Vermieter*innen, oder aber das Missverhältnis zwischen konkurrierenden Wohnungsanwärter*innen aufgrund unterschiedlicher materieller und/oder sprachlicher Ressourcen – stoßen auf einen seit Jahrzehnten angespannten Wohnungsmarkt, der mit Sicherheit auch in diesem Jahrzehnt keine Entlastung erfahren wird.

Umso wichtiger ist es, nicht schulterzuckend die Hände in die Taschen zu stecken. Wenn wir nicht möchten, dass sich die Kölner Randgebiete von den innenstädtischen, die links- von den rechtsrheinischen, die sanierungsbedürftigen von den neu bebauten Gebieten weiter segregieren, so ist der Handlungsbedarf auch jenseits von neuem Wohnungsbau offenkundig. Und Vorschläge hierzu liegen auf dem Tisch:
Es braucht einen Schulterschluss zwischen Sozialträgern, Verwaltung und vor allem den großen Wohnungsunternehmen, für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zum Thema. Es braucht ein gemeinsames Commitment dieser Akteur*innen, dass rassistische Diskriminierung auf dem Kölner Wohnungsmarkt nicht geduldet und effektiv bekämpft wird. Es braucht eine Bündelung und Auswertung der vorhandenen Informationen, an welchen Stellen und warum Menschen mit internationaler Familiengeschichte im Wohnumfeld diskriminiert werden. Und natürlich braucht es auch eine Stärkung der Antidiskriminierungsberatungsstellen, damit diese effektiv die passgenaue Unterstützung bieten können.

Das Caritas-Antidiskriminierungsbüro kann sich hierbei als Partner*in mit entsprechender Fachexpertise einbringen. Unsere Kolleg*innen wissen,

welche strukturellen und individuellen Hintergründe zur rassistischen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt beitragen. Sie hören aus erster Hand, wie sich Menschen mit internationaler Geschichte fühlen, die sich aufgrund ihrer in Köln gemachten Vorerfahrungen schon nicht mehr zum Besichtigungstermin trauen.

Die Zufriedenheit mit der eigenen Wohnung und deren Wohnumfeld ist – für neu zugewanderte Menschen wie für jeden anderen auch – Garant dafür „anzukommen", sich zu Hause zu fühlen und zur Ruhe zu kommen. Gemeinsam mit unseren behördlichen und zivilgesellschaftlichen Kooperationspartner*innen machen wir uns auch weiter dafür stark, dass jede*r hierzu die gleichen Chancen erhält. Dies und vieles mehr unterstreicht der Ihnen hier vorliegende Jahresbericht unseres Antidiskriminierungsbüros. Unserem „neuen" Team in der Antidiskriminierungsarbeit gebührt dabei ein großes Dankeschön dafür, die Ratsuchenden einfühlsam zu begleiten und zu unterstützen.

Wir freuen uns, dass Sie sich Zeit für den Bericht nehmen und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Tim Westerholt
Leitung Leistungsbereich Integration und Beratung

EINLEITUNG

Liebe Leser*innen,

der vorliegende Jahresbericht zu unserer Arbeit in der Antidiskriminierungsstelle für das Jahr 2022 wird Ihnen einen Einblick in die vielfältigen Schwerpunkte, Herausforderungen, Bedarfe und Entwicklungen geben. Leider sind die meisten Themen sogenannte „Dauerbrenner“, an denen wir schon lange vehement und zielgerichtet arbeiten, die aber noch weit entfernt von einer zufriedenstellenden Lösung stehen. Wieso das so ist? Nun, Rassismus und Diskriminierung sind, leider immer noch und weiter zunehmend, ein gesellschaftliches Problem.

Diskriminierung und Rassismus ziehen sich durch alle gesellschaftlichen Ebenen und Strukturen und können nur durch das gemeinsame Wirken aller angegangen werden. Rassismus und Diskriminierung sind keine individuellen Probleme einzelner „Betroffener“. Vielmehr betreffen und gefährden sie unsere Gesellschaft und deren Zusammenhalt. Besonders wichtig ist deshalb das Mitwirken von Entscheider*innen und Gestalter*innen, die diskriminierenden Strukturen zu erkennen und zu beheben.

Auf den nächsten Seiten werden Sie zu Fallbeispiele in sehr konkrete Situationen mitgenommen; erfahren mehr über Bildungsangebote, Netzwerkarbeit und Handlungsmöglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung.

Es ist aber auch wichtig zu betonen, dass sich immer wieder zivilgesellschaftlich engagierte Menschen, Initiativen, Einrichtungen, Kolleg*innen und viele mehr an uns wenden, weil sie Diskriminierung und Rassismus entgegenwirken möchten.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der landesgeförderten Servicestelle-Antidiskriminierungsarbeit und dem landesgeförderten Modellprojekt „Qualifizierung & Vernetzung“, die ebenfalls der Caritas-Integrationsagenturen zugeordnet sind, verfügen wir über eine hohe professionelle Expertise und eine breite Schwerpunktsetzung, die wir einsetzen, um Rassismus und Diskriminierung nachhaltig zu bekämpfen.

An dieser Stelle möchten wir uns bei der Stadt Köln für die Förderung der Arbeit des Antidiskriminierungsbüros bedanken. Im Jahr 2022 konnte, durch die Aufstockung um eine halbe Stelle auf eine Vollzeitstelle, das Team erweitert werden. Der Bedarf an Beratungsanfragen und an Empowerment-Maßnahmen übersteigen aber weiterhin die zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Last but not least: Danke Euch, liebe Kolleg*innen, für die engagierte Arbeit, die Euch viel abverlangt!
Für das kommunal geförderte Antidiskriminierungsbüro: Sailja Schallenberg (seit dem 01.05.2022), Kornelia Meder (bis zum 30.06.2022) und Lara Nicolaysen (seit dem 01.07.2022).
Für die landesgeförderte Servicestelle-Antidiskriminierungsarbeit: Thivitha Himmen.
Für das landesgeförderte Modellprojekt „Qualifizierung & Vernetzung“: Jasmin Mouissi.

Maristella Angioni
Leitung Caritas-Integrationsagenturen
und Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit

STATISTIK

2022 fanden in **111** Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt.

Hinzu kamen Kurzberatungen von Ratsuchenden und Kolleg*innen in Form von persönlichen, telefonischen oder per E-Mail übermittelten Anfragen. Zahlreich wurden Fragen zu Beratung und Interventionsmöglichkeiten beantwortet, Informationen vermittelt, Vernetzungskontakte hergestellt, Unterstützung angeboten und geleistet.

