

caritas

JAHRES BERICHT 2021

**Antidiskriminierungsbüro &
Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit**



Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	4
Statistik	6
Fallbeispiele:	
Fallbeispiel 1	12
Fallbeispiel 2	13
Fallbeispiel 3	15
Wettbewerb „Dissen mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“	16
Bildungsangebot der Caritas in Zahlen	18
Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung	20
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“

Danke Kornelia

Als ich vor 10 Jahren begann, war Kornelia eine der wenigen Personen, die mir das Gefühl gab, dass meine Perspektive trotz mangelnder Arbeitserfahrung zählte. Das ist eine der vielen Eigenschaften, die ich an Kornelia bewundere: Sie nimmt Menschen ernst und hört ihnen zu. Auch nach langer Zeit in der Antidiskriminierungsarbeit ist sie zudem nicht abgestumpft. Sie regte sich mit den Menschen auf und verlor nie ihren Kampfgeist. Gleichzeitig konnte sie sich aber auch immer über die kleinen und großen Erfolge freuen. Kornelia hat für viele die Weichen in der AD-Arbeit gestellt und war dabei immer bescheiden. Danke Kornelia, dass du stets ein offenes Ohr hattest, egal wie stressig die Zeiten waren, und mir gezeigt hast, dass wir bei diesem harten Job einander immer stützen müssen und es keinen Raum für Wettbewerb oder Neid gibt! Es war mir eine Ehre mit dir zusammenzuarbeiten. Du wirst mir fehlen! Gleichzeitig freue ich mich aber mit dir und wünsche dir alles alles Gute für deine neu gewonnene und wohlverdiente Freizeit!

Ilka Simon

ADB Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Ich habe Kornelia Meder in unserer langjährigen Zusammenarbeit kennengelernt als Mitstreiterin für ein gerechteres Köln, die immer „am Ball bleibt“, bereit ist zur Selbstreflexion und offen für neue Wege ist. Wir sind als Sprecherinnen des Kölner Forums gegen Rassismus und Diskriminierung durch viele Höhen und Tiefen gegangen, sogar Krisen, die das Forum beinahe hätten auseinanderbrechen lassen. Kornelia engagierte sich stets dafür, alle Parteien an einen Tisch zu bringen, um positive Veränderungen

anzustoßen, bei denen die Arbeit von BIPOC-Organisationen zunehmend Beachtung findet. Dank Kornelias Mithilfe können wir heute sagen, dass das Forum aus der Stadt Köln als wichtigstes Gremium zum Thema Rassismus und Diskriminierung nicht mehr wegzudenken ist und trotz aller Hindernisse kontinuierlich wächst, sowohl was die Mitgliederzahl als auch was dessen Bedeutung angeht. Denn um die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus kommt heute niemand mehr herum. Kornelia ist für mich auf unserem gemeinsamen Weg zu einer wahren Ally geworden. Danke liebe Kornelia!

Helene Batemona-Abeke

Sprecherin Kölner Forum gegen Rassismus
& Leitung Pamoja Afrika Köln e.V.

Mit Kornelia Meder geht ohne Frage eine Ägide zu Ende und eine unschätzbare jahrelange Expertise im und für den Caritasverband verloren. Ohne Zweifel ein einschneidendes Ereignis für sie, unbestritten ein bedeutendes im verbandlichen und zivilgesellschaftlichen Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung. Frau Meder war eine Instanz, Kollegin und Mensch, Mahnerin und Streiterin.

Ich danke Ihnen für Ihre Fachlichkeit, Ihre Herzlichkeit, Ihre Empathie, Ihr ungebrochenes Engagement, alles Ringen in der Sache, jede Begegnung und jedes Wort. Für den vor Ihnen liegenden neuen Lebensabschnitt wünsche ich Ihnen auch im Namen der Kolleg*innen des Leistungsbereichs Integration und Beratung alles erdenklich Gute. Sie werden fehlen und wir Sie vermissen.

Dorothee Bodewein

Leitung Leistungsbereich Integration und Beratung
Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

EINLEITUNG

Guten Tag, schön, dass Sie Interesse an der Arbeit des Antidiskriminierungsbüros & der Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit haben und einen Blick in unseren Jahresbericht 2021 werfen!

In diesem Jahr haben wir den Jahresbericht etwas kürzer gefasst und sind in der Gestaltung freier und mutiger vorgegangen. Wir gehen auf unsere Arbeitsschwerpunkte in 2021 ein, der Bereich der Einzelfallberatung ist mit dem statistischen Zahlenmaterial und den Fallbeispielen zusammengefasst, zwei Highlights werden besonders herausgehoben und der Arbeitsschwerpunkt Bildung wird grafisch herausgearbeitet.

Meine Arbeitsschwerpunkte waren bisher die Einzelfallberatung, die Netzwerkarbeit, überwiegend auf kommunaler Ebene, und Angebote wie Informationsveranstaltungen und Workshops zu unterschiedlichen Inhalten im Themenbereich Rassismus und Diskriminierung.

Hier bestanden meine Hauptaufgaben darin, Alltagsdiskriminierungen und Rassismus, mit seinen umfangreichen Facetten, deutlich hervorzuheben, darüber zu informieren und mit den Netzwerkpartner*innen in diesem Bereich das Gespräch mit Verantwortlichen zu suchen, gemeinsam Handlungsstrategien zu erarbeiten und auf den Weg zu bringen.

Für mich selbst bedeutet diese Zusammenfassung auch gleichzeitig, dass dies der letzte Jahresbericht sein wird, da ich mich aus meinem Arbeitsfeld beim

Caritasverband verabschiede. Ich werde nach vielen Jahren ambitionierter Tätigkeit in die Rente gehen. Natürlich schlägt mein Herz weiterhin für dieses Thema und wird mich sicherlich auch nach meiner offiziellen Berufstätigkeit begleiten und aktiv sein lassen.

