

caritas

JAHRES BERICHT 2023

**Antidiskriminierungsbüro &
Caritas Beratungsstelle Antidiskriminierungsarbeit**



Inhalt

Einleitung	3
Gastbeitrag	4
Statistik	8
Fallbeispiele:	
Fall 1: Arbeit	13
Fall 2: Schule	13
Fall 3: Polizei/Justiz (und öffentlicher Raum)	14
Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung	16
Bildungsangebote der Caritas in Zahlen	18
Synagogen-Gemeinde Köln	20
Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen	21
Handlungsmöglichkeiten bei rassistischen Vorfällen	23
Glossar der Rassismussensibilität	25
Impressum	27

**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.

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“

EINLEITUNG

Liebe Leser*innen,

rassistische Diskriminierung ist ein tief verwurzelt und allgegenwärtiges Problem in unserer Gesellschaft, das die Lebensrealitäten vieler Menschen nachhaltig prägt. Betroffene von Diskriminierung erfahren Ungleichbehandlung in verschiedenen Lebensbereichen wie Bildung, Arbeitsmarkt und Behörden. Angesichts dieser Herausforderungen sind die Beratung und Unterstützung von Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, von zentraler Bedeutung.

Wir bemerken in unserer Arbeit, vor allem in Veranstaltungen zur politischen Bildung, eine Gleichzeitigkeit: Ein immer größer werdender Teil der Gesellschaft ist bereit, sich tiefergehend mit Diskriminierungsformen auseinanderzusetzen und sich selbst zu reflektieren und zu positionieren, gleichzeitig zeigen bspw. die Wahlergebnisse und die generelle Atmosphäre, dass die Gegenstimmen ebenfalls lauter werden: Menschen politisieren sich, in beide Richtungen. Gerade jetzt wäre es wichtig, dass diese Anfragen auch bedient werden können – dies ist jedoch durch fehlende personelle Ressourcen häufig nicht möglich. Gleichzeitig erleben wir in der Gesellschaft ein Erstarken von rechtsoffenen Ansichten, die rassistische und diskriminierende Haltungen verstärken und Handlungen ermöglichen, was die Angebote von Beratungs- und politischer Bildungsarbeit dringender denn je macht.

In diesem Jahresbericht finden Sie einen Überblick über unsere Tätigkeit; wir präsentieren unsere Statistik aus 2023 und geben konkrete Beispiele wieder, um unsere Arbeit anschaulich zu machen. Die von uns aufgeführten Fälle zeigen dabei nur einen Bruchteil dessen, was alltäglich im Kölner Raum passiert.

Besonders freuen wir uns, die Gastbeiträge des Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen und der Synagogen-Gemeinde Köln präsentieren zu dürfen. Ebenso können Sie konkrete Handlungsmöglichkeiten bei rassistischen Vorfällen und ein kompaktes Glossar zu rassistischem Sprachgebrauch finden.

Wir freuen uns, dass Sie diesen Jahresbericht lesen; dass Sie sich auf dieses Thema einlassen, dass Sie mitfühlen und sich zum Nachdenken anregen lassen.

Das Land Nordrhein-Westfalen und die Stadt Köln fördern die Arbeit der Antidiskriminierungsbüros. Wir möchten uns an dieser Stelle für diese Förderung bedanken und einen Dank an all unsere Kooperationspartner*innen aussprechen.

*Herzlich, das Team des
Antidiskriminierungsbüros der Caritas*

In diesem Jahresbericht wird rassistische Gewalt, so weit es notwendig für das Verständnis des Textes ist, beschrieben.

GASTBEITRAG

Das Jahr 2024 begann mit einem großen Knall und setzte nahtlos an 2023 und den Vorjahren rassistischer Ereignisse und Kontinuitäten an.

Nach Rostock-Lichtenhagen, Mölln, Solingen, Köln über die NSU-Morde bis nach Kassel, Halle und Hanau dachten wir, dass endlich alle den Ernst der Lage erkannt haben. In 2024 wurden wir dann von den Correctiv-Recherchen zum „Geheimplan gegen Deutschland“ an dem hochrangige AfD-Politiker*innen, Neonazis und finanzstarke Unternehmer teilnahmen erschüttert und „überrascht“. Dicht gefolgt von den vielen öffentlichen rassistischen Gesängen zu „L'Amour toujours“ bei Faschingsveranstaltungen, Diskotheken und auf Sylt, wo alle wieder überrascht waren. Dieses Überrascht-Sein scheint ebenfalls eine offenkundige Kontinuität zu sein, der wir uns endlich gesamtgesellschaftlich ehrlich und mit konkreten politischen Handlungsstrategien stellen müssen. Jedenfalls reicht es schon lange

nicht mehr aus empört zu sein, abgenutzte Parolen und Phrasen in die digitale Welt zu dreschen und nach dem schnellen Abklingen der Empörungswelle wieder zum Tagesgeschäft überzugehen – getreu dem Motto „nicht sein kann, was nicht sein darf“.

Das funktioniert aber nicht, weil diese besorgniserregenden Entwicklungen nicht mit dieser mantraartigen Erzählung bekämpft werden können.

Auch wenn es immer noch nicht alle wahrhaben wollen ist Rassismus schon lange kein Randphänomen, sondern gesamtdeutscher Alltag: Angesichts der Ergebnisse der jüngst durch das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) durchgeführten Studie „Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“ und auch viele weitere Studien ist diese Entwicklung und die dahinterstehenden Kontinuitäten schon unlängst bekannt.

Dennoch bleibt es häufig bei Lippenbekenntnissen, Durchhalteparolen, stumpfen Instrumenten und fehlendem Mut notwendige, tiefgreifende Reformen zu forcieren. Dazu gehören insbesondere die Novellierung des AGG oder die Verabschiedung von einem Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW das zwar angekündigt aber weiterhin nicht existent ist, sowie die strukturelle Stärkung von Akteur*innen der Sozialen Arbeit, der Beratungsstellen gegen Rechts, sowie der Träger der politischen Bildungsarbeit und der Antirassismusbildungsarbeit.

Stattdessen wird aktuell finanzpolitisch dagegen argumentiert und diese Haltung durch haushälterische Sparzwänge auf kommunaler, Landes- und Bundesebene legitimiert. Gerade jetzt ist das jedoch eine fatale Fehleinschätzung, an diesen Strukturen zu sparen, da uns die Ereignisse schon längst überholt haben. Es fehlt allem Anschein nach die Weitsicht und der Mut demokratiefördernde und präventive Beratungsangebote landesweit und strukturell zu stärken und aufgrund des gestiegenen Bedarfs Angebote auszuweiten.