Von Januar bis Dezember wurden insgesamt **608** Kurzberatungen genauer erfasst:

- **270** Einzelfallberatungen persönlich und telefonisch
- **195** Kontakte der Unterstützung und punktuellen Begleitung von Kolleg*innen anderer Fachdienste
- **218** Kontakte mit Fokus auf die Vermittlung genereller Informationen zu Vernetzung, fachlichen Inhalten etc.

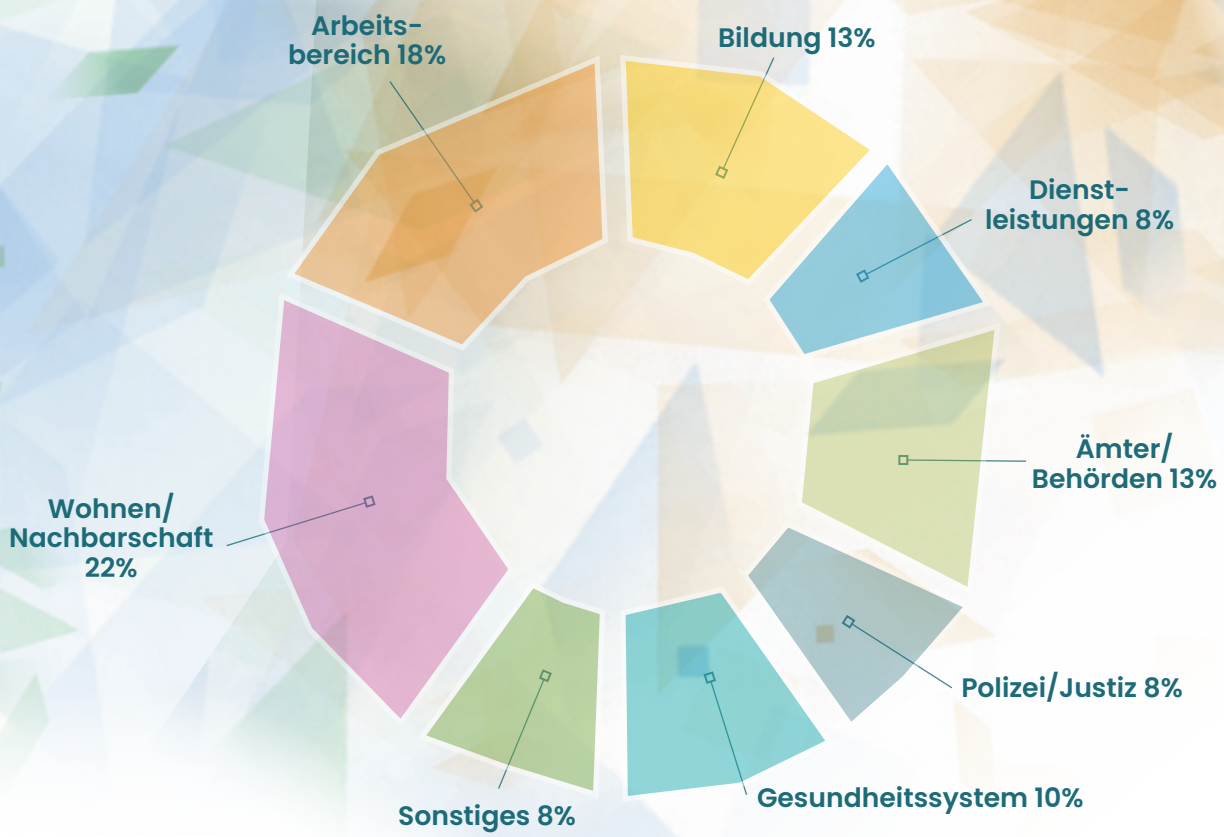
Diskriminierungsbereiche

Ein Großteil der gemeldeten Diskriminierungen lag mit 22% im Bereich „Wohnen/Nachbarschaft". Bei den Anliegen ging es u.a. um Diskriminierungen im Umfeld des privaten Wohnbereichs, die von Mieter*innen in den Mietobjekten oder von der direkten Nachbarschaft ausgegangen waren. Inhaltlich wurde beispielweise von Beschimpfungen und Belästigungen, regelmäßigen Beschwerden bei Vermieter*innen, häufigem Rufen der Polizei und des Ordnungsamtes sowie dem Stehlen von Post berichtet. Auch gab es diskriminierende Vorgehensweisen von Hausbesitzer*innen, die versuchten, Mieter*innen zu Kündigungen bzw. zum Umzug zu bewegen, um freien Wohnraum zur Weitervermietung zur Verfügung zu haben. Zudem gab es Fälle von Diskriminierung bei der Wohnungssuche.

Im Bereich „Arbeit" waren 18% der Anfragen verortet. Insbesondere Mobbingsituationen von Vorgesetzten und/oder Ausbildenden, vorwiegend jedoch im Kolleg*innenkreis, wurden beschrieben. Auch diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und eine daraus resultierende Ausnutzung von Arbeitnehmenden durch Mehrarbeit, eine mangelnde Bezahlung, die Ausstellung von schlechten Beurteilungen in Zeugnissen, die Nichtbeachtung von Auszubildenden durch Ausbildende bei Fragestellungen, die die unklar dargestellten Lerninhalte betreffen, waren Themen der Beratung. Daneben wurde von Mitarbeitenden mit internationaler Geschichte im Pflegebereich mangelnde Bezahlung im Vergleich zu Kolleg*innen gleicher Ausbildung ohne internationaler Geschichte gemeldet.

Diskriminierungen im Bereich „Bildung" waren mit 13% vertreten. Hier ging es u.a. um Unterstützung von Eltern, welche die Ungleichbehandlung ihrer Kinder durch Lehrkräfte beobachteten. Ebenfalls wurden häufig Ungleichbehandlungen geschildert, die die Wahrnehmung von Kindern und Jugendlichen durch die Lehrkräfte betraf: Kinder mit internationaler Geschichte wurden häufiger als lauter und aggressiver wahrgenommen, bekamen mehr Ärger in der Schule oder mussten häufiger von ihren Eltern abgeholt werden. Außerdem wurde der Schutz von Kindern vor Ausgrenzung und Mobbing thematisiert und nach entsprechenden Ansprechpartner*innen gefragt. Ferner wurden diskriminierende Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schüler*innen wie auch der Schüler*innen untereinander angesprochen. Die Anfragen wurden mit Unterstützung der Mitarbeitenden im Antidiskriminierungsbüro im Beratungsprozess begleitet. Jugendliche, die Berufskollegs besuchten und sich in ihren Ausbildungsbetrieben bzw. Ausbildungsmaßnahmen befanden, wurden durch Äußerungen und/oder Maßnahmen von Lehrkräften und Ausbildenden (wie schlechtere Benotungen im Vergleich zu anderen Mitschüler*innen, fehlende Beachtung bei Meldungen im Unterricht…), benachteiligt und diskriminiert und wandten sich mit Beratungs- und Begleitungsanfragen an das Antidiskriminierungsbüro. Ein weiteres Beispiel von Diskriminierung war der erschwerte Zugang von jungen Frauen mit Kopftuch zu erzbischöflichen Berufskollegs.