Mit meiner Arbeit habe ich stets versucht, Impulse zu geben, sich den Themen Diskriminierung und Rassismus zu nähern und eine Sensibilität dafür zu entwickeln. Nicht anklagend, ver- bzw. beurteilend. Mein Anliegen war, zu vermitteln, dass wir alle Teil der Gesellschaft sind und wir alle in irgendeiner Form zu Rassismus und Diskriminierung in dieser Gesellschaft beitragen. Wir sollten weg von der Einteilung in vermeintlich homogene Gruppen von ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ bezogen auf nationale, ethnische und/oder kulturelle Trennungslinien, hin zu einem Blick auf vielfältige Zugehörigkeiten und Differenzlinien.

Auf Ebene der Betroffenen möchte ich deutlich die Notwendigkeit umfangreicher Möglichkeiten der Einzelfallberatung mit entsprechender Begleitung und Hilfen hervorheben. Betroffene benötigen Zuspruch in Form von ‚Mut machen‘ in geschützten Räumen, um über ihre Erfahrungen sprechen zu können. Und sie benötigen das Vertrauen darauf, dass das Ansprechen, Thematisieren und die Auseinandersetzung mit Geschehenem lohnt.

Einmal für sich selbst, um gestärkt aus diesem Prozess herausgehen zu können, aber auch für die im

Bereich tätigen Fachkräfte, die mit Blick auf diese Erfahrungen innerhalb der gesellschaftlichen Strukturen Veränderungen in Gang setzen können.

Diskriminierende und rassistische Handlungen haben immer etwas mit herrschenden Machtstrukturen zu tun. Wer hat die Macht, diskriminierende, rassistische Aussagen zu formulieren bzw. Handlungen zu tätigen?! Ich bin der Meinung, dass es für alle Menschen in unserer Gesellschaft wichtig und bindend sein müsste, sich mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen. Es bildet die Grundlage für eine chancengerechte Teilhabe aller in unserem gesellschaftlichen Miteinander. So sollte es sein und dafür werde ich mich auch weiterhin einsetzen.

Das bedeutet auch, dass sich alle mit ihrem Rollengefüge und den damit verbundenen Positionen machtkritisch auseinandersetzen und entsprechend sensibel damit umgehen lernen sollten.

Was heißt es, weiß positioniert zu sein und der Mehrheitsgesellschaft anzugehören, was bedeutet es, nicht dazuzugehören und in dieser Rolle den Alltag leben zu müssen. Ein wichtiges Zeichen kön-

nen Arbeitgeber - beispielsweise der Caritasverband - setzen, indem sie allen Mitarbeitenden die Chance geben, sich für diese Zusammenhänge zu sensibilisieren. Es stellt aus meiner Sicht eine Bereicherung für alle dar, offen, weitsichtig und wertschätzend für alle unsere Mitmenschen durch den Lebensalltag zu gehen.

Sicherlich bringt diese Auseinandersetzung mit sich selbst nicht nur positive Gefühle, sondern auch Neues, Fremdes, Trauriges und Überraschendes zum Vorschein, was betrachtet, gefühlt und aufgearbeitet werden muss.

Eine Auseinandersetzung, die sich lohnt und die man täglich führen sollte!

Es freut mich, wenn ich mit diesen Gedanken einige von Euch/Ihnen erreichen konnte. Und ich kann mir vorstellen, dass es auf diesem gemeinsamen Weg immer wieder Begegnungen geben wird.

In diesem Sinne, auf bald.

Kornelia Meder,
im Antidiskriminierungsbüro tätig seit 2002

STATISTIK

2021 fanden in 103 Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt.

Hinzu kamen Kurzberatungen von Rat-suchenden 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 477 Kurzberatungen genauer erfasst:

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

Diskriminierungsbereiche in Beratungsprozessen

Die prozentual größten Anteile der gemeldeten Diskriminierungen lagen mit 18 % in den Bereichen **„Arbeit“** und **„Dienstleistungen“**.

Im Bereich **„Arbeit“** wurden insbesondere Mobbing-situationen aufgrund von Herkunft, Aussehen, Hautfarbe und Behinderung zwischen Vorgesetzten und/oder Ausbilder*innen, vorwiegend jedoch im Kolleg*innenkreis, beschrieben. Hierbei ging es auch um diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und daraus resultierender Ausnutzung von Arbeitnehmer*innen durch Mehrarbeit, mangelnde Bezahlung, Ausstellung von schlechten Beurteilungen in Zeugnissen, nicht beachten der Ausbilder*innen gegenüber Auszubildenden bei Fragestellungen, die die unklar dargestellten Lerninhalte betreffen.

Im Bereich **„Dienstleistungen“** ging es vermehrt um Diskriminierungen von Kund*innen durch Mitarbeiter*innen in Pflegediensten, Krankenkassen, Restaurants und Postfilialen. Ferner gab es in öffentlichen Verkehrsmitteln (u.a. durch Mitarbeiter*innen der Deutschen Bundesbahn und der Kölner Verkehrsbetriebe / KVB), in Krankenhäusern / Notaufnahmen und Arztpraxen (durch dort tätige Mitarbeiter*innen und/oder Ärzt*innen) diskriminierende Handlungen und Äußerungen gegenüber Kund*innen. Daneben wurde von Mitarbeiter*innen mit Einwanderungsgeschichte im Pflegebereich mangelnde Bezahlung gegenüber Kolleg*innen gleicher Ausbildung ohne Einwanderungsgeschichte gemeldet.