Dabei geht es um politische und zivilgesellschaftliche Ansätze, sich gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Ausgrenzung und Gewalt in ganz Deutschland entgegenzustellen und die davon Betroffenen in ihrer Handlungsmacht zu stärken. Stattdessen werden weiterhin vulnerable Gruppen und Themen gegeneinander ausgespielt und unvermittelt u.a. Bundes- und Landesprogramme, die genau diese Arbeit befördern, sowie politische Bildungsarbeit und demokratiefördernde Projekte und Maßnahmen, massiv zusammengekürzt. Der eingeschlagene Weg ist besorgniserregend. Eine fehlende mittel- bis langfristige Strategie im Umgang mit Antisemitismus, Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlich-

keit hat unmittelbare Konsequenzen für Betroffene und unser Zusammenleben. Denn auch die zurückliegenden Europawahlen 2024 haben eine äußerst problematische Entwicklung weiter manifestiert. Bei der Europawahl konnten erstmals 16- und 17-Jährige ihre Stimme abgeben. Doch mehr junge Wähler als früher stimmten für rechts. Dies ist ein weiterer Fingerzeig in Richtung Politik, diese mehr als deutlichen Alarmsignale zu deuten und die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen und in unsere Zukunft zu investieren.

Wer jedoch denkt, dass wir in Köln von all jenen Entwicklungen verschont werden, irrt gewaltig.

„Köln ist bunt, vielfältig, multikulturell und multireligiös.“ Dieser Satz begegnet uns häufig im Stadtrat und ihren Ausschüssen, in Veröffentlichungen der Stadt Köln, am Internationalen Tag gegen Rassismus, am Gedenktag des NSU-Nagelbombenanschlags in der Keupstraße mitunter auch bei Büttenreden und vielen weiteren Anlässen. Er wird laufend wiederholt und soll die weltoffene Haltung der Stadt und somit auch ein solidarisches Selbstverständnis postulieren. Die Bedeutung und Konsequenz dieser Worte sollten alle Kölner*innen mittlerweile tief verinnerlicht haben. Man könnte meinen, dass Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus in Köln nicht mehr stattfinden. Aber ist das flächendeckend wirklich so?

Es gibt eine Vielzahl an tollen zivilgesellschaftlichen Organisationen, Bündnissen gegen Rechtsextremismus und Rassismus, Initiativen und engagierte Kölner*innen, die einen wichtigen Beitrag für eine rassismus- und diskriminierungskritische und offene Stadtgesellschaft leisten. Auch die Stadt Köln positioniert sich aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung. Wir haben zwei städtische Antidiskriminierungsbüros, die sich dieser Arbeit auch struk-

turell stellen. Es ist ermutigend all jenes zu sehen. Allerdings zeigen die vielen auch öffentlichkeitswirksamen Aktionen und Reden, dass der Kampf gegen menschenfeindliche Einstellungen in Köln weiterhin notwendig ist. Denn Köln ist kein diskriminierungs- und rassismusfreier Ort. Wenn man sich die Zahlen und Ergebnisse im vorliegenden Jahresbericht vergegenwärtigt, wird uns aufgezeigt, dass wir auch in Köln leider ein virulentes Problem mit strukturellem Rassismus und struktureller Diskriminierung haben.

Wir erleben wie Synagogen, Moscheen, Cem-Häuser, Schulen und weitere öffentliche Orte und Einrichtungen mit Hakenkreuzen und Naziparolen beschmiert werden. Die in den letzten Jahren vorangeschrittene Diskursverschiebung nach rechts ermutigt immer mehr Menschen auch in Köln die im Grundgesetz festgeschriebenen Menschenrechte zu verletzen, indem sie gegen Minderheiten und vulnerable Personengruppen hetzen, rechtsmotivierte Straftaten begehen und dabei auch zu Gewalt greifen. Dies wird auch zu Recht seitens der Kölner Kommunalpolitik und Zivilgesellschaft öffentlich verurteilt. Gleichzeitig erleben wir wie tagtäglich im Bildungsbereich, beim Übergang Schule/Beruf, der Jobsuche, der Wohnungssuche, bei Behördengängen, im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz oder auch durch Polizeibeamt*innen Kölner*innen aufgrund von u.a. äußerer Erscheinung, Migrationsgeschichte, Hautfarbe, Religion und Sprache diskriminiert werden.

Der vorliegende Jahresbericht liefert einen eindrucksvollen Blick auf die Diskriminierungserfahrungen in Köln und zeigt auf, dass Rassismus und Diskriminierung keinesfalls ein Phänomen der Vergangenheit ist. Die Frage ist nun, wie man mit den

vorhandenen Erkenntnissen umgeht!? Diskriminierungserfahrungen werden von einem großen Teil der Kölner*innen gemacht und treten dabei in vielfältiger Weise auf.

Hier gilt es ein stärkeres Bewusstsein zu schaffen und dies in den politischen und öffentlichen Diskurs zu tragen, bestehende Strukturen zu stärken und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Regelmäßige und verpflichtende Fort- und Weiterbildungen aller städtischer Angestellter und verbundener Unternehmen zu u.a. Critical Whiteness, Rassismuskritik, Intersektionalität und Postkolonialismus könnten erste Schritte sein. Hier gibt es auch in Köln genügend Anlaufstellen und Vereine, die diese Expertise haben und geeignete Schulungen durchführen könnten. Gleichzeitig müssen städtische Antidiskriminierungs- und Antirassismusstrukturen wie u.a. die Antidiskriminierungsbüros der Caritas und der ÖgG nachhaltig gestärkt werden, um dem Mehrbedarf zu begegnen, mehr Ratsuchende zu unterstützen und mehr Empowerment-Angebote machen zu können.

Wir als Integrationsrat haben uns bereits in der Vergangenheit für die Stärkung dieser Strukturen erfolgreich eingesetzt und bleiben weiterhin an diesem wichtigen Thema dran. Der Bedarf ist leider größer denn je – allerdings stoßen u.a. auch die Kölner Antidiskriminierungsbüros deutlich an ihre Grenzen. Der entschlossene Einsatz gegen Diskriminierung und jedwede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ist allerdings ein Thema, was uns alle beschäftigen sollte. Nur gemeinsam können wir dieses Thema angehen und geeignete Maßnahmen auf kommunaler Ebene einleiten.

Die Oberbürgermeisterin, der Stadtrat und die Verwaltung sind dabei zentrale Partner*innen und

auch wir als Integrationsrat müssen uns dieser Aufgabe stellen.