Unter der Rubrik „Ämter/Behörden" (13%) wurde in den Beratungsgesprächen diskriminierendes Verhalten von Mitarbeitenden einzelner Fachbereiche wie beispielsweise des Standesamtes, der Ausländerbehörde, des Jugendamtes, des Jobcenters und des Bezirksamtes gegenüber Betroffenen beschrieben. Es ging beispielsweise um ablehnendes bzw.



abweisendes Verhalten von Sachbearbeiter*innen gegenüber Kund*innen, die Nichterreichbarkeit von Sachbearbeiter*innen in den Ämtern, unzureichende bzw. fehlende Vermittlung von Informationen oder monatelange Wartezeiten auf wichtige Verwaltungsentscheidungen.

Letztes Jahr zeigte sich, dass flexible strukturelle Veränderungen sehr wohl möglich sind, Unterstützungsmöglichkeiten schnell zugänglich zu machen. Wo sich Strukturen unserer Erfahrung nach bisher in Teilen verweigern, Menschen in Wohnungen zu vermitteln und ihnen andere notwendige Unterstützungsmöglichkeiten zukommen zu lassen, wurden letztes Jahr für geflüchtete Menschen aus der Ukraine, nicht jedoch aus Drittstaaten, große Bemühungen und Möglichkeiten deutlich. Hierbei sprechen wir über die Vermittlung von Wohnraum, das Erteilen einer Arbeitserlaubnis, die Unterstützung bei der Schul- und Arbeitsplatzsuche, Familienzusammenführungen oder die Vermittlung von Schulmaterialien. Für das gesellschaftliche Miteinander wäre es förderlich, wenn alle Geflüchteten auf eine schnellere und breitere Unterstützung zählen könnten.

Ungefähr 10% der Fälle waren durch Diskriminierungserfahrungen im „Gesundheitssystem“ geprägt. Ratsuchende wurden beispielweise von

Ärzt*innen und Mitarbeitenden in den Praxen abfällig oder offensichtlich zu kurz behandelt, im Krankenhaus mit ihren beschriebenen Symptomen nicht ernst genommen oder zu lange warten gelassen.

Diskriminierungen im Bereich „Polizei/Justiz“ wurden zu 8% registriert. Sowohl auf Ebene der Landes- als auch der Bundespolizei wurde dem Antidiskriminierungsbüro diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bei Polizeieinsätzen im Stadtbereich (wie beispielsweise bei der Durchführung von Personen-/Passkontrollen, Zeug*innenvernehmungen bei Unfallaufaufnahmen und bei Einsätzen im privaten Wohnbereich) gemeldet. Die Bundespolizei ist auch für polizeiliche Aufgaben auf dem Gebiet der Bahnanlagen der Eisenbahnen des Bundes zuständig, beispielsweise auf Bahnhöfen, um dort Gefahren abzuwehren und für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung zu sorgen.

In den Bereichen „Dienstleistungen“ (2%) und „Soziale Dienste“ (3%) ging es vermehrt um Diskriminierungen von Kund*innen durch Mitarbeitende in privaten Pflegediensten, Krankenkassen, Restaurants und Postfilialen. Ferner gab es in öffentlichen Verkehrsmitteln (u.a. durch Mitarbeitende der Deutschen Bundesbahn und der Kölner Verkehrsbetriebe) diskriminierende Handlungen und Äußerungen gegenüber Kund*innen (3%). Diese Bereiche sind als „Dienstleistungen“ in der Grafik zusammengefasst.

Im Bereich „Sonstiges“ (10%) ging es u.a. um diskriminierende Handlungen innerhalb der eigenen Familie, Erlebnisse im öffentlichen Raum und Erlebnisse von Jugendlichen im Freizeitbereich.

Formen der Diskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet bei Diskriminierungsformen zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Rund 2/3 der durch uns beratenen Fälle drehten sich um mittelbare Diskriminierung, 1/3 der Fälle gingen aus unmittelbarer Diskriminierung hervor.

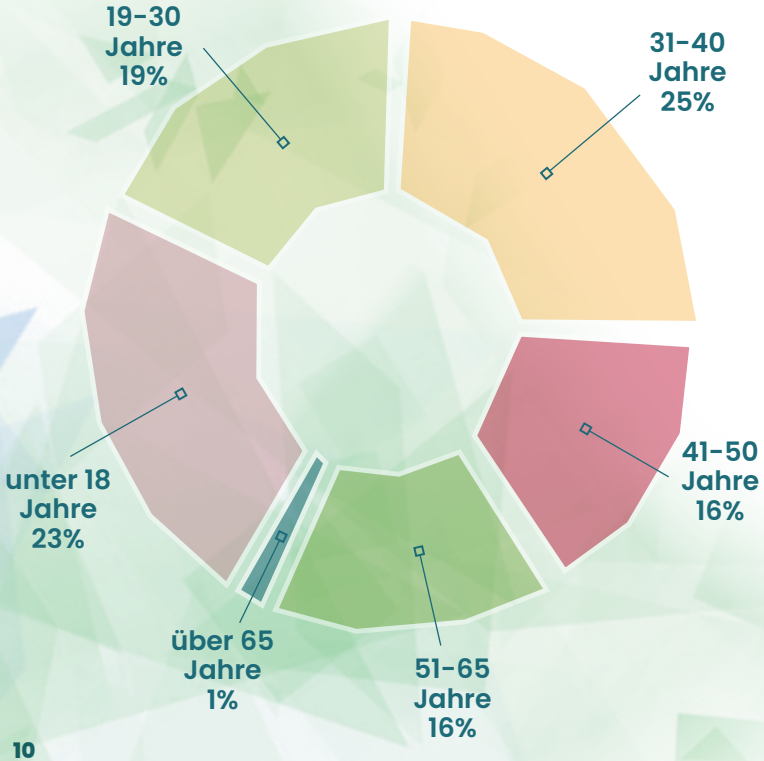
Unmittelbare Diskriminierung bedeutet, dass Menschen direkt, aufgrund eines durch das AGG geschützten Merkmals (Alter, Geschlecht, zugeschriebene Herkunft) diskriminiert wurden.
Beispiel unmittelbare Diskriminierung: Eine Person wird auf offener Straße rassistisch beleidigt.