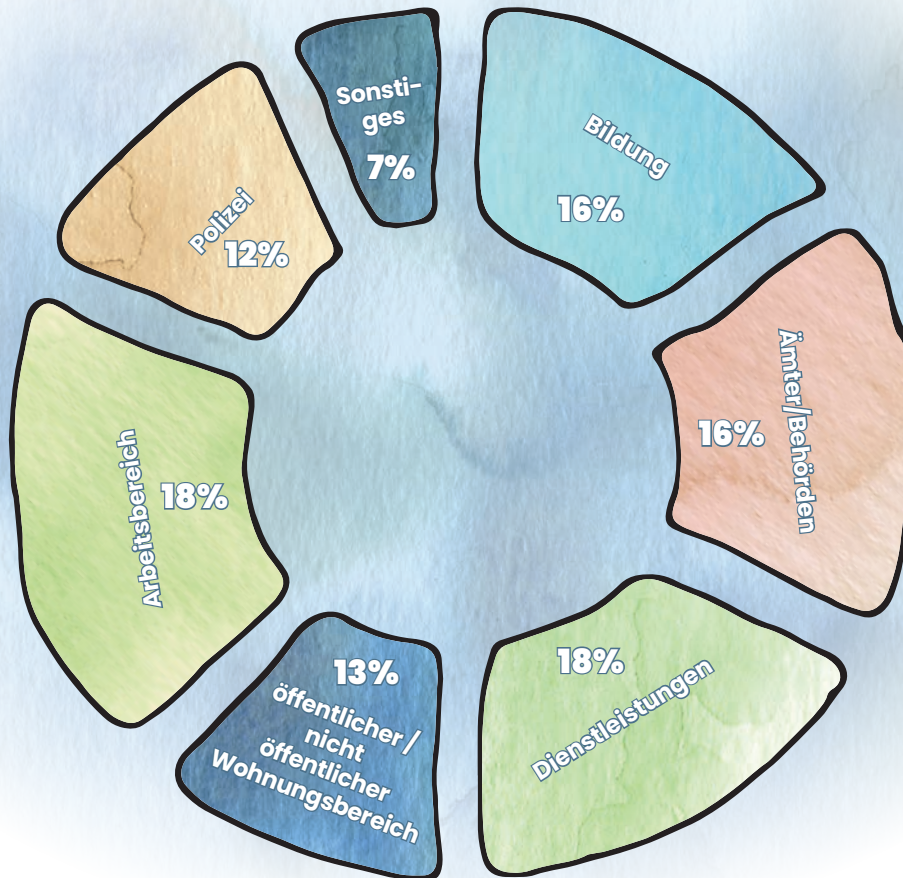
Der Bereich **„Ämter/Behörden“** und der Bereich **„Bildung“** sind jeweils mit 16% in der Einzelfallberatung registriert.

Im Bereich **„Bildung“** ging es u.a. um Unterstützung von Eltern, die sich über die unsensible, nicht reflektierte Form der Auseinandersetzung mit rassistisch geprägten Aussagen in Kinderbüchern und eingesetzten Spielen im Kitaalltag beschwerten. Sie formulierten gleichzeitig die Sorge, dass solche Fragen an die Kitaleitung oder Mitarbeitende negative Sanktionen für die eigenen Kinder zur Folge hätten.

In Beratungsgesprächen wurden auch Fragen von Eltern in Bezug auf das Schulsystem in Deutschland formuliert, wie es z.B. konkret zu verstehen ist oder wie entsprechend der Schulalltag bewältigt werden kann. In welche Regelklasse welcher Schulform wird mein Kind zugewiesen oder ist Förderschule eine Schulform, in der mein Kind eine besondere Förderung bekommt und ist der Schulbesuch auf der Förderschule auf jeden Fall positiv oder was verstehe ich darunter? 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 und 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 Lehrer*innen und Ausbilder*innen (beispielsweise durch 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. Studierende im Bereich Zahnmedizin erlebten diskriminierende Handlungen von Dozent*innen in Form von unterschiedlichen und nicht angemessenen Benotungen ihrer absolvierten Tests und Prüfungen aufgrund ihrer Herkunft und Hautfarbe.

Es wurde in den Einzelfallberatungen weiterhin deutlich, dass die coronabedingten Einschränkungen im Schulbereich Kinder, Jugendliche und das Gesamtsystem Familie auch 2021 vor große

Herausforderungen im Lebensalltag stellten. Es konnten Unterstützungen in Form von intensiver Hausaufgabenbetreuung in kleinen Gruppen über Handy und Tablets organisiert, Hilfestellung bei der Antragstellung zum Erwerb von Laptops gegeben, Laptopspenden organisiert und an Kinder und Jugendliche vermittelt werden.

Im Bereich „**Ämter/Behörden**“ wurde in den Beratungsgesprächen diskriminierendes Verhalten von Mitarbeitenden einzelner Fachbereiche wie beispielsweise des Standesamtes, der Ausländer-

behörde, des Jugendamtes, des Jobcenters und des Bezirksamtes gegenüber Betroffenen gemeldet. Es ging beispielsweise um ablehnendes bzw. abweisendes Verhalten von Sachbearbeiter*innen gegenüber Kund*innen u.a. aufgrund der Herkunft, mangelnder Deutschkenntnisse, um die Nicht-erreichbarkeit von Sachbearbeiter*innen in den Ämtern, unzureichende bzw. fehlende Vermittlung von Informationen, monatelange Wartezeiten auf wichtige Verwaltungsentscheidungen und um die Umsetzung der Hygienevorschriften im Rahmen der Pandemie sowie die Reaktionen und Umsetzungsschritte bei positiv getesteten Personen und Familien in Erstaufnahmeeinrichtungen.

Der **„öffentliche / nicht öffentliche Wohnungsbereich“** ist mit einem Anteil von 13 % bei den Einzelanfragen vertreten.

Bei den Anliegen in diesem Bereich ging es um Diskriminierungen im Umfeld des privaten Wohnbereichs, die von Mieter*innen in den Mietobjekten oder in der direkten Nachbarschaft ausgegangen waren. Hier ging es um Beschimpfungen und Belästigungen aufgrund der Herkunft, des Glaubens, der Hautfarbe, der Behinderung. Auch gab es diskriminierende Vorgehensweisen von Hausbesitzer*innen, die versucht haben, Mieter*innen zu Kündigungen bzw. zum Umzug zu bewegen, um freien Wohnraum zur Weitervermietung zur Verfügung zu haben. Wohnungsbaugesellschaften in Köln ließen beispielsweise Mietparteien über mehrere Jahre mit einem Badezimmer wohnen, das aussah wie eine Baustelle. Angeblich lohne es sich nicht in diesem Einzelfall bereits mit der Badsanierung zu beginnen, da die Bäder des gesamten Wohnblocks zeitnah renoviert würden. Über den

Plan einer Sanierung waren die Mietparteien bereits 2018 informiert worden, bis 2021 war mit dem Renovierungsprojekt noch nicht begonnen worden.