Dies bedeutet auch in herausfordernden Zeiten, trotz der angespannten Haushaltslage den kommunalpolitischen Mut zu haben wichtige Strukturen zu stärken und diese nicht kaputt zu sparen. Aufgrund der populistisch aufgeladenen Diskurse rund um das Thema Flucht und Migration beobachten wir mit großer Sorge die anstehenden Europawahlen in 2024 und die Kommunalwahlen 2025 in Köln. Gerade in diesen herausfordernden Zeiten ist es wichtig, vulnerable Gruppen und Themen nicht gegeneinander auszuspielen sowie verlässliche und wichtige Strukturen für von Rassismus und Diskriminierung betroffene Kölner*innen aufrechtzuerhalten und auszubauen.

Die Soziale Arbeit, die Akteur*innen der politischen Bildungsarbeit und Antirassismuserbeit tragen einen wesentlichen Teil dazu bei von Rassismus und Diskriminierung betroffene Kölner*innen auch in kritischen Zeiten zu empowern und in Ihrer Selbstermächtigung zu stärken.

Die unverzichtbare Arbeit des Antidiskriminierungsbüros des Caritasverbandes der Stadt Köln und der tatkräftigen Mitarbeiter*innen unterstützen wir ausdrücklich.

Vielen Dank für euren unermüdlichen Einsatz!

Mit solidarischen Grüßen,

Ahmet Edis

stlv. Vorsitzender des Integrationsrats der Stadt Köln

STATISTIK

2023 fanden 140 längerfristige¹ und 618 kürzere² Beratungen statt. Ein Teil davon waren auch Kurzberatung von Fachkräften aus verschiedenen Bereichen, und Weitervermittlungen an andere Stellen von sowohl Ratsuchenden, wie auch Fachkräften.

Zahlreich wurden Fragen zu Beratungs- und Interventionsmöglichkeiten beantwortet, Informationen vermittelt, Vernetzungskontakte hergestellt, Unterstützung angeboten und geleistet. Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick zu den Fällen, die uns 2023 erreicht haben.

1 Beratung über einer Stunde, meist über mehrere Wochen oder Monate

2 Beratung unter einer Stunde

Diskriminierungsbereiche

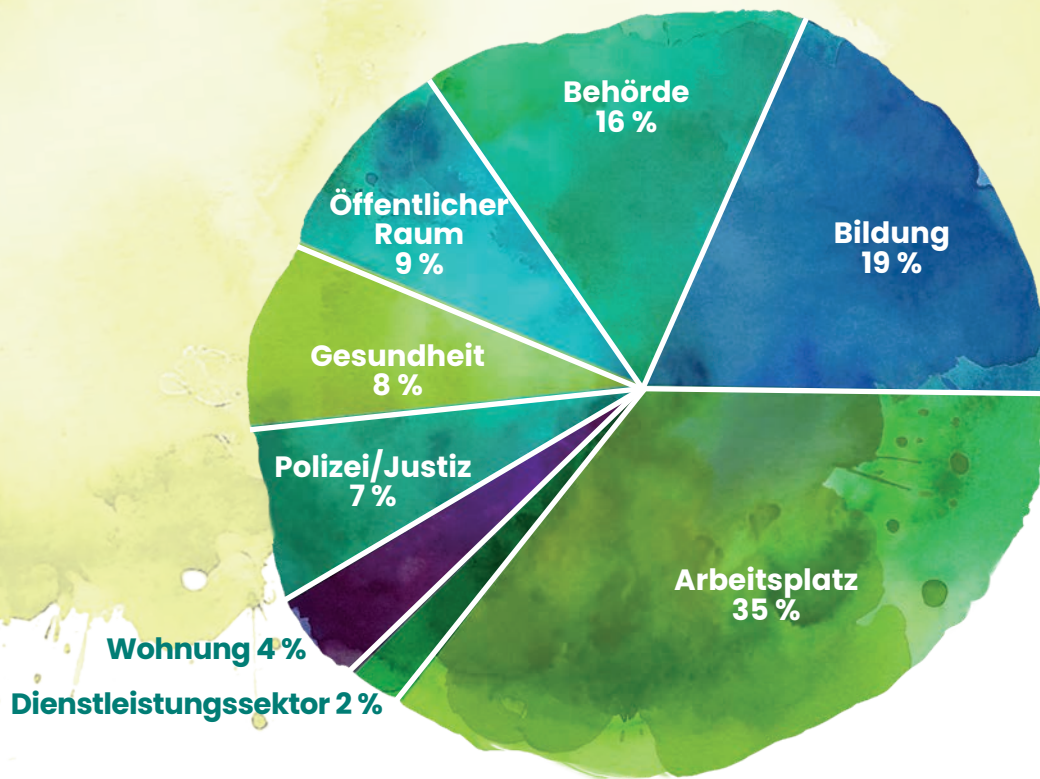
Der größte Teil der Diskriminierungsfälle lag mit 35% im Bereich „Arbeitsplatz“. Die Spanne an Fällen zieht sich von der ungleichen Behandlung im Bewerbungsprozess, u.a. durch das Stellen rechtlich unzulässiger Fragen, beispielsweise nach der ethnischen Herkunft, bis zur ungleichen Bezahlung bei gleicher Leistung oder Ausbildung. Arbeitnehmende wurden mit rassistischen Begriffen und Vorurteilen durch ihre Kolleg*innen konfrontiert. Einige Fälle zeichneten sich durch eine besondere Häufigkeit und Massivität der erlebten Diskriminierung aus und wurden als Mobbing eingestuft. Besonders in diesen Fällen zeigte sich die enorme psychische Belastung für die Ratsuchenden, die manchmal zu monatelanger Arbeitsunfähigkeit führte. Die Ratsuchenden beschrieben, dass sowohl die Bagatellisierung der Diskriminierungsfälle durch Vorgesetzte, als auch mangelnde Interventionen durch Arbeitgebende ihren Leidensdruck verstärkt hätten.

In 19% der Fälle handelte es sich um den Bereich „Bildung“, welcher Kindergarten, Schule, Offenen Ganztags und die Ausbildung umfasst. Im Kontext der Institution Schule wurde verstärkt beschrieben, dass bei Streit unter Gleichaltrigen Lehrkräfte die Schuld überproportional bei Kindern/Jugendlichen mit internationaler Familiengeschichte suchen, diese Kinder seltener nach der Streitursache gefragt werden und ihnen weniger geglaubt wird. Trotz sehr guter Noten bekamen Kinder mit internationaler Familiengeschichte keine Gymnasialempfehlung – und sie waren im Schulalltag rassistischen Sprüchen und Vorurteilen durch Lehrpersonal oder Mitschüler*innen ausgesetzt.