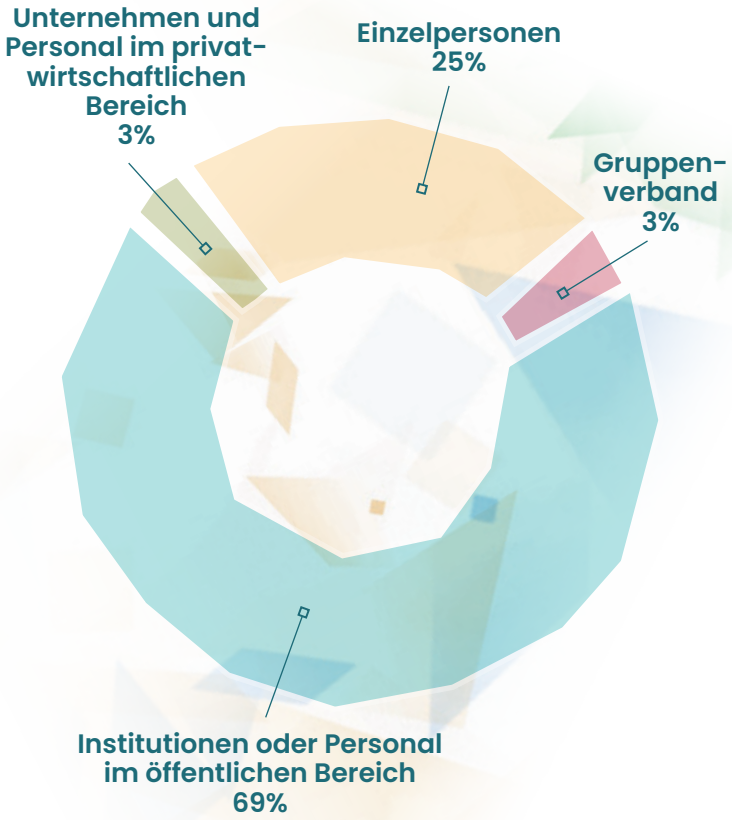
Mittelbare Diskriminierung bedeutet, dass vermeintlich neutrale Kriterien die Diskriminierung legitimieren.
Beispiel mittelbare Diskriminierung: Ein Mann möchte im Ramadan gemeinsam mit seinen Freund*innen das Fasten brechen. Er lebt in einer Wohnform für geflüchtete Menschen und wird dazu verpflichtet an dem gleichen Abend zur gleichen Uhrzeit an einer hausinternen Veranstaltung teilzunehmen.

Die Mitarbeiterin vor Ort begründet ihre Vorgabe damit, dass die Teilnahme an der Veranstaltung pädagogisch wichtiger sei als das Fastenbrechen. Hier wird ein scheinbar nachvollziehbarer Grund vorgeschoben und so eine bestimmte Personengruppe diskriminiert.
In der Beratungsrealität ist es häufig so, dass Menschen im gleichen Fall sowohl unmittelbar als auch mittelbar diskriminiert werden. Besonders oft berichten Ratsuchende, dass sie unmittelbar diskriminiert wurden. In Gesprächen mit den Verursacher*innen wird deutlich, dass diese in der Regel andere Gründe vorschieben, um die Diskriminierung zu rechtfertigen.

Alter der Ratsuchenden

Folgendermaßen war das Alter der Ratsuchenden aufgeteilt:





Verursacher*innen

Als Verursacher*innen von Diskriminierungen wurden mit 69% Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich erfasst. Mit 25% wurden Einzelpersonen als Verursacher*innen und mit 3% Unternehmen und Personal im privatwirtschaftlichen Bereich gemeldet. Verursacher*innen von Diskriminierung im Gruppenverband traten im Berichtszeitraum 2022 mit 3% in Erscheinung.

FALLBEISPIELE

Fall 1:
(Verlauf offen)

Racial Profiling

Herr A. kam zu einem Beratungsgespräch ins Antidiskriminierungsbüro und bat um Unterstützung. Er sei in einem lebhaften studentischen Viertel von Mitarbeitenden des Ordnungsamts angehalten und aufgefordert worden, seine Musik leiser zu stellen, obwohl seine Musikanlage ausgeschaltet war. Auch andere Passant*innen fanden das Verhalten des Ordnungsamts sehr irritierend, da dort überall Musik zu hören gewesen und ausschließlich der Ratsuchende angesprochen worden sei.

Es sei zu einer Diskussion gekommen, da Herr A. nachgefragt und weiterhin nicht verstanden habe, warum das Personal des Ordnungsamts ausgerechnet seine Gruppe (weitere Schwarze, männlich gelesene Begleiter) ausgewählt habe. So habe sich Herr A. dann gegenüber den „Beamt*innen des Ordnungsamts" geäußert, dass er sich diskriminiert fühle. In dieser Zeit versuchte eine Mitarbeiterin der beteiligten Ordnungsamtsstreife, die Musikanlage anzumachen.

Im weiteren Verlauf seien er und zwei seiner Freunde aufgefordert worden, sich auszuweisen. Herr A. habe sich hierdurch weiter unter Druck gesetzt gefühlt. Auch hatte Herr A. das Gefühl, dass die Beamt*innen des Ordnungsamts seinen Äußerungen keine Aufmerksamkeit schenkten, was ihn sehr verunsicherte.

Obwohl er seine Ausweisdokumente bei sich hatte, habe er diese nicht zeigen wollen. Herr A. habe nicht eingesehen, warum gerade er, obwohl er sich nichts zuschulden habe kommen lassen, auf diese Weise von den Mitarbeitenden des Ordnungsamtes behandelt wurde.

Aufgrund der Verweigerung habe das Ordnungsamt die Polizei gerufen. Diese sei mit mehreren Einsatzwagen (7 Wagen) und Polizeihunden gekommen und habe die Gruppe umzingelt, sodass die Freunde nichts mehr voneinander sehen konnten. Ein Freund von Herr A. habe sich daraufhin ausgewiesen und habe gehen dürfen.