Aus den Notunterkünften für geflüchtete Personen wurden u.a. beengte Wohnverhältnisse, das Unvorbereitet-Sein auf Akutsituationen, die Beschmutzung der Wände von Gemeinschaftsräumen mit rassistischen Parolen sowie das Krisenmanagement bei diversen Ausbrüchen von Corona-Erkrankungen vor Ort thematisiert.

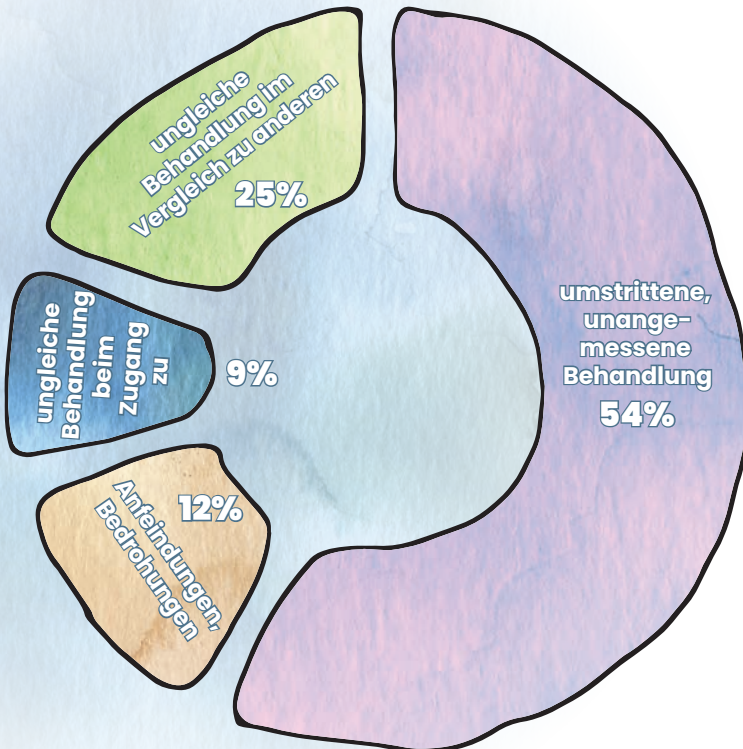
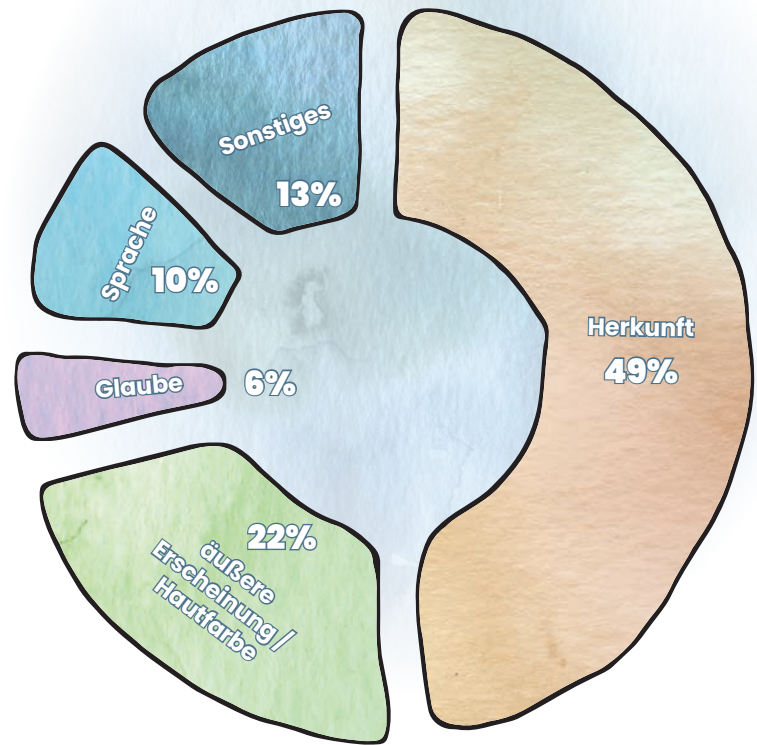
Diskriminierungen im Bereich **„Polizei“** wurden zu 12% registriert. Sowohl auf Ebene der Landes- als auch der Bundespolizei wurde dem Antidiskriminierungsbüro diskriminierendes Verhalten von Polizist*innen bei Polizeieinsätzen im Stadtbereich (wie beispielsweise bei der Durchführung von Personenkontrollen / Passkontrollen, Zeug*innenvernehmungen bei Unfallaufnahmen 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. Und auch hier wurden einige Fälle von diskriminierendem Verhalten von Bundespolizist*innen gegenüber Reisenden geschildert, die angezeigt und rechtlich verfolgt werden konnten.

Unter dem Bereich **„Sonstiges“** ging es u.a. um diskriminierende Handlungen innerhalb der eigenen Familie, um Erlebnisse von Jugendlichen im Freizeitbereich und um bedrohliche Situationen bei den Teilnehmer*innen einer Demonstration, die einer Gruppe von Neonazis gegenüber standen.

Diskriminierungsgründe

Stichworte hier: aufgrund der Herkunft (auffallend hoch ist der Anteil von Personen aus dem osteuropäischen Raum und aus einigen afrikanischen Ländern), aufgrund der äußeren Erscheinung (Aussehen, Hautfarbe, Seh- und Körperbehinderung), der Religionszugehörigkeit, der Sprache (mangelnder Deutschkenntnisse, Analphabetismus) und unter Sonstiges: aufgrund des sozialen Status, des Geschlechts, von Schwangerschaft und den daraus resultierenden rechtlichen Ansprüchen im Arbeitnehmerinnenstatus.



Formen der Diskriminierung

Zu **umstrittener, unangemessener Behandlung** (54%) zählen z.B. Mobbing, Beleidigungen, abwertendes Verhalten, Schikane – also eine Form von Diskriminierung, die nicht deutlich nachweisbar ist.