Bei „Behörden“ erlebten 16% der Ratsuchenden rassistische Diskriminierung. Fast immer ging es darum, dass die Ratsuchenden von Behörden nicht das bekamen, worauf sie einen rechtlichen Anspruch besaßen. Es ging dabei oft um existentielle Sachverhalte, wie die Nicht-Ausstellung von Geburtsurkunden, Ausweisen oder der Verlängerung von Aufenthaltstiteln, obwohl die Ratsuchenden fristgerecht alle notwendigen Unterlagen vorlegten. Hinzu kamen Fälle von abweisendem 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.

9% der Ratsuchenden kamen zum Antidiskriminierungsbüro, weil sie Rassismus im Öffentlichen Raum erlebten. Dazu gehörten sowohl verbale als auch körperliche Gewalt durch Passant*innen. Beispielsweise wurde ein Neunjähriger beim Sammeln von Kamelle während eines Karnevalssumzugs von einem Erwachsenen angeschrien, er solle „wieder dahin zurück“, wo er herkomme. Personen of Color wurden aus dem Nichts rassistisch beleidigt und mit Wasser oder Kaffee überschüttet.

Etwa 8% der Fälle spielten sich im Gesundheitssystem ab. Menschen, die von der Mehrheitsgesellschaft nicht als deutsch gelesen werden, wurden von Ärzt*innen in ihren Symptomen nicht ernst genommen, wurden mit rassistisch konnotierten Fragen konfrontiert und/oder erhielten keine adäquate Behandlung. Daneben berichteten Ärzt*innen und Pflegekräfte, dass sie von ihren Patient*innen rassistisch behandelt wurden.



Im Bereich „Polizei/Justiz“ ging es mit 7% darum, dass Hausdurchsuchungen ohne richterlichen Durchsuchungsbeschluss oder eine konkrete Gefahr vorgenommen wurden oder dabei übermäßig gewaltvoll mit den betroffenen Personen of Color umgegangen wurde. Daneben gab es viele Ratsuchende mit der Erfahrung von racial profiling: so wurden Menschen, u.a. Kinder, von der Polizei durchsucht, ohne sich erklären zu können, warum sie ausgesucht wurden und obwohl sie nicht schuldig waren und nach der Durchsuchung weitergehen konnten. Das Verhalten der Beamt*innen wurde häufig als sehr respektlos erlebt. Und es fehlte in der Regel eine (ausreichende) Einordnung oder Erklärung der Vorgänge während der Durchsuchung seitens der Beamt*innen.

4% der Ratsuchenden kamen aufgrund von Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt: So gab es einige Fälle, in welchen Eigentümer*innen bei der Wohnungssuche offen sagten, dass sie „keine Ausländer“ wollten, in einigen anderen Fällen wurde diese Haltung subtiler vermittelt. In weiteren Fällen wurde Personen mit internationaler Familiengeschichte von Nachbarn ohne Anhaltspunkt etwas vorgeworfen, was von allen anderen Mietparteien ebenfalls hätte verursacht werden können. Dieser unbegründete Vorwurf wurde dann von den beschuldigenden Nachbar*innen dazu genutzt, die Ratsuchenden über Monate hinweg einzuschüchtern.

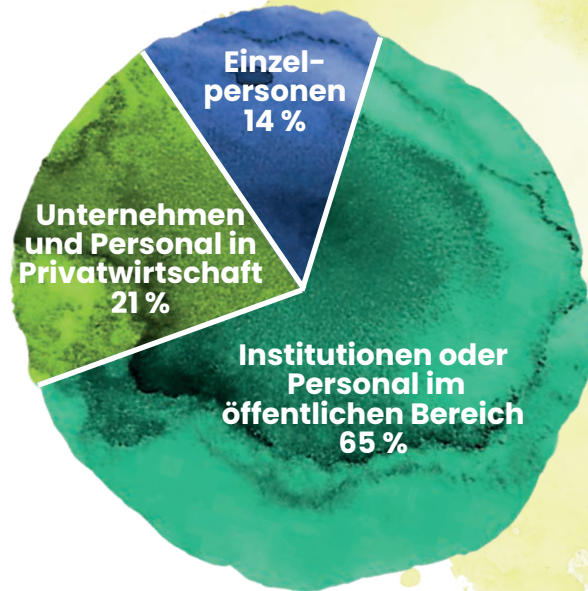
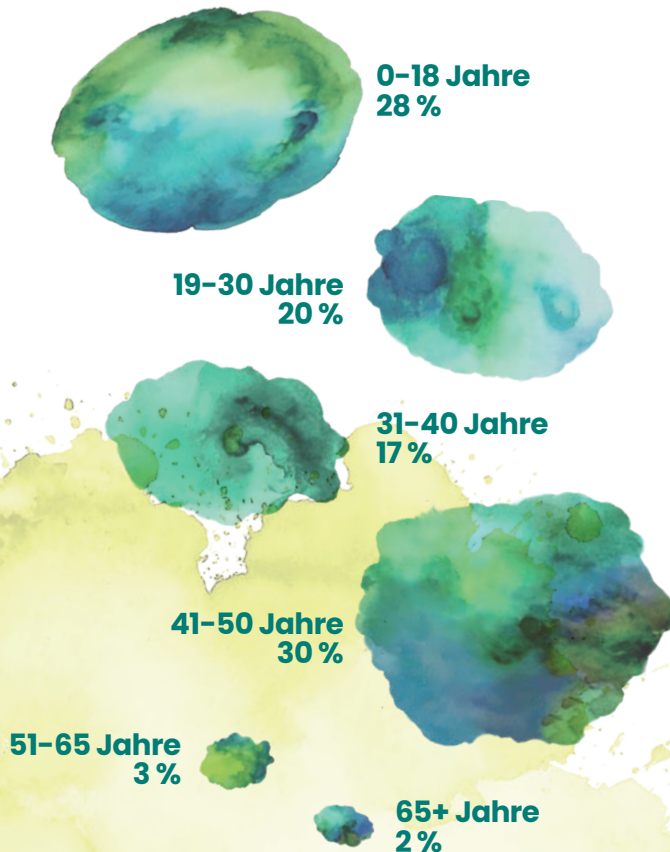
Mit 2%, im Vergleich am wenigsten, wurden Fälle im Dienstleistungssektor berichtet: Ratsuchende erlebten beispielsweise, dass sie nicht in ein Fitness-

studio oder eine Disco reinkamen, keinen Kredit, trotz entsprechender Einkünfte, bei einem Kreditinstitut bekamen oder in einer Bank mit Blick auf ihre Hautfarbe als „arm“ eingestuft und daher am falschen Schalter stehend stereotypisiert wurden.