Herr A. selbst sei von einem*r der Polizeibeamt*innen sofort von hinten am Hals gepackt worden sein. Andere Polizist*innen hätten ihn auf den Boden gezwungen, sodass er sich nicht mehr habe bewegen können. Obwohl er sich nicht gewehrt

und mittgeteilt habe, dass er nichts machen würde, hätten die Polizeibeamt*innen nicht aufgehört.

Im Nachgang wurde ein Ermittlungsverfahren seitens der Polizei eingeleitet. Er bekam ein Schreiben mit einer Vorladung zum „Ermittlungsverfahren auf Grundlage §113 StGB (*Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte*) und §114 StGB (*Tätlicher Angriff auf Vollstreckungsbeamte*)".

Duldung light: Rechtlicher Status von Asylsuchenden Personen, die einen erheblich erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben und sehr geringe Aussichten auf eine Aufenthaltserlaubnis. Diesen Status erhalten Personen, wenn ihre Identität ungeklärt ist und sie diese aufgrund von fehlenden Dokumenten nicht nachweisen können.

Herr A. bat das Antidiskriminierungsbüro um eine Beratung und Unterstützung in dem Fall. Da er zum Zeitpunkt der Beratung die sogenannte „Duldung Light" besaß, war die Sorge, dass ein Beschwerdebrief eine negative Auswirkung auf sein Bleiberecht haben könnte. Das Antidiskriminierungsbüro klärte zunächst die rechtliche Sachlage des Vorgangs: Als Voraussetzung für eine Ausweiskontrolle durch das Ordnungsamt muss zumindest ein Anfangsverdacht existieren. Grundlose Kontrollen sind grundsätzlich nicht zulässig. Vielmehr ist es erforderlich, dass Anhaltspunkte dafür bestehen, dass eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung besteht, die hier offensichtlich nicht vorlag.

Seitens des Antidiskriminierungsbüros wurde nach Absprache mit Herr A. ein Rechtsanwalt hinzugezogen, der eine Absage des Vorladungstermins empfahl und eine Akteneinsicht anforderte.

Fall 2

(Verlauf positiv)

Gesundheitswesen

Herr B. meldete sich beim Antidiskriminierungsbüro wegen eines Vorfalls beim Impfen. Bei seiner ersten Corona-Impfung habe er seinen eigenen Impfausweis dabeigehabt. Bei der zweiten Impfung habe er seinen Impfausweis vergessen, weswegen er von einem Kölner Impfzentrum ein Dokument ausgestellt bekam, das die zweite Impfung nachwies. Als er sich das dritte Mal impfen ließ, wollte eine Mitarbeiterin freundlicherweise auch die zweite Impfung in seinen Impfausweis nachtragen. Diesen und das Dokument mit dem Nachweis seiner zweiten Impfung hatte er mitgebracht. Die Mitarbeiterin wollte dies nur kurz mit Kolleg*innen/Vorgesetzten absprechen. Dies lief nicht so problemlos, wie die Mitarbeiterin geplant hatte. Ein Kollege kam lautstark zu Herrn B. Mit lauter Stimme und aggressiver Körpersprache habe er Herrn B. aufgefordert zu sagen, ob das Dokument gefälscht sei. Beim

Anschreien habe er den erwachsenen Ratsuchenden geduzt. Herr B. habe erklärt, dass er sich vor wenigen Minuten habe impfen lassen und er offensichtlich nicht gegen die Impfung sein könne und eine Fälschung nicht notwendig sei. Außerdem hatte genau dieses Impfzentrum die zweite Impfung durchgeführt und selbst das Dokument erstellt. Der aggressiv wirkende Mitarbeiter habe Herrn B. nach der Auseinandersetzung ohne Angaben von Gründen für etwa 40 Minuten allein warten lassen und ihn anschließend ohne weitere Informationen aus dem Zentrum entlassen. Den gesamten Vorfall empfand Herr B. als degradierend und diskriminierend.

Menschen mit zugeschriebener internationaler Geschichte werden häufiger geduzt, obwohl sie Erwachsen sind (vgl. Quelle: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, S. 26)

In der Beratung äußerte Herr B. zwei Wünsche: Zum einen wolle er, dass die zweite Impfung anerkannt und in den Ausweis eingetragen wird. Zum anderen wolle er, dass der Fall mit dem Mitarbeiter geklärt werde. Die Beraterin suchte die zuständigen Instanzen auf und schilderte dem zuständigen Gesundheitsamt den Fall. Das Gesundheitsamt reagierte sehr verantwortungsbewusst, nahm die Erlebnisse des Ratsuchenden ernst, entschuldigte sich und suchte ein Gespräch mit dem Mitarbeiter.

Unserer Erfahrung nach passiert es selten, dass eine Institution so positiv den Ratsuchenden gegenüber handelt. Häufig stellen sich Organisationen auf eine solche Weise hinter ihre Mitarbeitenden, dass es zum Nachteil der Ratsuchenden ist.

Herr B. war zufrieden, denn ihm war wichtig, dass der Mitarbeiter eine offizielle Rückmeldung erhält und ggf. weitere Personen in Zukunft nicht ähnlich respektlos behandelt.

Fall 3

(Verlauf nicht entlastend, Fall abgebrochen)

Kindergarten

Frau C. kam ursprünglich aufgrund eines anderen Anliegens zu uns ins Antidiskriminierungsbüro. Im Gespräch mit der Beraterin erwähnte sie, dass sie nicht wie geplant an ihrem Deutschkurs teilnehmen könne, weil sie ihre Tochter regelmäßig früher von der Kindertagesstätte abholen müsse. Die Mitarbeitenden dort würden beinahe täglich anrufen und sie müsse dann ihre Tochter zum Teil einige Stunden vor der eigentlich abgemachten Zeit abholen. So fehle Frau C. viel im Sprachunterricht. Den Stoff könne sie nicht im gleichen Tempo zu Hause nachholen. Sie habe den Eindruck, dass sie die einzige Mutter sei, die ihr Kind so häufig abholen müsse. Die Gründe seien im Einzelnen nachvollziehbar (laufende Nase, Streit mit einem anderen Kind, juckendes Auge), in der Menge jedoch sehr außergewöhnlich. Frau C. habe das Gefühl, dass ihre Tochter bei jedem Schnupfen und jeder Müdigkeit abgeholt werden solle und dass die anderen Eltern ihre Kinder nicht so häufig abholen müssten.

In der überwiegenden Anzahl der Fälle wird eine deutliche Ungleichbehandlung beschrieben, die sich allerdings nur schwer beweisen lässt und dadurch leicht von der Gegenpartei zu leugnen ist.