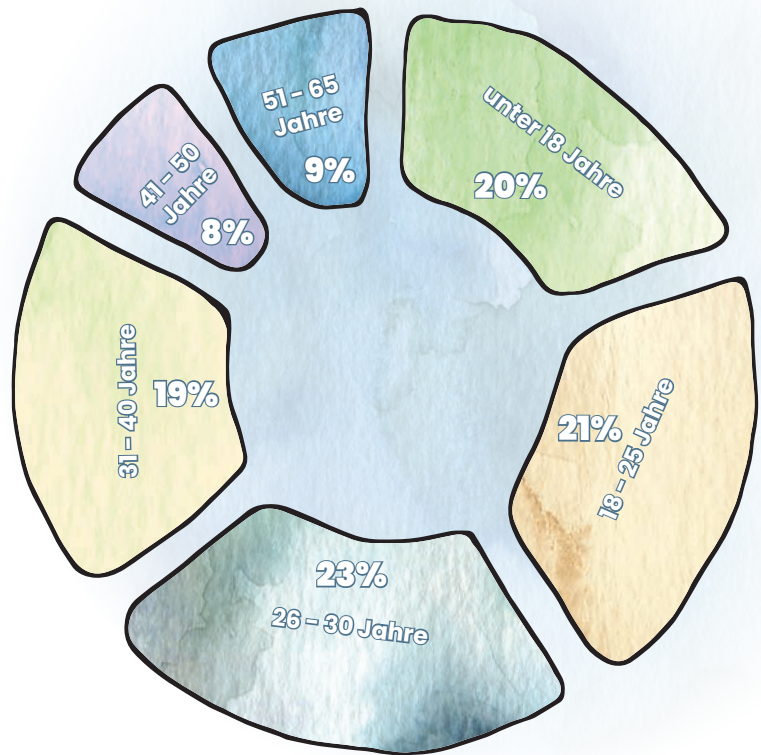
Ungleiche Behandlung im Vergleich zu anderen Personen (25%) meint beispielsweise lange Wartezeiten auf wichtige Entscheidungen, die den Aufenthalt betreffen, unbezahlte Mehrarbeitsstunden, schlechtere Benotungen oder Beurteilungen für die weitere Schul- und Studienlaufbahn und/oder den Ausbildungsweg.

Rund 12% berichten von Diskriminierungen in Form von **Anfeindungen und Bedrohungen** in Nachbarschaftskonflikten oder bei Vorfällen mit Kontrolleur*innen und Polizei- und Bahnpolizeibeamt*innen.

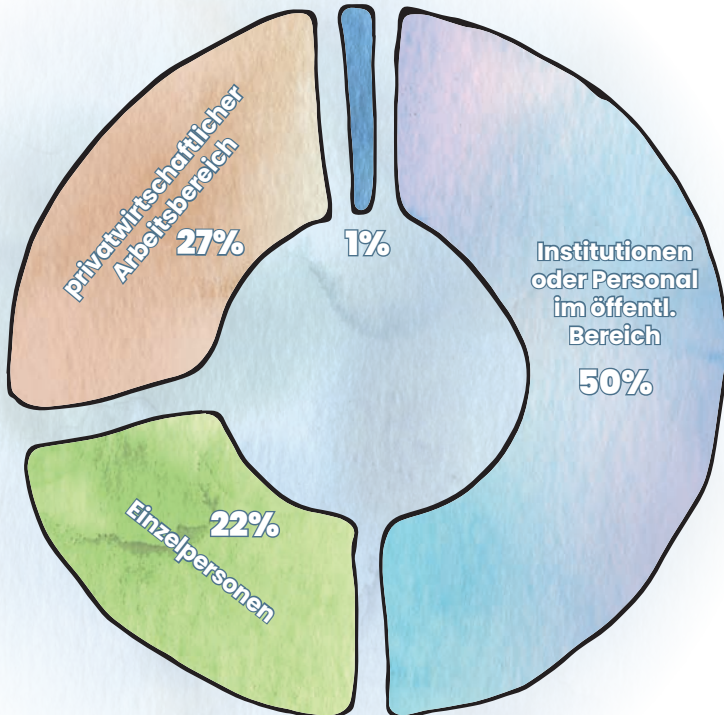
Ungleiche Behandlung beim Zugang zu (9%), d.h. hier wird den Betroffenen etwas verwehrt, was anderen genehmigt wird, wie die Zuweisung eines Kita- oder Schulplatzes abhängig von der Herkunft oder den deutschen Sprachkenntnissen, die Zuweisung von Wohnraum oder die Zusage für eine Lehrstelle.

Alter der Ratsuchenden

Von den Betroffenen, die die Beratung aufsuchten, waren 42 Personen **weiblich** und 61 Personen **männlich**.



Gruppen



Verursacher*innen

Als **Verursacher*innen** von Diskriminierungen wurden mit 50% **Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich** erfasst. Mit 27 % wurden **Unternehmen und Personal im privatwirtschaftlichen Bereich** und mit 22 % **Einzelpersonen** als Verursacher*innen gemeldet. Verursacher*innen von Diskriminierung im **Gruppenverband** traten im Berichtszeitraum 2021 mit 1% in Erscheinung.

FALLBEISPIELE

Fallbeispiel 1:

(Verlauf positiv)

Standesamt

Ausstellung der Geburtsurkunde für einen Neugeborenen

Herr D. wurde von einer Kollegin aus der Perspektivberatung, wo Meschen in ihren ersten Schritten in Deutschland begleitet werden, an das Antidiskriminierungsbüro weitervermittelt. Er kam zu einem Beratungsgespräch und bat um Unterstützung in folgender Angelegenheit:

Herr D. sei aus dem Irak nach Deutschland gekommen und habe, bevor er Anfang 2021 nach Köln gezogen sei, viele Jahre in einer anderen deutschen Stadt gewohnt und gearbeitet. Seine Ehefrau sei durch den Prozess der Familienzusammenführung mit dem entsprechenden Visum nach Deutschland gekommen und habe eine Aufenthaltserlaubnis nach § 28 Abs. 1, S. 1, Nr. 1 AufenthG (Familiennachzug zu Deutschen) erhalten.