Die verschiedenen Antidiskriminierungsbüros in Köln verzeichnen ansteigende Zahlen von Antisemitismus und Anti-Muslimischen Rassismus.

Alter

Folgendermaßen war das Alter der Ratsuchenden aufgeteilt:



Verursachende

Als Verursacher*innen von Diskriminierungen wurden mit 65% Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich erfasst. Mit 21% wurden Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich als Verursacher*innen und mit 14% Einzelpersonen gemeldet.

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, zuge-

schriebene Herkunft) diskriminiert wurden. Beispiel für unmittelbare Diskriminierung: Eine Person wird auf offener Straße rassistisch beleidigt.

Mittelbare Diskriminierung bedeutet, dass vermeintlich neutrale Kriterien die Diskriminierung legitimieren. Beispiel für 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 Veran-

staltung 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. Für die Erstellung der Statistik ordnen wir die Fälle dennoch nach dem prägnantesten Merkmal ein. Besonders oft berichten uns Ratsuchende zunächst, 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.



**Unmittelbare
Diskriminierung
2/3**

**Mittelbare
Diskriminierung
1/3**

FALLBEISPIELE

Fall 1: Arbeit

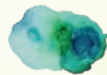
(Verlauf positiv)

Frau A. kam in die Beratung wegen Problemen auf ihrer Arbeit in einer sozialen Einrichtung. Sie sei im Kolleg*innenkreis die einzige Person mit internationaler Familiengeschichte und gleichzeitig die Einzige, die immer wieder in der Küche arbeiten und überproportional häufig putzen müsse. Keine*r der rund 40 Mitarbeitenden mit derselben Stellenbeschreibung habe in der Küche arbeiten müssen.

Als Frau A. dies bei ihrem Vorgesetzten ansprach, habe er sehr wütend und aggressiv reagiert. Er schlug z.B. auf den Tisch und schrie Frau A. an. Auch habe er Frau A. gefragt, warum sie überhaupt auf den Plan mit den Aufgabenverteilungen schaue und ihr vorgeworfen, ungerechte Aufgabenverteilungen gesucht zu haben.

Gemeinsam mit der Mitarbeiterin im Antidiskriminierungsbüro überlegte Frau A. eine Strategie, wie sie das Gespräch mit der Vorgesetzten ihres Chefs am besten führen könnte. Zusätzlich schrieb das Antidiskriminierungsbüro einen Brief an diese Vorgesetzte, um Frau A.s Perspektive zu unterstreichen und bat um Lösungen für eine gerechtere Aufgabenverteilung.

Da es zeitgleich einen Wechsel in der Führung der Organisation gab, wurden Frau A.s Belange von einer neuen Person bearbeitet. Zudem kam Frau A. in ein neues Team. Glücklicherweise wurde Frau A. ernst genommen und sie kann nun genauso viel pädagogisch arbeiten wie alle anderen Mitarbeitenden.



Fall 2: Schule

(Verlauf positiv/offen)

Frau B. kam mit ihrem 7-jährigen Sohn und ihrer 4-jährigen Tochter in die Beratung. Sie berichtete, dass ihr Sohn in letzter Zeit sehr unruhig war und „komische“ Fragen stellte. Frau B. beschrieb, dass sie sich emotional sehr durcheinander fühle und sortieren wolle, ob das, was ihrem Sohn passiere, überhaupt als Diskriminierung zählt und wie sie damit umgehen könne, ohne ihrem Kind zu schaden.

*Menschen sollen ihr Selbstbild als guter und gerechter Mensch aufrechterhalten. Wenn sie kritisiert werden, bspw. wenn sie mit ihrer Ungerechtigkeit und/oder ihrem Rassismus konfrontiert werden, wird das Selbstbild in Frage gestellt. Unbewusst reagieren Menschen häufig defensiv und wütend. In diesem Kontext findet häufig eine Täter*in-Opfer-Umkehr statt: die Person, die das Problem anspricht, wird als Störenfried gesehen, statt der Person, die sich tatsächlich unfair verhält.*

Hier wird deutlich, dass Rassismus tiefgreifende Auswirkungen hat, auch, wenn das nicht für alle sichtbar ist.

Sie erzählte, dass ein Mitschüler ihrem Sohn sehr oft Fragen zu seiner Hautfarbe stelle, wie: „Warum bist Du schwarz?“. Ihr Sohn sei von den Fragen, auf die er keine Antworten habe geben können, so verunsichert worden, dass er seiner Mutter gegenüber Fragen stellte, aus denen deutlich wurde, dass er seine Hautfarbe mit schlechten Eigenschaften und Charakter in Verbindung bringt. Alle Versuche, ihren Sohn zu ermutigen, seien bei ihm nicht angekommen. Daraufhin informierte Frau B. die Klassenlehrerin über den Vorfall. Diese fand, dass das andere Kind nur neugierig und es ja ganz „normale“ Fragen seien. Frau B. berichtete außerdem, dass ihr Sohn in dem Fußballverein, in dem er Fußball spielte, von einem Jungen aus einer anderen Gruppe rassistisch beschimpft wurde. Als Frau B. den Trainer darüber informierte, habe er verständnisvoll reagiert und vorgeschlagen, mit dem anderen Jungen zu sprechen. Seitdem sei allerdings nichts mehr passiert.

Die Mitarbeiterin des ADBs bat die Lehrerin um ein gemeinsames Gespräch. Diese war sehr offen und fand zeitnah einen Termin. Sie erklärte, dass ihr nicht bewusst gewesen sei, welche Folgen die Aussagen für das betreffende Kind hatten, da er in der Klasse sehr beliebt sei und glücklich wirke. Sie wurde für die Absicht und Auswirkungen solcher „Fragen“ sensibilisiert. Außerdem versuchte die Mitarbeiterin des ADBs deutlich zu machen, was es für ein Kind bedeutet, der einzige Schwarze Junge in der gesamten Schule zu sein. Die Lehrerin fragte nach ihren Handlungsmöglichkeiten. Neben Literaturhinweisen nahm die Lehrerin aus dem Gespräch das Angebot des ADBs mit, einen Workshop zum Thema Diskriminierung und Rassismus für die Lehrkräfte anzubieten. Bisher gab es leider keine Anfrage der Schule.