Frau C. habe der Kindertagesstätte bereits mehrfach erklärt, dass sie ihren Sprachunterricht, um die Tochter abholen zu können, sehr oft früher beenden müsse. Aufgrund der Fehlzeiten könne sie sich nur unzureichend auf die Prüfung vorbereiten. Die Erzieherinnen hätten auf die Frage nach dem Grund für die Häufigkeit ihrer Meldungen nur damit geantwortet, dass sie aktuell unterbesetzt seien.

Je nach Ziel kann es hilfreicher sein, einen konfrontativeren Weg zu wählen und das Mitwirken des ADBs deutlich zu machen; manchmal jedoch ist man auf Kooperation angewiesen. Dann ist es ratsam, als Antidiskriminierungsbüro eher im Hintergrund zu bleiben. Ein Beispiel für eine solche Entscheidung findet sich in Fall 1. Da es für den Aufenthaltsstatus des Ratsuchenden evtl. hinderlich gewesen wäre, Beschwerde einzulegen, hat sich der Ratsuchende nach Absprache dagegen entschieden.

Die Beraterin besprach deshalb mit Frau C., dass sie einen Brief an die Kindertagesstätte verfassen und um ein klärendes Gespräch bitten solle. In den Tagen zwischen der Beratung und dem Versenden des Briefs wurde Frau C. jedoch erneut angerufen, um ihre Tochter abzuholen. Verständlicherweise reagierte sie wütend beim Abholen des Kindes, da dieses, wie alle anderen Kinder in der kalten Jahreszeit, lediglich einen Schnupfen hatte. Sie beschwerte sich bei den Erzieher*innen und machte deutlich, dass diese rassistisch handeln, weil immer nur sie ihre Tochter abholen müsse. Darauf reagierten die Erzieherinnen mit Empörung. Am nächsten Morgen habe die Leitung der Kindertagesstätte Frau C. zur Seite genommen und gefordert, dass sie sich dafür entschuldige, die Erzieherinnen durch ihre Aussage beleidigt zu haben. Frau C. habe sich in dem Moment überrumpelt und unter Druck gesetzt gefühlt und sich entschuldigt.

*Das Antidiskriminierungsbüro arbeitet immer und ausschließlich im Auftrag der Ratsuchenden. Für die Mitarbeiter*innen ist es wichtig im Blick zu behalten, dass die Menschen, die in die Beratung kommen, unterschiedliche Dinge in ihrem Leben priorisieren müssen. Die Mitarbeiter*innen versuchen, die Ratsuchenden dabei zu unterstützen, ihre Kräfte und Ressourcen realistisch einzuschätzen und daran orientiert die weiteren Handlungsschritte zu planen.*

Frau C. informierte daraufhin die Beraterin über den Vorfall und wollte nicht mehr, dass ein Brief an die Kindertagesstätte geschickt werde. Sie wolle die Leitung nicht weiter „provozieren“ und habe aktuell keine Kapazitäten, sich um einen anderen Betreuungsplatz für ihre Tochter zu kümmern.

QUALIFIZIERUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DEN 42 ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLEN

Bei der Caritas für die Stadt Köln ist das Modellprojekt „Qualifizierung & Vernetzung“ angesiedelt. Jasmin Mouissi war somit verantwortlich, die Mitarbeitenden der 42 Antidiskriminierungsstellen, die das Land NRW fördert, weiterzubilden.

Ebenfalls gab es mehrere Vernetzungstreffen, die es den Berater*innen ermöglichen sollten, miteinander in Kontakt zu kommen und zu bleiben und wiederkehrende Themen in ihrem Arbeitsalltag besprechen zu können. Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten sind für Berater*innen besonders wichtig, weil die meisten Bedarfe erst in diesen Gesprächen formuliert werden können. Zudem ist Beratungsarbeit auch zum großen Teil Netzwerkarbeit, was bedeutet, dass Berater*innen sich untereinander kollegial beraten können.

Im Jahr 2022 durchliefen die Berater*innen die Qualifizierungsreihe, deren sechs Module folgende Inhalte behandelte:

MODUL I	**EMPOWERMENT – EINE SCHÖNE HERAUSFORDERUNG!?**
MODUL II	**GRUNDLAGEN-WORKSHOP RASSISMUS**
MODUL III	**MACHTKRITISCHE BERATUNG**
MODUL IV	**MEHRFACHDISKRIMINIERUNG – (K)EIN THEMA FÜR UNS?** **QUEERE PERSPEKTIVEN IN DER ARBEIT ZU RASSISMUS UND MIGRATION**
MODUL V	**RECHTLICHE PERSPEKTIVEN AUF ISLAM, SCHULE UND BERUF**
MODUL VI	**BERATUNGSTECHNIKEN UND INTERVENTIONEN IN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT**

KÖLNER FORUM GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

www.forumgegenrassismus.koeln

Veranstaltungswoche vom 11.03. bis 26.03.2022

mit einem vielfältigen Veranstaltungsprogramm für alle interessierten Kölner*innen und weitere Interessierte über die Stadtgrenze hinaus.

Der 21. März ist der „Internationale Tag gegen Rassismus“. Zum 56. Mal findet weltweit der von den Vereinten Nationen ausgerufene Gedenktag in Erinnerung an das Massaker im südafrikanischen Sharpeville statt. In ganz Deutschland werden um das Datum herum Aktionen initiiert – so auch in Köln vom 11. bis 26. März 2022.

Seit Anfang der Coronapandemie vor zwei Jahren haben die bei den Antidiskriminierungsstellen gemeldeten Fälle von rassistischer Diskriminierung bundesweit stark zugenommen. Die Dunkelziffer der rassistischen und diskriminierenden Erfahrungen könnte viel höher sein, denn nicht alle Menschen nehmen professionellen Rat in Anspruch und melden entsprechende Vorfälle.

Dadurch zeigt dir Coronakrise deutlich: Rassismus und Diskriminierung sind eine Realität in unserer Gesellschaft, die aktives und gesamtgesellschaftliches Handeln verlangen.