Mitte September wurde dann der gemeinsame Sohn in Köln geboren. Herr D. habe dem Standesamt umgehend alle die Geburt betreffenden Unterlagen des Kindes vorgelegt, um zeitnah die Geburtsurkunde seines Sohnes zu erhalten.

Nach einer längeren Wartezeit habe es durch das Standesamt noch Beanstandungen zu den Heiratspapieren gegeben. So habe laut Angaben des Standesamtes ein Stempel auf der Heiratsurkunde gefehlt. Dies konnte durch die Vorlage eines neuen beglaubigten Dokumentes (welches erst aus dem Heimatland angefordert werden musste) Anfang November 2021 behoben werden.

Bei der Kontaktaufnahme mit dem Antidiskriminierungsbüro waren weitere zwei Monate vergangen und Herr D. wartete weiterhin auf die beantragte Geburtsurkunde seines Sohnes. Ohne diese konnte Herr D. seinen Sohn nicht krankenversichern. Die Krankenkasse hatte sich Ende Dezember 2021 bereit erklärt, dem Kind eine Krankenversichertenkarte **unter Vorbehalt** auszustellen und mahnte die Geburtsurkunde des Kindes seitdem stetig an.

Darüber hinaus konnten Anträge wie beispielsweise auf Kindergeld, Elterngeld etc. ohne die Vorlage der Geburtsurkunde nicht gestellt werden. Für die Familie waren

das erhebliche finanzielle Nachteile, hinzu kam ein enormer Druck zu wissen, dass das Kind nur unter Vorbehalt krankenversichert war. Medikamente für den Sohn, die vor der Ausstellung der vorläufigen Versichertenkarte benötigt worden waren, musste Herr D. aus eigenen finanziellen Mitteln in der Apotheke zahlen.

Herr D. fühlte sich durch die lange Bearbeitungszeit seiner Anfrage benachteiligt und diskriminierend behandelt. Aus seiner Sicht war es nicht nachzuvollziehen, warum die Ausstellung der Geburtsurkunde für das Kind mehr als 3 Monate in Anspruch nahm – ohne entsprechende Erklärung und Zwischeninformation von Seiten der Behörde.

Das Antidiskriminierungsbüro nahm nach Einverständnis von Herrn D. Kontakt zum Standesamt auf und bekräftigte noch einmal die nicht nachvollziehbare lange Bearbeitungszeit des Vorgangs und stellte die für die Familie diskriminierende und belastende Situation dar. Die Geburt des Kindes lag zu diesem Zeitpunkt bereits über 3,5 Monate zurück und es lag kein weiterer Grund für die Zurückstellung der Beurkundung vor. Das Antidiskriminierungsbüro konnte dem Schreiben hinzufügen, dass nach Art. 7 Abs. 1 VN Kinderrechtskonvention Neugeborene unverzüglich in das Geburtenregister einzutragen sind. Falls dies nicht geschehe, können rechtliche Schritte eingeleitet werden.

Die Behörde reagierte umgehend und informierte das Antidiskriminierungsbüro, dass nach weiterer Überprüfung die Angelegenheit positiv beschieden worden sei und die Geburtsurkunde für den Sohn der Familie D. ausgestellt werden konnte. Der Brief mit der Geburtsurkunde wurde der Familie zeitnah zugestellt.

Fallbeispiel 2:

(Verlauf etwas entlastend für die betroffene Familie aber ein stetig offener Prozess)

Wohnumfeld

Belastete Wohnsituation durch diskriminierendes Verhalten eines Ehepaares in der Nachbarwohnung

Herr K. kam zu einem Beratungsgespräch ins Antidiskriminierungsbüro und schilderte folgenden Sachverhalt:

Herr K. lebte mit seiner Ehefrau und seinen beiden Kleinkindern in der oberen Etage eines Wohnobjektes. Eine Etage tiefer, direkt unter der Wohnung von Familie K., lebte das Ehepaar A.

Herr K. berichtete, dass er einer geregelten Arbeit nachgehe und tagsüber dazu die Wohnung verlasse. Beide Kinder seien in einer Kita untergebracht.

Die Präsenz einer Organisation wie der Caritas kann in solchen Fällen helfen, wenn Einzelpersonen sonst alleine gegen eine Institution wie dem Standesamt stehen.

Das Antizipieren (Vorhersehen) von Diskriminierung führt dazu, dass Betroffene sich aus Angst vor Diskriminierung in einem besonderen Maß zurückhalten. Dadurch schränkt sich ein normales Leben ein.

Herr K. führte weiter aus, dass er sich bereits an die Wohnungsbaugesellschaft gewandt und dort die belastende Wohnsituation seiner Familie geschildert habe. Die Familie sei den häufigen Beschimpfungen von Seiten des Ehepaars A. immer wieder ausgesetzt. Seine Ehefrau sei mittlerweile so weit, dass sie, bevor sie das Treppenhaus betrete, genau höre, ob sie mit den Kindern nicht dem Ehepaar begegne, um nicht den diskriminierenden Äußerungen des Paares ausgesetzt zu sein.

Die beiden handgeschriebenen Briefe des Paares A., die Herr K. im Beratungsgespräch aushändigte, machten die Aussagen und Haltungen des Ehepaars gegenüber der Familie K. deutlich und benötigten keine weiteren ausführenden Details.

Herr K. beschrieb, dass sie in der Zwischenzeit bereits einen Teil ihrer Wohnung mit Matratzen ausgelegt hätten, damit die Kinder während des Spielens nicht ständig zurückgehalten werden müssten. Herr K. beschrieb, dass die Kinder ein ganz normales Spielverhalten zeigten, welches in Mietwohnungen nicht verboten sei.

Deswegen ständigen Beschimpfungen der genannten Nachbarn ausgesetzt zu sein, sei eine stetige und sehr belastende Situation.

In den vergangenen Wochen hatte Herr K. zwei Anzeigen gegen Unbekannt bei der zuständigen Polizei wegen Sachbeschädigung gemacht, da er keine Beweise vorlegen konnte, wer sein Fahrzeug mit Kot beschmiert und den Kinderwagen seines jüngsten Kindes mit Spucke vollgeschmiert hatte.