Fall 3: Polizei/Justiz (und öffentlicher Raum)

(Verlauf offen)

Herr C. kam in die Beratung aufgrund von Diskriminierungserfahrungen durch die Polizei.

Der Ratsuchende stand an einem frühen Morgen vor der Tür eines Clubs, den er gerade besuchte, um eine Zigarette zu rauchen. Dort habe ihn eine kleine Gruppe angesprochen. Da Herr C. lieber allein und in Ruhe eine Zigarette rauchen wollte, habe er der Gruppe nur zugewinkt und sich weggedreht. Daraufhin habe ihm eine Person der Gruppe, die Herrn C. schon zu Beginn als besonders aggressiv aufgefallen war, etwas Unverständliches zugebrüllt und begonnen, sich in das Sichtfeld von Herrn C. zu stellen. Herr C. habe mehrmals ruhig gesagt, dass er lieber allein

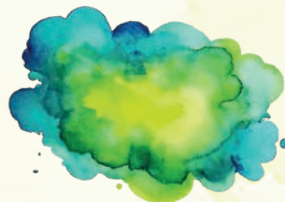
rauchen wolle und nicht in der Stimmung sei, sich mit jemandem zu unterhalten. Daraufhin habe die Person angefangen, ihn laut aufzufordern, doch endlich mit ihm zu reden, und sei immer nähergekommen. Da habe Herr C. diesen weggeschubst und eine körperliche Auseinandersetzung begann. Die Polizei wurde von jemandem alarmiert und traf zügig ein und löste den Kampf auf.

Die Polizeibeamt*innen trennten Herrn C. und die kleine Gruppe. Nach Feststellung aller Personalien nahmen sie die Aussagen der Gruppemitglieder schriftlich auf. Herr C. habe sich jedoch nicht zu den Vorkommnissen äußern dürfen. Bei seinen Versuchen einer Stellungnahme, sei er immer wieder unterbrochen worden, die Polizeibeamt*innen hätten sich keine Notizen gemacht und ihm gesagt, er solle „einfach weg gehen“. Die Verletzungen, die Herr C. davon trug, seien ebenfalls nicht dokumentiert und kein Krankenwagen dazu geholt worden. Als die Polizeibeamt*innen sich auf den Weg zu ihren Autos machten, hätten sie die erneuten mehrfachen Hinweise von Herrn C., dass er auch berichten wolle, was geschehen war, ignoriert. Auch gaben sie ihm nicht die Dienstnummer oder Namen, wozu Polizeibeamt*innen eigentlich verpflichtet sind. Herrn C. gelang es, einige Fotos von den abfahrenden Polizeiwagen zu machen und auch seine Wunden fotografisch festzuhalten. Am nächsten Tag ließ er seine Wunden bei seinem Haus- und Augenarzt dokumentieren.

Die Mitarbeiterin des ADBs verfasste eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Sie forderte eine Stellungnahme der Polizei mit einer Aufklärung über den aktuellen Ermittlungsstand sowie eine Erklärung darüber, dass mit den Beamt*innen über ihr Verhalten gesprochen werde. Die Atteste und Fotos des Ratsuchenden wurden der Dienstaufsichtsbeschwerde beigelegt.

Die Antwort der Polizei war lediglich ein Verweis darauf, dass keine Auskünfte gegeben werden könnten, da Herr C. „Betroffener eines Strafverfahrens“ sei. Über diesen Status wurde Herr C. bis heute nicht offiziell informiert. Jede weitere mögliche Antwort blieb aus.

*Hier wird deutlich, dass eine klare Unterscheidung der beiden Parteien durch die Polizist*innen stattfand: Wen nehme ich ernst, wem höre ich zu, wessen Einsprüche und Bedarfe tue ich als nichtig ab?*



KÖLNER FORUM GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

Der 21. März ist der „Internationale Tag gegen Rassismus“. Zum 63. Mal fand 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 24. März 2023. Dabei wurde die Woche vom 20. bis 24. März als „Internationale Woche gegen Rassismus“ unter einen besonderen Fokus gestellt.

Innerhalb dieser Zeit plante das Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung als Kooperationspartner*in mit den verschiedenen Mitgliedsorganisationen am 17.03. eine gemeinsame öffentliche Auftaktveranstaltung, einen Aktionstag am 21.03. sowie weitere begleitende Veranstaltungen im Rahmen der Internationalen Woche gegen Rassismus in Anlehnung an den Kölner Themenschwerpunkt der Aktionen des Forums „Critical Wellbeing – Die Bedeutung von Self-Care im Kontext von Rassismus“. Die Veranstaltungstage des Kölner Forums boten in diesem Jahr sowohl Angebote für Rassismus-erfahrene Personen als auch Angebote für Fachkräfte in der rassismuskritischen Arbeit.

Die Auftaktveranstaltung des Kölner Forums fand am 17.03.2023 in der Zeit von 15 Uhr bis 17 Uhr im FORUM Volkshochschule am Neumarkt in Präsenz statt. Unter dem Jahresmotto „Misch dich ein!“ der Internationalen Woche gegen Rassismus 2023 befasste sich die Auftaktveranstaltung thematisch mit der Bedeutung von Critical Wellbeing für rassismuserfahrene Personen und der Forderung entsprechender Ressourcen.

Bis zum 21.03.2022 gab es dezentral, in den unterschiedlichen Stadtteilen Kölns, in denen die Mitgliedsorganisationen ansässig sind und ihre Einflussbereiche haben, verschiedene themenrelevante Veranstaltungen in Präsenz und online. Die Mitglieder organisierten die Veranstaltungen in verschiedenen Formaten, wie Diskussionsveranstaltungen, Workshops, Filmvorführungen und kulturelle Veranstaltungen – größtenteils mit eigenen personellen und finanziellen Mitteln. Zu den Angeboten zählten:

ONLINE-WORKSHOP ZU DISKRIMINIERUNGSSENSIBLER SPRACHE, DER AUFGRUND SEHR POSITIVER RESONANZ UND GROSSER NACHFRAGE ZUM WIEDERHOLTEN MAL ANGEBOTEN WURDE.

Veranstaltet vom Bürgerzentrum Vingst – VingsterTreff.

**WORKSHOP “KRITISCHES WEISS SEIN”
(FÜR ALLIES)**

Veranstaltet von ADB Köln / ÖgG e.V.