DAS PROGRAMM

11.03.22
(Präsenz)
pain pride pose – about queerness, discrimination and Empowerment“
ADB rubicon

12.03.22
(Online-Workshop)
„Safer Space Awareness 4 Black Kids and Teens“
Pamoja Afrika e.V. Köln

14.03.22
(Online-Gespräch)
Diskriminierungsschutz an Schulen – Gespräch mit der Landespolitik anlässlich der NRW-Landtagswahl
BANDAS; SABRA; Antidiskriminierungsprojekt Schule der Vielfalt und andere

17.03.22
(Barcamp)
Intersektionalität in der Sozialen Arbeit
Agisra e.V., Coach e.V. und andere

Biografie und Empowerment mit Fotografin Nora Hase
ADB rubicon

18.03.22
(Online-Workshop)
Empowerment-(Mini-)Workshop für BIPoC Eltern/ Bezugspersonen von Kindern mit Rassismuserfahrungen
Pamoja Afrika e.V. Köln

DIE AUFGABEN DES KÖLNER FORUMS

sind u.a. die Begleitung, aber auch Entwicklung von Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung – sowohl im Hinblick auf Aufklärung der Bevölkerung als auch im Hinblick auf die Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen von Kölner*innen, die überwiegend nicht der Mehrheitsgesellschaft zuzuordnen sind.

Zum Kölner Forum gehören Akteur*innen aus ca. 20 nichtstädtischen und städtischen Einrichtungen und Organisationen.

KÖLNER FORUM GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

Das Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes ist eine Mitgliedsorganisation im Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung und hat neben dem Verein Pamoja Afrika die Sprecherinnenrolle übernommen.

21.03.22
(Präsenz)
Pain pride pose – about queerness, discrimination & empowerment und eine „Monuments" Performance von Jacqueline Saki Aslan
ADB rubicon

22.03.22
(Online-Seminar)
Geflüchtete queere Menschen
ADB rubicon

23.03.22
(Online-Workshop)
Schule/Ausbildung/ Berufsfindung in der Pandemie
Pamoja Afrika e.V. Köln, SKM Familienzentrum Bocklemünd

Alle Angebote wurden durch ein Awareness-Team begleitet.

Ca. 350 PERSONEN haben an den Angeboten der Veranstaltungswoche teilgenommen.

Die Rückmeldungen und die Anzahl der Teilnehmenden haben die Erwartungen der Veranstalter*innen übertroffen.

24.03.22
(Seminar)
„Antimuslimischer Rassismus Teil II" Empowerment Seminar für muslimischen Frauen
Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimische Frauen BFmF e.V.

(Online-Workshop)
Diskriminierungssensible Sprache
Bürgerzentrum Vingst – Vingster Treff/ Integrationsagentur

(Online Input)
Intersektionalität – eine gesellschaftliche Realität
ADB rubicon

(Online Workshop)
Antisemitismus im Bildungsbereich – Erscheinungsformen und Handlungsstrategien
Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e.V.

26.03.22
(ganztätige Veranstaltung)
AKWAABA – Afrika in Köln: „Die Aufarbeitungen"
Bündnis14 Afrika

(Online-Seminar)
White Saviorism
Servicestelle Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. Im Rahmen von AKWAABA

BILDUNGS-ANGEBOT DER CARITAS IN ZAHLEN

6
gestärkte BIPOC Empowerment-angebote

1
Vortrag
White Saviorism

190
fortgebildete Fachkräfte
welche hauptberuflich mit Personen mit Einwanderungs-geschichte arbeiten, davon 54 caritasintern

42
weitergebildete Anti-diskriminierungs-fachkräfte

1

Radiobeitrag

Deutschlandfunk: Thema Sensibilität

18

sensibilisierte Jugendliche

frühe Bildungsangebote für die neue Generation

19

Veranstaltungen

Beratung von Fachkräften zu Bildungsmaterial, Studien, Referen*tinnen, Interviews zu Forschungszwecken

mit insgesamt 234 Personen

Was habe ich mit Rassismus zu tun und was kann ich dagegen tun?

Wie kann ich mit Rassismus umgehen?

Wie kann ich für mich sorgen, wenn ich etwas Rassistisches erlebe?

Wie kann ich meine Kund*innen unterstützen, wenn sie Rassismus erfahren?

Welche unbewussten Vorurteile habe ich ggü. meiner Zielgruppe?

HANDLUNGS-MÖGLICHKEITEN BEI RASSISTISCHEN VORFÄLLEN

Was kann ich im Moment des Vorfalls im privaten Umfeld tun?

- Fragen stellen: „Warum sagst du das?“ oder „Wie kommst du zu dieser Aussage?“
- Rassismus auch als solchen benennen, nicht mehr übersehen, weil „es ja nicht so gemeint war“. Denn trotz positiver oder neutraler Absicht kann die Wirkung auf die betroffene Person verletzend sein.
- Aber: die eigene Reaktion an die von der betroffenen Person anpassen! (Will die Person vielleicht im Moment gar nicht so viel Aufmerksamkeit? Hat die Person die Situation gut unter Kontrolle und braucht gar nicht dein Eingreifen? Wirkt die Person überfordert und braucht Unterstützung?)
- Kümmern Sie sich um die Person, die betroffen ist: Fragen Sie, wie es ihr geht, was sie braucht. Bieten Sie an, dass sie auch in Zukunft auf sie zukommen kann, wenn sie Unterstützung braucht.

Was tun bei Rassismus im öffentlichen Raum?

Zunächst immer: das eigene Verhalten auf das der betroffenen Person anpassen; möchte die Person sich wehren? Möchte die Person einfach schnell weg aus der Situation?

- Physisch Präsenz zeigen: daneben oder schützend dazwischen stellen
- Verbal Präsenz zeigen: „Was machen Sie da?“, „Reden Sie so nicht mit dieser Person!“
- Grenzen aufzeigen: „Bitte schreien Sie mich nicht an.“
- Wenn es die Situation erfordert, sprechen Sie die betroffene Person an und führen Sie sie aus der Situation (auch unter Angaben anderer Gründe).
- Verbündete suchen: Sprechen Sie gezielt Personen an und bitten Sie um Hilfe (z.B. fordern Sie gezielt eine Person auf, die Polizei zu rufen (falls gewünscht), fordern Sie sie auf näher zu kommen, dem*r Bahnfahrer*in Bescheid zu geben etc.
- Lassen Sie sich als Zeug*in notieren, damit Sie später kontaktiert werden können. Wenn es die Situation zulässt, fragen Sie nach dem Namen der Person, die sich rassistisch verhalten hat.
  - Insbesondere Personen im Dienst sind verpflichtet (z.B. Polizei, Beamt*innen etc.), Ihnen diese Information zu geben. Auch die Dienstnummer muss auf Nachfrage angegeben werden.
- Wenn Sie in einem Gespräch mit einer Organisation das Gefühl haben, dass etwas nicht mit rechten Dingen zugeht, bitten Sie um eine schriftliche Auskunft, auch über die Gründe über die Entscheidung. Das kann zu späteren Zeitpunkten eventuell genutzt werden.
- Filmen (Achtung: Polizeieinsätze dürfen gefilmt, aber nicht veröffentlicht werden! Abstand von ca. 6 m einhalten, um Polizeiarbeit nicht zu behindern)
- Einen Beschwerdebrief verfassen.
- Ein Antidiskriminierungsbüro aufsuchen (z. B. „Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit Köln Caritas“, „Antidiskriminierungsbüro Caritas Köln“ oder „Öffentlichkeit gegen Gewalt in Köln“).