Herr K. sagte, dass die Gesamtsituation die Familie sehr belaste. Sie seien immer damit beschäftigt, möglichst leise zu sein, das Ehepaar nicht im Flur anzutreffen und zu hoffen, keine weiteren diskriminierenden Briefe zu erhalten oder mutwillig beschädigte Gebrauchsgegenstände zu finden.

In Absprache mit Herrn K. schrieb das Antidiskriminierungsbüro die Wohnungsbaugesellschaft an, schilderte die Wohnsituation der Familie K. und bat um Prüfung des Sachverhalts und um entsprechendes Einwirken auf das Verhalten des Ehepaars A. als vermietende Instanz, um deren diskriminierende Verhaltensweisen zu stoppen. Das Antidiskriminierungsbüro appellierte an die Wohnungsbaugesellschaft, das Anliegen der Familie K. vorrangig zu behandeln, da es auch für sie als Wohnungsbaugesellschaft ein Anliegen sein müsse, eine konfliktfreie Atmosphäre unter den Mietparteien im Mietobjekt zu schaffen, die ohne Anfeindungen und Diskriminierungen im Lebensalltag abliefe.

Die Mitarbeiterin der Wohnungsbaugesellschaft reagierte sehr schnell und führte mit beiden Parteien Gespräche vor Ort. Dem Ehepaar A. wurde deutlich signalisiert, dass die Wohnungsbaugesellschaft ein solches Verhalten innerhalb des Miethauses nicht dulde und eine Abmahnung drohe, falls weitere derartige Vorfälle bekannt würden.

Durch die beschriebenen Handlungen wurden die verbalen Anfeindungen und die Zerstörung von Gegenständen eingedämmt.

Die Familie sieht das als eine Phase des Durchatmens und der Beruhigung. Trotzdem ist der Prozess nicht abgeschlossen und bedeutet für die Familie, immer wieder aufpassen zu müssen und in Erwartung zu sein, dass etwas passieren könnte.

Fallbeispiel 3:

(Verlauf positiv)

Bahnfahrt

Nach Einstieg auf dem Weg zum Ticketautomat in der Bahn schon als Fahrer*in ohne Ticket eingeordnet

Herr und Frau J. suchten die Beratungsstelle auf, um von einer Bahnfahrt zu erzählen.

Das Ehepaar stieg in die Stadtbahn ein. Da sich in Köln die Ticketautomaten sowohl auf dem Bahnsteig als auch in der Bahn befinden, gingen sie nach dem Einstieg auf dem direkten Weg dorthin. Dabei versperrten ihnen zwei Kontrolleure den Weg und fragten nach dem Ticket. Das Ehepaar versuchte, ihre Situation zu erklären. Da sie erst seit kurzer Zeit in Deutschland lebten, sprachen sie noch nicht fließend Deutsch. Dennoch versuchten sie mit Händen und Füßen zu verdeutlichen, dass sie gerade erst eingestiegen und auf dem Weg zum Ticketautomaten waren.

Einer der beiden Kontrolleure wurde laut, unterbrach sie bei ihren Erklärungsversuchen und wirkte sehr einschüchternd.

Ein bisher unbeteiligter Passagier schritt in die Situation ein und sagte dem Kontrolleur, dass das Paar nichts falsch gemacht habe. Der zweite Kontrolleur redete ebenfalls beschwichtigend auf den Kontrolleur ein. Trotz allem erhielten beide Personen eine Strafe von jeweils 60 Euro.

In der Beratung beschrieb das Ehepaar, wie einschüchternd die Situation gewesen war und wie hilflos sie sich fühlten, weil der Kontrolleur ihre Erklärungsversuche scheinbar gar nicht hören wollte.

Die Beraterin legte fristgemäß einen Widerspruch gegen die Strafe ein. Der Widerspruch wurde gewährt und das Paar musste nicht ungerechtfertigter Weise eine Strafe zahlen.

*Es ist sehr selten, dass Personen in solchen Situationen eingreifen. Viele fühlen sich überfordert und wissen nicht, was sie tun sollen. Dabei ist es wichtig, um die Betroffenen zu stärken und zu zeigen, dass sie nicht allein sind. Außerdem ist es hilfreich, sich als Zeug*in zur Verfügung zu stellen.*

Sich verständigen zu können ist eine Ressource, die in rassistischen Situationen helfen kann – ebenso wie die Kenntnis über eigene Rechte, aber auch Beschwerdeverfahren in Deutschland. Für neu eingewanderte Personen ist es umso wichtiger, Beratungsstellen aufsuchen zu können, um ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.

WETTBEWERB

„Dissen mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“

„Der Kunstwettbewerb „Dissen“ richtet sich an Jugendliche in Köln



DISSEN MIT MIR NICHT 2021

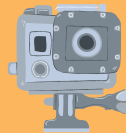
DIGITAL



KREATIV
GEGEN
RASSISMUS
UND
DISKRIMI
NIERUNG

MISCHT EUCH EIN!

In Form von Bildern, Fotos, Collagen,
Videos, Musikstücken, Geschichten, ...
Einsendeschluss: 30. September 2021



20

Wettbewerbsbeiträge

460 Kinder, Jugendliche
und junge Erwachsene,
25 Begleitpersonen /
Pädagog*innen

Plakate zum Thema
„Ich bin okay, du bist okay“,
Staatliche Förderschule,
Schwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung
164 Schüler*innen waren kreativ

Rap-Song, die Klasse setzt sich gegen
Diskriminierung an der Schule ein,
Hauptschüler*innen, 6. Klasse

Hulahopp-Reifen
„We have a dream“ –
ein Traumfänger mit Symbolwert,
Jugendzentrum

„Einfach nur Menschen“:
gebastelte kleine Figuren aus
Draht, Stoff und Fäden
als Kunstobjekt gestaltet,
Hauptschüler*innen

„Demokratie rockt“

**Fotos, die den Facettenreichtum von
Demokratie widerspiegeln,
Jugendliche in Berufsvorbereitung**

Rap-Lied

**„Jeder Mensch ist gleich“,
Jugendzentrum**

**Photostorys bzw. Collagen
unter dem Titel**

**„Gemeinsam sind wir bunt!“,
Gesamtschule Kunstunterricht**

**Komplimente auf Plakaten
gestaltet**

**„Wertschätzen – mit mir!“,
Schüler*innen eines Berufskollegs**

VERANSTALTER*INNEN:

Antidiskriminierungsstelle des Caritasverbandes e.V.

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Stadt Köln, Amt für Kinder, Jugend und Familie, Abtl. Kinderinteressen
und Jugendförderung, Fachstelle Gewaltprävention,

Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg

„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“,

Stadt Köln, Amt für Kinder, Jugend und Familie, Kinderinteressen und
Jugendförderung, Jugendpflege Lindenthal

Jurysitzung mit Sichtung
der eingesandten
Beiträge und
Preisfestlegung im
Nicolaus-August-Otto-
Berufskolleg

**30.10.2021
Abschluss-
veranstaltung
mit Preis-
verleihung
für alle
Teilnehmenden
online**



BILDUNGS- ANGEBOT DER CARITAS IN ZAHLEN

2
Radio-
beiträge

SWR3 +
Deutsch-
landfunk
Nova

23
gestärkte
BIPOC

48
sensibilisierte
Jugendliche

Frühe
Bildungs-
angebote für
die neue
Generation

13
Informations-
angebote

Beratung
von Fachkräften
zu Bildungs-
material, Studien,
Referent*innen,
Interviews
für Forschungs-
zwecke

39
weitergebildete
Antidiskri-
minierungs-
fachkräfte

Mehrtägige
Angebote in
ganz NRW

EMPOWERMENT
einmalige oder
wiederholende
Angebote
für Personen, die
Rassismus-
erfahrungen
machen

**Wie kann ich mit
Rassismus umgehen?
Wie kann ich für mich
sorgen, wenn ich
etwas rassistisches
erlebe?**

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

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

**Welche unbewussten
Vorurteile habe
ich ggü. meiner
Zielgruppe?**

180
fortgebildete
Fachkräfte

welche
hauptberuflich
mit Personen mit
Einwanderungsge-
schichte arbeiten.
Davon 75
caritasintern,
95 extern

KÖLNER FORUM GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

www.forumgegenrassismus.koeln

Veranstaltungswoche vom 15.03. bis 21.03.2021

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

*Sprache stellt kein
neutrales Medium
dar, um eine ob-
jektive Wirklichkeit
zu beschreiben,
vielmehr wird über
Sprache eine Wirk-
lichkeit hergestellt,
die von Macht
durchzogen ist,
Zielgruppe: offen*

15.03.21
Workshop zum
Thema „Sprache
M(m)acht
Rassismus“

*Das Konzept von
Awareness richtet
den Blick zunächst
auf uns selbst,
unser Denken und
Handeln mit all sei-
nen Konsequenzen,
Zielgruppe: offen*

16.03.21
Workshops
zum Thema
Awareness

*Vier afrikanische
Frauen, die zur
Weltgeschichte
beigetragen haben,
geraten dennoch
immer wieder oft in
Vergessenheit: Prof.
Wangari Maathai,
Winnie Mandela,
Katharina Ogun-
toya und May Ayim,
Zielgruppe: offen*

17.03.21
Vortrag über die
Geschichte vier
afrikanischer
Frauen

*Sammlung von BI-
PoC (Schwarze Men-
schen, Kurd*innen,
Alevit*innen, Jüd*in-
nen, Ezid*innen,
Rom*nja und Sinti*ze
und viele mehr), Zu-
sammenfassung in
einem Videobeitrag
via Youtube plus,
Zielgruppe: BIPOC*

18.03.21
Widerstand –
Menschen of
Color, die die
Menschheits-
geschichte
geprägt haben

DIE AUFGABEN DES KÖLNER FORUM

sind u.a. die Begleitung aber auch Entwicklung von Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung – sowohl im Hinblick auf Information und 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.

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

KÖLNER FORUM
GEGEN RASSISMUS
UND DISKRIMINIERUNG

Der 21. März ist der „Internationale Tag gegen Rassismus“. Im Jahr 2021 fand zum 55. Mal der von den Vereinten Nationen, in Anlehnung an das Massaker im südafrikanischen Sharpeville, ausgerufenen Aktionstag weltweit statt. Bundesweit wurden in diesem Zeitraum Aktionen initiiert – so auch in Köln.

*Antisemitismus im Bildungsbe-
reich – Erschei-
nungsformen
und Handlungs-
strategien wer-
den vorgestellt
sowie gemein-
sam erarbeitet
Zielgruppe offen*

*Rassismus, sei-
ne Facetten und
Auswirkungen sind
so unterschiedlich
wie auch macht-
voll für Schwarze
Menschen und
Menschen of Color,
Zielgruppe: BIPOC*

*Präsentation der
gesamten Ver-
anstaltungswoche
mit Beiträgen und
Interviewinhalten
umrahmt durch die
musikalische Be-
gleitung der Band
Afro Acoustics,
Zielgruppe offen*

19.03.21
Workshop
**„Antisemitismus
heute“**

20.03.21
Workshop
„Empowerment I“

21.03.21
Workshop
„Empowerment II“
**Ausklang
der Woche**

**Alle Angebote
wurden durch ein
Awareness-Team
begleitet.**

Ca. 330 PERSONEN
haben an den An-
geboten der Ver-
anstaltungswoche
teilgenommen.

Die Rückmeldungen
und die Anzahl
der Teilnehmenden
haben die Erwar-
tungen der Veran-
stalter*innen über-
troffen.

Glossar der Rassismussensibilität

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 Weissein: 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.

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 und Kornelia Meder

Lektorat: Giovanna Caloiero

Illustrationen und Layout: Adrian Brachman

Druck: wir-machen-druck.de

Erscheinungsdatum: 06/2022

Bezug: Antidiskriminierungsarbeit
des Caritasverbandes Köln
Bertramstr. 12-22, 51103 Köln
Tel.: 022198577137 und 022198577618
E-Mail: adb@caritas-koeln.de

Anfahrt



Antidiskriminierungsbüro
und Caritas-Servicestelle
Antidiskriminierungsarbeit