**SAFER SPACE WORKSHOP FÜR SCHWARZE,
QUEERE PERSONEN**

Veranstaltet von MiSSA Köln

**GESPRÄCHSRUNDE FÜR RASSISMUSERFAHRENE
ELTERN VON KINDERN MIT BEHINDERUNG
MIT DEM FOKUS AUF EMPOWERMENT GEGEN
MEHRFACHDISKRIMINIERUNG.**

Veranstaltet von Pamoja Afrika e.V. Köln

**WORKSHOP “EMPOWERMENT DURCH
THEATER & KÖRPER” (für BiPoC)**

*Veranstaltet in Kooperation von ADB Köln / ÖgG e.V.
& Caritasverband für die Stadt Köln e.V.,
Antidiskriminierungsarbeit.*

**MEDITATIONS- UND ACHTSAMKEITSWORKSHOP
“INKLUSIVE ACHTSAMKEIT”
(FÜR MENSCHEN MIT UND OHNE BEHINDERUNG)**

Am 21.03.2023, dem eigentlichen Internationalen Tag gegen Rassismus, fand ein Großer Aktionstag statt. In den Räumlichkeiten des "Haus der Kulturen" der Nathanael-Kirchengemeinde in Köln-Bilderstöckchen gab es ein vielfältiges Tagesprogramm mit Veranstaltungen in diversen Formaten. Die Veranstaltungen fanden teilweise parallel statt und wurden abhängig von der Zielgruppe zeitlich eingeteilt. Organisiert wurde der Aktionstag von mehreren Forums-

Mitgliedsorganisationen und weiteren Kooperationspartner*innen. Begleitend zu den Veranstaltungen gab es, genau wie bei der Auftaktveranstaltung, eine Kinderbetreuung und Verpflegung. Ebenso wurde ein Awareness-Team eingesetzt, um Awareness-Standards einzuhalten und Barrierefreiheit zu ermöglichen.

Inhaltlich setzte sich das Tagesprogramm aus folgenden Angeboten zusammen:

**„CRITICAL WELLBEING UND SELF-CARE
IM KONTEXT VON RASSISMUS“**

„AWARENESS-TO-GO“

Pamoja Afrika e.V. Köln

„EMPOWERMENT“

ADB: Caritasverband für die Stadt Köln e.V./ ÖgG e.V.

“CRITICAL WHITENESS”-SPACE

**SAFER SPACE FÜR DRITTSTAATLER*INNEN
AUS DER UKRAINE (FRAUEN UND MÄNNER)**

Solution Center Cologne e.V.

**YOGA UND MEDITATION
(FÜR BIPOC / SPEZIELL WOMEN OF COLOUR)**

ADB Köln / ÖgG e.V.

**“FEELING ALIVE IN MY BODY” – TANZ-
IMPROVISATIONS-WORKSHOP (BPOCs & ALLIES)**

*Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische
Zusammenarbeit e.V.*

“PERSÖNLICHE SCHATZKISTE“

SKM Familienzentrum Bocklemünd

ACHTSAMKEITSANGEBOTE

SKM Familienzentrum Bocklemünd

BILDUNGS- ANGEBOT DER CARITAS IN ZAHLEN

Insgesamt gab es
27 Veranstaltungen,
an denen **474**
Menschen
teilnahmen

2
Radiobeiträge

232 fortgebildete
Fachkräfte,
welche haupt-
beruflich mit
Personen mit
Einwanderungs-
geschichte
arbeiten

155 erreichte
Personen durch
Inputs für
Fachkräfte/
interessierte
Öffentlichkeit

**77 sensibilisierte
Jugendliche durch
frühe Bildungs-
angebote für die
neue Generation**

**47 gestärkte
People of Color durch
Empowermentangebote**

**59 Fachkräfte, die
beraten wurden
hinsichtlich ihrer eigenen
Arbeit, Weitervermittlung
von Studien und
Referent*innen**

THEMEN DER WORKSHOPS FÜR FACHKRÄFTE

**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
gegenüber meiner
Zielgruppe?**

Im Jahr 2023 stiegen sowohl Fälle von antimuslimischem Rassismus als auch Antisemitismus an. Deshalb möchten wir die langjährige Arbeit unserer Kolleg*innen in den Fokus stellen.

SYNAGOGEN-GEMEINDE KÖLN

Die Hauptziele der Integrationsagentur der Synagogen-Gemeinde Köln sind die Verbesserung der Integrationschancen von Menschen mit Migrationshintergrund (vorwiegend Zugewanderte aus der ehemaligen Sowjetunion) sowie die Sensibilisierung gegen Rassismus und Antisemitismus. Wir führen unterschiedliche Seminare zu den Themen „Rassismus“, „Judaismus“ und „Antisemitismus“ durch und veranstalten Workshops und Trainings zur Vorbeugung von Rassismus und Antisemitismus.

Ein wichtiger Schwerpunkt sind präventive Maßnahmen gegen Antisemitismus. Wir bieten Projektwochen an Schulen, Tagungen, Seminare und Workshops für unterschiedliche Zielgruppen zu den Themen „Judentum“, „Antisemitismus“, „Jüdische Zuwanderer in Deutschland“, „Stereotypen und Vorurteile“, „Interkulturelles Training“ an. Ebenso sind wir mit Servicestellen vernetzt, welche Beratung bei antisemitischen Vorfällen anbieten und unterstützen diese tatkräftig.

In Kooperation mit dem Caritasverband Köln und dem Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. wurden bisher im Rahmen des Projektes „Weißt du wer ich bin?“ verschiedene Veranstaltungen durchgeführt: z.B. im Oktober

und November 2020. Pädagogische Fachkräfte, Schulsozialarbeiter*innen und Kursleiter*innen von Integrationskursen haben daran teilgenommen. Religiöses Wissen, Sensibilität für die Tradition und Bräuche der zugewanderten Kulturen sowie eine eigene religiöse Verortung fördern ein konstruktives Miteinander im Austausch und Dialog mit Anderen und Andersgläubigen.

Seit Oktober 2023 bis Oktober 2024 läuft bei uns das Projekt „Weißt du wer ich bin? Woran wir glauben? Gemeinsam gegen Vorurteile“ in Kooperation mit dem Caritasverband Köln und dem Begegnungs- und Fortbildungszentrum Muslimischer Frauen, die seit Jahren unsere Kooperationspartner sind.

Einmal monatlich finden in den Räumlichkeiten des Caritasverbandes Köln (Klarissenkloster) diverse Veranstaltungen im Rahmen der interreligiösen Reihe statt, die den interreligiösen Dialog fördern und den Austausch zwischen verschiedenen Glaubensrichtungen ermöglichen.

Im Rahmen unserer interkulturellen Arbeit fördern wir die Möglichkeiten der Begegnung und des Austausches im interreligiösen Dialog und unterstützen die Entfaltung interreligiöser Kompetenzen.

BEGEGNUNGS- UND FORTBILDUNGSZENTRUM MUSLIMISCHER FRAUEN

Maßnahmen gegen antimuslimischen Rassismus im BFmF e.V.

Die Bildungs- und Beratungsinstitution Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen (BFmF) e.V. existiert seit 1996 mit einem breiten Angebot zum Empowerment und zur Integration von (vornehmlich muslimischen) Menschen mit Migrationsgeschichte. Neben der wichtigen Integrationsarbeit ist die Institution auch ein wichtiger Ansprechpartner:in für gesamtgesellschaftliche Kooperationspartner:innen. Im Rahmen der drei anerkannten Bildungswerke werden u.a. Integrationskurse, Hauptschulabschlusskurse, Familienbildung und ein breites Bildungsangebot zu verschiedenen gesellschaftlichen Themenfeldern bereitgestellt. Ein mehrsprachiges Beratungsangebot bietet Unterstützung für ratsuchende Menschen unterschiedlicher Herkunft.

Die Integrationsagentur des BFmF e.V. arbeitet in vier Schwerpunktfeldern; darunter zur Antidiskriminierungsarbeit und fördert mit ihren Aufklärungsangeboten die interne und externe Vernetzung und den Austausch im Sozialraum.

Projekte zur interkulturellen und interreligiösen Verständigung nehmen einen bedeutenden Platz im Angebot des BFmF ein. Durch das Projekt „Kennenlernen verbindet“, gefördert über die Bundeszentrale für politische Bildung, werden insbeson-

dere Fortbildungsangebote für Multiplikator:innen zu den Themen Islam und Muslime organisiert.

Darüber hinaus bestehen seit mehreren Jahren Kooperationen im Rahmen des Projekts „Weißt du wer ich bin?“ mit der Integrationsagentur der Caritas Köln und der Integrationsagentur des Begegnungszentrums der Synagogengemeinde Köln-Porz. In diesem Zusammenhang werden gemeinsam dialogische Veranstaltungsreihen zu verschiedenen Themen mit dem Ziel der Begegnung und des gegenseitigen Austauschs von Menschen durchgeführt. Ein Highlight dieser Kooperation war die Ausrichtung eines dialogischen Lichterfests am 06.12.2023 mit über 100 Gästen.

Das Thema antimuslimischer Rassismus ist gewissermaßen eine Querschnittsaufgabe in allen Arbeitsfeldern des BFmF. Die Arbeit des BFmF e.V. besteht in diesem Bereich insbesondere in der Aufklärung und Sensibilisierung der Zielgruppe (u.a. Seminare mit der Polizei zur Gewaltprävention und zum Umgang mit Alltagsrassismus). Ein wichtiges Anliegen hierbei ist eine bessere Sichtbarmachung von antimuslimisch motivierten Diskriminierungs- und Gewaltfällen, so dass die gesellschaftliche Wahrnehmung diesbezüglich gesteigert und die Brisanz des Themas erkannt wird.

Fälle von antimuslimischem Rassismus werden häufig verknüpft mit anderen Themen an die An-

sprechpartner:innen herangetragen. Antimuslimischer Rassismus wird von den Betroffenen z.B. bei der Suche nach einer Arbeitsstelle, einer Wohnung und bei Behörden erfahren. Diese strukturelle Diskriminierung findet laut Angaben der Betroffenen oft verdeckt statt. Oft wird ein anderer Grund für die Ablehnung genannt, so dass Betroffene keine Handhabe dagegen haben. Deutlicher sind Erfahrungen von Alltagsrassismus wie Nichtbeachtung, Beleidigungen und eindeutige Benachteiligung z.B. beim Einkaufen, in öffentlichen Verkehrsmitteln und auf der Straße.

In beiden Formen von antimuslimischem Rassismus findet je nach Schwere des Falls eine Ver-

weisberatung zu bestehenden Fachberatungen statt oder eine Aufforderung den Fall bei der Polizei zu melden. Eine statistische Erfassung der Fälle im BFmF ist nicht möglich, da die Betroffenen sich an unterschiedliche Ansprechpartner*innen wenden und die Fälle nicht zentral erfasst werden. Es findet eher eine informelle Aufnahme statt.

Das BFmF ist Mitglied in der CLAIM-ALLIANZ gegen antimuslimischen Rassismus und beteiligt sich an deren jährlichen Aktivitäten zur gesellschaftlichen Aufklärung und Sensibilisierung zu dieser Problematik. Außerdem ist das BFmF auch Mitglied im Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus NRW.



HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN 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.

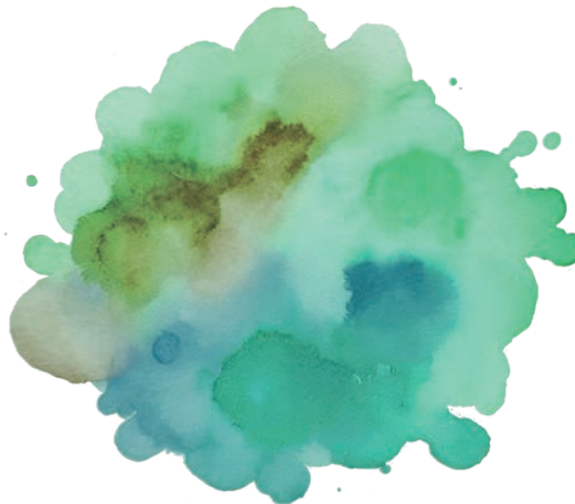
Was tun bei Rassismus im öffentlichen Raum?

- 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 *weißen* Menschen suchen.



Glossar der Rassismussensibilität

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

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.

BIPOC (Black, indigenous and Person bzw. People of Color) oder **PoC** (People of Color/ Person of Color) sind Selbstbezeichnungen von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als *weiß*, deutsch

und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren.

Powersharing ist das „Gegenstück“ zu Empowerment und bezeichnet die Handlung privilegierter Menschen 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

Notizen

Impressum

Herausgegeben von: Antidiskriminierungsarbeit
des Caritasverbandes für die Stadt Köln

Verantwortlich für den Inhalt: Thivitha Himmen, Lara Nicolaysen und Sailja Schallenberg

Lektorat: Giovanna Caloiero

Layout: Adrian Brachman

Druck: wir-machen-druck.de

Erscheinungsdatum: 08/2024

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 Beratungsstelle
Antidiskriminierungsarbeit