Was kann ich im Allgemeinen tun?

- Sich weiter mit dem Thema beschäftigen!
  - Vor allem mit Stimmen von Menschen, die betroffen sind (Bücher, Artikel, Podcasts)
- Die richtigen Worte finden lernen: Welche Worte sind diskriminierend und verletzend, ohne dass ich es weiß?
- Wenn man selbst die Rückmeldung bekommt, dass eigene Handlungen rassistisch waren, ernsthaft versuchen, die Perspektive und Erfahrungen der anderen Person nachzuvollziehen.
- Erfahrungen von betroffenen Menschen ernst nehmen und nicht in Frage stellen.
- Gespräche mit anderen privilegierten Menschen suchen.

GLOSSAR DER RASSISMUSSENSIBLITÄT

Allyship kommt aus dem Englischen und bedeutet Verbündetenschaft. Es bezeichnet das solidarische Handeln von Personen, die nicht von Rassismus betroffen sind.

BIPOC (Black, indigenous and Person bzw. People of Colour) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als *weiß*, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren.

Critical Whiteness/ Kritisches Weißsein: meint die Reflektion darüber, dass weiße Menschen Teil einer Gesellschaft sind, die von rassistischen Vorurteilen geprägt ist, und welche unbewussten Vorteile weiße Personen haben.

Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung von Personen aufgrund von Merkmalen wie z.B. Geschlecht, Aussehen oder Behinderung. Rassismus ist hierbei eine Form von Diskriminierung.

Empowerment bedeutet Selbstermächtigung. Es bezeichnet den Prozess, in dem strukturell benachteiligte Menschen ihre Kräfte entwickeln, um ihre Lebensumstände in ihrem Sinne zu verändern.

Intersektionalität meint die Reflektion über die Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien einer Person. Diese Kategorien können beispielsweise Sexismus, Rassismus, sexuelle Orientierung und Identität sein.

Kulturrassismus ist eine Argumentation, die eine Ungleichwertigkeit zwischen „Kulturen“ behauptet.

Mehrheitsgesellschaft bezeichnet den Teil der Gesellschaft, welcher durch seinen hohen Anteil an der Gesamtbevölkerung definieren kann, was als Norm gilt.

Powersharing ist das „Gegenstück“ zu Empowerment und bezeichnet die Handlung privilegierter Menschen, wenn sie ihre Macht und ihren Einfluss mit weniger privilegierten Menschen zu teilen.

Rassismus ist, wenn Gruppen oder einzelne Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden.

Schwarz ist die Selbstbezeichnung von Menschen mit sichtbarem afrodiasporischen Hintergrund.

Struktureller Rassismus meint rassistische Strukturen und Entscheidungsabläufe. Es handelt sich also um Routinen, die so ausgestaltet sind, dass überdurchschnittlich und regelmäßig Schwarze Menschen und PoC benachteiligt werden.

weiß bezeichnet eine gesellschaftliche Position, nicht die Hautfarbe. Um dies zu verdeutlichen, wird es oft klein und kursiv geschrieben. Bezüglich Rassismus ist die Gruppe der weißen Menschen privilegiert, wobei sich weiße Deutsche dafür nicht privilegiert fühlen müssen.

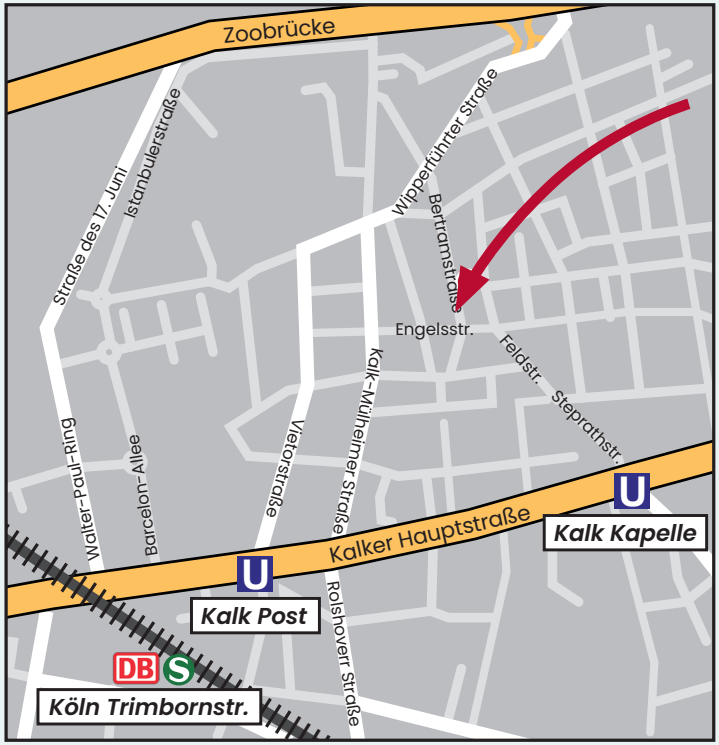
White Saviorism meint den Versuch von weißen Personen, auf eine unreflektierte Art BiPOC zu helfen, ohne die Bedürfnisse der Zielgruppe oder die Komplexität der Probleme zu verstehen (Bsp. Freiwilligendienste im Ausland durch ungelernte Abiturient*innen).

Quellen: Neue Deutsche Medienmacher*innen, Vielfalt Mediathek und IDA NRW

Impressum

Herausgegeben von:	Antidiskriminierungsarbeit des Caritasverbandes für die Stadt Köln
Verantwortlich für den Inhalt:	Thivitha Himmen, Lara Nicolaysen und Sailja Schallenberg
Lektorat:	Giovanna Caloiero
Illustrationen und Layout:	Adrian Brachman
Druck:	wir-machen-druck.de
Erscheinungsdatum:	07/2022
Bezug:	Antidiskriminierungsarbeit des Caritasverbandes Köln
	Bertramstr. 12-22, 51103 Köln
	Tel.: 0162 2477616, 0173 3863915 und 0162 9639817
	E-Mail: adb@caritas-koeln.de

Anfahrt



Antidiskriminierungsbüro und Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit