

Anlage

Gemeinsamer Bericht der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im "Drei-Säulen-Modell" in Köln

Der vorliegende gemeinsame Bericht der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im „Drei-Säulen-Modell“ stellt die statistischen Auswertungen der Bearbeitung von Beschwerden über Diskriminierung in den Beratungsstellen in den Jahren 2008, 2009 und 2010 dar. Die statistischen Auswertungen sind mit Kommentaren und Anmerkungen versehen, welche die Relation zwischen den jeweiligen Fallzahlen und der Verbreitung des Phänomens „Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft“ beziehungsweise dem Beschwerdeverhalten der Betroffenen thematisiert.

Zur Veranschaulichung der Mannigfaltigkeit der Erscheinungsformen von Diskriminierung und zum Aufzeigen von Interventionsmöglichkeiten und –wirkungen sind dem Bericht Fallbeispiele aus der Beratungspraxis der jeweiligen Beratungsstelle beigelegt.

Hinsichtlich der Arbeitsansätze und –methoden der einzelnen Träger wird auf den ausführlichen gemeinsamen Bericht 2006 in Broschüreform verwiesen.

Die Träger im „Drei-Säulen-Modell“ streben eine ausführlichere, öffentlichkeitswirksame gemeinsame Berichterstattung über das gesamte Spektrum ihrer Aktivitäten an, um die Sensibilisierung der Stadtgesellschaft gegenüber der Thematik „Diskriminierung“ voran zu treiben. Die Umsetzung dieses Vorhabens hängt wesentlich von der Verfügbarkeit der Mittel zur Finanzierung einer Veröffentlichung ab. Unabhängig davon erstellen die nichtstädtischen Träger jährliche Tätigkeitsberichte im Rahmen der eigenen Öffentlichkeitsarbeit.

Die nachfolgenden Berichtsteile, die sich auf die Arbeit der einzelnen Einrichtungen beziehen, haben die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln, das Antidiskriminierungsbüro im Caritasverband für die Stadt Köln e. V. und das AntiDiskriminierungsbüro von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. jeweils in eigener Verantwortung erstellt.

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in den Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln im Jahr 2008

AntiDiskriminierungsbüro von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Im Zeitraum von 01.01.2008 – 31.12.2008 wurden **106** neue Diskriminierungsbeschwerden aufgenommen und bearbeitet sowie mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW – das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde – systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet.

Einmalige Anfragen und Meldungen, die anonym erfolgten oder nach der ersten Kontaktaufnahme in keinen weiteren Beratungsprozess mündeten, sind in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt.

Diskriminierungsbereiche

In der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG lassen sich bestimmte Bereiche herauskristallisieren, in denen diskriminierende Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten. Diese betreffen:

- Öffentliche Institutionen und Behörden wie die Ausländerbehörde, die Agentur für Arbeit, das Wohnungs- und Ordnungsamt sowie diplomatische Vertretungen — zusammengefasst unter der Kategorie „**Ämter/Behörden**“;
- „**Arbeit**“ klassifiziert alle Diskriminierungsvorkommnisse im Bereich der Beschäftigung, z.B. Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Auswahlgespräche und -kriterien, Einstellungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Entlohnung, beruflicher Aufstieg, Mobbing und Bossing;
- Die im „**Bildungsbereich**“ erfassten Beschwerden reichen von Ungleichbehandlungen im Primarbereich, Sekundarbereich I und II über das Hochschulwesen bis hin zu diskriminierenden Praktiken privater und öffentlicher Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung;
- Diskriminierungen, die sich in öffentlichen Verkehrsmitteln, beim Zugang zum Gesundheitswesen, in der Gesundheitsversorgung selbst, im Unterhaltungs- und Freizeitgewerbe, in Gaststätten sowie während der Inanspruchnahme von sonstigen kommerziellen und sozialen Diensten ereigneten, sind der Kategorie „**Dienstleistungsbereich**“ zugeordnet;
- Der „**öffentliche/nicht-öffentliche Wohnbereich**“ umfasst (ethnisierte) Nachbarschaftskonflikte, Mietstreitigkeiten und Diskriminierungsvorkommnisse bei der Wohnungssuche und -anmietung sowie zwischen Mietparteien und Hausverwaltungen;
- Vorwürfe willkürlicher Personal-, Verkehrs- und Handtaschenkontrollen durch Polizeibeamtinnen und -beamte sind unter der Kategorie „**Polizei**“ zusammengefasst;
- Mit der Kategorie „**Sonstige**“ sind alle Vorfälle rassistischer und rechtsextremistischer Beschimpfungen/Beleidigungen im öffentlichen Raum (wie z.B. Straße, Haltestelle, Public Viewing) bezeichnet. Hierunter fallen auch Beschwerden über ethnisierte sowie islamophobe Berichterstattung in Medien.

Der prozentual größte Anteil der im Erfassungszeitraum bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden ereignete sich mit insgesamt 29% auf „**Ämtern und/oder Behörden**“. Als weiterer zentraler Bereich kristallisiert sich mit 21% der Gesamtfälle der „**Bildungsbereich**“ heraus. An dritter Stelle stehen mit insgesamt 16% Diskriminierungen im „**Arbeitsbereich**“, gefolgt von Diskriminierungen im „**öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich**“ mit 12%. 8% der Diskriminierungsfälle trugen sich im „**Dienstleistungsbereich**“ zu. Weitere 8% der bearbeiteten Beschwerden sind der Kategorie „**Sonstige**“ zugeordnet. 6% der Gesamtfälle gehen letztlich auf diskriminierende Vorfälle mit der „**Polizei**“ zurück.

Diskriminierungsgründe

60% der Klientel gaben an, aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert worden zu sein, gefolgt von „**Äußere Erscheinung**“ mit 22%. Mit dieser Kategorie werden äußerliche Merkmale wie Haut- und Haarfarbe beschrieben. 9% der Betroffenen führten ihre erlittene Diskriminierung auf ihre „**Religion/Weltanschauung**“ und 1% auf ihren „**Aufenthaltsstatus**“ zurück. Die Kategorie „**Sonstige**“ umfasst mit insgesamt 8% Diskriminierungsvorkommnisse aufgrund der Sprache, des Geschlechts, der (angenommenen) sexuellen Identität oder einer Behinderung der betroffenen Personen. Mit dieser Kategorie werden verschiedene, ineinander greifende Diskriminierungsgründe – auch Mehrfachdiskriminierung genannt – ausgedrückt.

Form der Diskriminierung

Unter den ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „**umstrittene Behandlung**“ mit 59% die Spitzenstellung ein.

Zu dieser Form der Diskriminierung zählen z.B. Vorfälle, in denen Beschwerdeführende aus sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen mit Folgendem konfrontiert waren:

- sie werden durch das Personal öffentlicher Institutionen und Behörden geduzt;
- sie erfahren eine Ungleichbehandlung beim Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten, eine Schlechterstellung bei der Bearbeitung von Verwaltungsakten/Anträgen (Bearbeitungszeit, Entscheidungsspielräume etc.), eine Ablehnung eines Verwaltungsaktes/Antrages oder eine Verweigerung von Anträgen (z.B. die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio);
- ihnen wird der Zugang zu Diskotheken oder anderen Freizeiteinrichtungen verwehrt;
- sie werden in Gaststätten bzw. im Gastronomiebereich nicht bedient;
- ihre Kinder erhalten am Ende der Grundschulzeit trotz guter Schulleistungen Übergangsempfehlungen an Hauptschulen;
- sie erfahren bei Fahrkarten-, Personal- und Verkehrskontrollen willkürliche Schikane, und/oder Kriminalisierung.

Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“ erlebten 32% der Betroffenen. Dazu zählen:

- Mobbing/Bossing,
- Verleumdung/Hetze,
- Persönliche, schriftliche und oder telefonische Belästigung, Beleidigung und Bedrohung im öffentlichen Raum oder im Beschäftigungsverhältnis.

„**Körperliche Gewalt**“ kommt in 8% und „**Sachbeschädigung**“ (Beschädigung von Eigentum, (versuchte) Brandstiftung) in 1% der Gesamtfälle vor.

Betroffene

Mit einem Anteil von 79% wandten sich „**Einzelpersonen**“ und einem Anteil von 21% „**Gruppen**“ (Familie, Kolleginnen und Kollegen, Wohngemeinschaften, Gruppe von Jugendlichen) mit einer Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG.

65% der Diskriminierungsmeldungen gingen von Personen männlichen und 35% von Personen weiblichen Geschlechts ein.

Die statistisch ausgewiesenen Fallzahlen gleichen den Zahlen der erfassten Beschwerden und weichen daher von den Zahlen der Personen ab, die an den gemeldeten Diskriminierungsvorfällen als Betroffene beteiligt sind. Gegenwärtig wird die Zahl der tatsächlich Betroffenen noch nicht systematisch erfasst. Diese ist jedoch erfahrungsgemäß deutlich höher als die Zahl der erfassten und bearbeiteten Beschwerden und spiegelt daher auch nicht den tatsächlichen Beratungsaufwand wieder, der in den einzelnen Fällen mit mehreren Betroffenen von Diskriminierung erforderlich ist.

Verursacher/Beschuldigte

In 42% der Fälle wurden von Beschwerde führenden Personen „**Institutionen und/oder Personal im öffentlichen Bereich**“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht. Diskriminierende Vorfälle, die zwischen Beschwerdestellerinnen/Beschwerdestellern und „**Unternehmen und/oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ stattgefunden haben, sind mit 30% zu beziffern.

In 17% der Fälle ging die Diskriminierung von „**Einzelpersonen**“ und in 7% der Fälle von „**Gruppen**“ aus. In 4% der Fälle blieben die Verursacher der Diskriminierung „**Unbekannt**“.

Antidiskriminierungsbüro von Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

Im Berichtszeitraum 2008 fanden in 43 Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt. Die erfassten Fälle werden im Folgenden in den Punkten **Diskriminierungsbereiche, Diskriminierungsgründe, Formen, Betroffene** und **Verursacher** detailliert dargestellt. Hinzu kommen immer wieder zahlreiche Anfragen persönlich, per Mail oder telefonisch. In diesem Rahmen werden Fragen zur Beratung und Interventionsmöglichkeiten erläutert, Informationen vermittelt, Vernetzungskontakte hergestellt und Unterstützung angeboten und geleistet.

Diskriminierungsbereiche

Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen mit 26% ereignete sich im Bereich „**Ämter/Behörden**“. Diese Fälle trugen sich überwiegend bei der ARGE zu. Hier ging es überwiegend um diskriminierendes Verhalten von Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen gegenüber Hilfesuchenden.

Einige wenige diskriminierende Fälle trugen sich im Ausländeramt zu. Hier ging es um ausländerrechtliche Entscheidungen, die in einem gewissen Ermessensspielraum lagen und die trotz dargelegter triftiger Begründungen nicht positiv beschieden wurden.

Ein weiterer großer Anteil mit 23% lag im Bereich „**Bildung**“. Hier ging es um Diskriminierungserfahrungen aufgrund der akzentbesetzten Aussprache und/oder des Aussehens bzw. der Hautfarbe, mangelnder deutscher Sprachkenntnisse, sowie diskriminierende Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schülern und Schülerinnen und auch Schüler untereinander, sowohl im Weiterbildungs- als auch im Schulbereich.

Im Bereich „**öffentlicher/nicht öffentlicher Wohnungsbereich**“, der mit 21% aufgezeigt ist, ging es vorwiegend um Diskriminierungen, die von Mitmietern und Mieterinnen in Wohnobjekten und in der direkten Nachbarschaft ausgegangen sind. Hinzu kamen Diskriminierungserfahrungen, die von Vermietern ausgingen, die Mietanfragen von Migrantenfamilien für freistehende Wohnungen aufgrund ihrer Herkunft abgelehnt haben.

Im „**Arbeitsbereich**“ belief sich der Anteil der gemeldeten Fälle auf 12%. Hier ging es um „**Mobbing**“ am Arbeitsplatz, damit die dann freigewordenen leitenden Stellen von bereits dort tätigen deutschen Kollegen und Kolleginnen besetzt werden konnten.

Der „**Dienstleistungsbereich**“ ist mit einem Anteil von 9% aufgeführt. Hier ging es u.a. um Diskriminierungen in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Geschäften und im Medien-/Anzeigenbereich.

Die prozentual jeweils kleinsten Anteile mit 5% sind in den Bereichen „**Polizei**“ und „**Sonstige/innerhalb der Familie**“ aufgezeigt.

Diskriminierungsgründe

Im Berichtszeitraum 2008 wurden die Ratsuchenden auffallend häufig aufgrund ihrer „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert. Der Anteil beläuft sich auf 70%.

Diskriminierungen aufgrund der „**äußeren Erscheinung**“ sind mit einem Anteil von 30% festzustellen.

Form der Diskriminierung

Den überwiegenden Anteil von 98% nimmt die Form der „**umstrittenen Behandlung**“ ein. Hierunter fallen Diskriminierungen im Bereich Ämter/Behörden, in den Bereichen Wohnumfeld, Schule, Weiterbildung, Hochschule, Dienstleistungsbereich und innerhalb von Familien mit binationalen Paaren.

Die Form der „**körperlichen Gewalt**“ im Dienstleistungsbereich ist hier mit 2% vertreten.

Betroffene

Im Berichtszeitraum 2008 wurden die Betroffenen zu 96% als „**Einzelpersonen**“, d.h. als Passanten, Kunden, Beschäftigte, Ratsuchende, Mitmieter und zu 2% als „**Gruppe**“ – innerhalb der Familie – diskriminiert. Innerhalb der Familie bedeutet, dass binationale Paare aufgrund des unterschiedlichen kulturellen Hintergrundes untereinander Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt waren.

Von den Betroffenen, die die Beratung aufsuchten waren 23 Personen (53,5 %) männlich und 20 Personen (46,5 %) weiblich.

Das Alter war wie folgt verteilt:

Unter 18 Jahren	7 Personen (16,3%)
18 – 25 Jahre-	8 Personen (18,6%)
26 – 30 Jahre	3 Personen (6,9%)
31 – 40 Jahre	10 Personen (23,3%)
41 – 50 Jahre	8 Personen (18,6%)
51 – 65 Jahre	7 Personen (16,3%)
66 Jahre und älter	0 Personen (0%).

Von den Ratsuchenden hatten 11 Personen (25,6 %) die deutsche Staatsangehörigkeit, 8 Personen (18,6 %) hatten einen unbefristeten Aufenthaltsstatus, 20 Personen (46,5 %) einen befristeten Aufenthaltsstatus und 4 Personen (9,3 %) kamen aus den EU-Staaten.

Von den 11 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit hatten 10 Personen einen Migrationshintergrund, u.a. türkisch, iranisch, thailändisch, indisch und russisch.

32 Personen hatten andere Staatsangehörigkeiten wie z.B. 2 ghanaische, 2 äthiopische, 1 kosovarische, 1 koreanische, 2 kongolesische, 1 chinesische, 1 slowenische, 1 indische, 2 türkische, 1 rumänische, 1 bulgarische, 2 eritreische, 2 afghanische, 2 iranische, 2 griechische, 2 irakische, 1 südafrikanische.

Verursacher

In 44% der Fälle waren die Verursacher „**Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich**“. In 28% der Fälle waren „**Einzelpersonen**“, in 26% der Fälle waren „**Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ Verursacher von Diskriminierungen. In 2% der Fälle war es eine „**Gruppe**“.

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

Im Zeitraum vom 01.01.2008 – 31.12.2008 wurden bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln insgesamt **21** Fälle registriert. Die Beschwerden wegen erlebter Diskriminierung, die telefonisch bei der Diskriminierungsstelle gemeldet und nicht konsequent seitens der Betroffenen weiter verfolgt wurden sowie Beratungsfälle, die

sich nicht eindeutig auf Beschwerden wegen Diskriminierung bezogen, wurden in 2008 nicht statistisch erfasst.

Diskriminierungsbereiche

Wie bereits in den vergangenen Berichtsjahren, war der prozentuale Anteil der erfassten Diskriminierungsfälle im Bereich „**Ämter und Behörden**“ am höchsten und betrug in 2008 62%. Mit einem Anteil von jeweils 13% bildeten „**Bildungsbereich**“ und „**sonstige / nicht kommerzielle Dienste**“ weitere Diskriminierungsbereiche. Der „**öffentliche / nicht-öffentliche Wohnbereich**“ folgte mit einem Anteil von 12% an der dritten Stelle.

Diskriminierungsgründe

In 49% der Beschwerden wurde die „**Herkunft / Nationalität**“ der Betroffenen als Grund für eine diskriminierende Behandlung genannt. Bei 38% lag der Anteil der Beschwerden über Diskriminierung wegen „**Äußerer Erscheinung**“. Über Diskriminierungserfahrungen aus Gründen, die in die Kategorie „**Sonstiges**“ gehören, berichteten die Betroffenen in 13% der Fälle.

Form der Diskriminierung

Bei den bearbeiteten und ausgewerteten Beschwerden überwog deutlich die „**umstrittene Behandlung**“ (z.B. Kriminalisierung, abgelehnter Verwaltungsakt, Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen) als Form der Diskriminierung mit einem Anteil von 87%. Die Form „**Sonstiges**“ folgte mit 13% der Fälle.

Betroffene

Beschwerdeführer/innen, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln gewandt haben, waren zu 100% als „**Einzelpersonen**“ von Diskriminierung betroffen.

Verursacher

In 87% der bearbeiteten Fälle waren die Verursacher „**Institutionen oder Personal im Öffentlichen Bereich**“, in 13% „**Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“.

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in den Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln im Jahr 2009

AntiDiskriminierungsbüro von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Die statistisch ausgewiesenen Fallzahlen erfassen wie in den vergangenen Jahren die Anzahl der Beschwerden und nicht die Anzahl der von den gemeldeten Diskriminierungsfällen betroffenen Personen. Gegenwärtig wird die Zahl der tatsächlich Betroffenen noch nicht systematisch erfasst. Diese ist jedoch erfahrungsgemäß deutlich höher als die Zahl der erfassten und bearbeiteten Beschwerden und spiegelt daher auch nicht den tatsächlichen Beratungsaufwand wider, der in den einzelnen Fällen mit mehreren Betroffenen von Diskriminierung erforderlich ist.

Insbesondere nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ist das ADB Köln/ÖgG von Ratsuchenden verstärkt konsultiert worden. Personen, die sich telefonisch oder schriftlich an das ADB Köln/ÖgG wandten, erkundigten sich über die mit dem AGG geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen die erlebte Diskriminierung zu wehren, informierten sich über den Charakter und das Handlungsspektrum der Beschwerdestelle oder brachten in Erfahrung, welche Wege genutzt werden können, um die ihnen widerfahrene Diskriminierung wie z.B. das Mobbing oder Bossing zunächst betriebsintern anzuzeigen, bevor sie in einem weiteren Schritt eine Beratungsstelle einschalten.

Diese einmaligen Anfragen und Meldungen, die anonym erfolgten und/oder nach der ersten Kontaktaufnahme in keinen weiteren Beratungsprozess mündeten, sind in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt.

Im Zeitraum von **01.01.2009 – 31.12.2009** wurden **95** neue Diskriminierungsbeschwerden aufgenommen und bearbeitet sowie mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW – das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde – systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet.

Diskriminierungsbereiche

In der Beratungspraxis des ADB Köln/ÖgG lassen sich bestimmte Bereiche herauskristallisieren, in denen diskriminierende Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten. Diese sind im Bericht für das Jahr 2008 näher beschrieben.

Der prozentual größte Anteil der im Erfassungszeitraum bearbeiteten Diskriminierungsbeschwerden ereignete sich mit insgesamt 33% auf „**Ämtern und/oder Behörden**“. Als weiterer Bereich kristallisiert sich mit 18% der Gesamtfälle der „**Arbeitsbereich**“ heraus. An dritter Stelle stehen mit insgesamt 17% Diskriminierungen im „**öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich**“, gefolgt von Diskriminierungen im „**Bildungsbereich**“ mit 12%. 11% der Diskriminierungsfälle trugen sich im „**Dienstleistungsbereich**“ zu. Weitere 4% der bearbeiteten Beschwerden sind der Kategorie „**Sonstige**“ zugeordnet. 2% der Gesamtfälle gehen auf diskriminierende Vorfälle mit der „**Polizei**“ zurück.

Diskriminierungsgründe

56% der Klientel gaben an, aufgrund ihrer tatsächlichen und/oder zugeschriebenen „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert worden zu sein, gefolgt von „**Äußere Erscheinung**“ mit 19%. Mit dieser Kategorie werden äußerliche Merkmale wie Haut- und Haarfarbe beschrieben. 14% der Betroffenen führten ihre erlittene Diskriminierung auf ihre „**Religion/Weltanschauung**“ und 3% auf ihren „**Aufenthaltsstatus**“ zurück. Die Kategorie „**Sonstige**“ umfasst mit insgesamt 8% Diskriminierungsvorkommnisse aufgrund der Sprache, des Geschlechts, der (vermeintlichen) sexuellen Identität oder einer Behinderung der betroffenen Personen. Mit dieser Kategorie werden verschiedene, ineinander greifende Diskriminierungsgründe, auch Mehrfachdiskriminierung genannt, ausgedrückt.

Form der Diskriminierung

Unter den ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „**umstrittene Behandlung**“ mit 72% die Spitzenstellung ein.

Zu dieser Form der Diskriminierung zählen z.B. Vorfälle, in denen Beschwerdeführende aus sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen mit Verhaltensweisen konfrontiert waren, durch die sie in ihrer Würde herabgesetzt und/oder benachteiligt wurden. Beispiele für diese Diskriminierungsform sind im Bericht für das Jahr 2008 genannt.

Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“ erlebten 25% der Betroffenen. Auch hier wird auf Beispiele aus dem Bericht für das Jahr 2008 verwiesen.

„**Körperliche Gewalt**“ kommt in 2% und „**Sachbeschädigung**“ (Beschädigung von Eigentum, (versuchte) Brandstiftung) in 1% der Gesamtfälle vor.

Betroffene

Mit einem Anteil von 65% wandten sich „**Einzelpersonen**“ und einem Anteil von 35% „**Gruppen**“ (Familie, Kolleginnen und Kollegen, Wohngemeinschaften) mit einer Beschwerde an das ADB Köln/ÖgG.

65% der Diskriminierungsbeschwerden gingen von Personen weiblichen und 35% von Personen männlichen Geschlechts ein.

Verursacher/Beschuldigte

In 40% der Fälle wurden von Beschwerdeführenden Personen „**Institutionen und/ oder Personal im öffentlichen Bereich**“ für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht. Diskriminierende Vorfälle, die zwischen Beschwerdestellerinnen/Beschwerdestellern und „**Unternehmen und/ oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ stattgefunden haben, sind mit 33% zu beziffern.

In 16% der Fälle ging die Diskriminierung von „**Einzelpersonen**“ und in 7% der Fälle von „**Gruppen**“ aus.

In 4% der Fälle blieben die Verursacher der Diskriminierung „**Unbekannt**“.

Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.

2009 fanden in **44** Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt.

Hinzu kamen Kurzberatungen von Ratsuchenden und Kolleginnen im Rahmen 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. In diesem Rahmen wurden von Januar bis Dezember 321 Kontakte genauer erfasst. In diesem Zeitraum galten

- 114 Kontakte Beratungen im Einzelfall persönlich
- 116 Kontakte der Unterstützung von anderen Fachdiensten / Kolleginnen im Einzelfall
- 91 Kontakte der generellen Information zu Vernetzung / fachlichen Inhalten etc. .

Diskriminierungsbereiche

Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen mit 23% ereignete sich im „**Arbeitsbereich**“. Hier ging es u.a. um Mobbing am Arbeitsplatz, um freiwerdende Stellen mit jüngeren, billigeren und deutschen Arbeitskräften besetzen zu können. Auch gab es mehrere Fälle von Diskriminierungen am Arbeitsplatz (im Kollegenkreis) aufgrund der äußeren Erscheinung und Hautfarbe.

Ein weiterer großer Anteil mit 22% lag im Bereich „**Ämter/Behörden**“. Besonders häufig wurde diskriminierendes Verhalten von Sachbearbeitern/ -bearbeiterinnen der ARGE und des Ausländeramtes gegenüber Betroffenen beschrieben.

Der „**Dienstleistungsbereich**“ ist mit einem Anteil von 18% aufgeführt. Hier ging es um Diskriminierungen im Gesundheitsbereich, in Arztpraxen und durch Krankenhauspersonal, sowie im Bereich öffentliche Verkehrsmittel und in Warenhäusern.

Im Bereich „**öffentlicher/nicht öffentlicher Wohnungsbereich**“, der mit 16% aufgezeigt ist, ging es vorwiegend um Diskriminierungen, die von Mietern und Mieterinnen in Wohnobjekten und in der direkten Nachbarschaft ausgegangen sind. Hinzu kamen Diskriminierungen durch Vermieter, die z.B. Mängelbeseitigungsanfragen von Familien mit Migrationshintergrund nicht bearbeitet haben oder bei Beschwerden durch Mitbewohner zunächst nur die afrikanische Familie im Wohnobjekt als ruhestörenden Pol gesehen haben. Auch Mietanfragen von Familien nach freistehenden Wohnungen wurden aufgrund ihrer Hautfarbe abgelehnt.

Im Bereich „**Bildung**“ belief sich der Anteil der gemeldeten Fälle auf 14%. Hier ging es um Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Sprachakzenten, mangelnden deutschen Sprachkenntnissen und/oder des Aussehens bzw. der Hautfarbe, sowie diskriminierende Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schüler/innen wie auch der Schüler/innen untereinander, sowohl im Weiterbildungs- wie auch im Schulbereich.

Der Bereich „**Polizei**“ ist mit 7% aufgeführt. Hier sind Diskriminierungsvorwürfe gegenüber Polizeimitarbeitern und -mitarbeiterinnen bei der Ausübung ihrer Arbeitseinsätze von Betroffenen formuliert worden.

Diskriminierungsgründe

Die Diskriminierungsgründe lagen im Berichtszeitraum 2009 mit 59% im Bereich „**Herkunft/Nationalität**“ und mit einem Anteil von 39% im Bereich „**äußere Erscheinung**“.

Form der Diskriminierung

Bei der Form der Diskriminierung nimmt der gesamte Anteil die Form der „**umstrittenen Behandlung**“ ein. Die Formen „**körperliche Gewalt**“, „**Anfeindung**“ und „**Sachbeschädigung**“ wurden nicht gemeldet.

Betroffene

Die Betroffenen wurden zu 100% als „**Einzelpersonen**“, d.h. als Passanten, Kunden, Beschäftigte, Ratsuchende, Mitmieter u.a. diskriminiert.

Von den Betroffenen, die die Beratung aufsuchten, waren 25 Personen (56%) weiblich und 19 Personen (44 %) männlich.

Bis auf 3 Betroffene hatten alle weiteren einen Migrationshintergrund.

Verursacher

Die Verursacher von Diskriminierungen waren in 50% der Fälle „**Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich**“. In 36% der Fälle wurden „**Einzelpersonen**“ und in 14% der Fälle waren „**Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ als Verursacher benannt.

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

Im Zeitraum vom 01.01.2009 - 31.12.2009 sind bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln 42 Fälle eingegangen. Davon wurde in 27 Fällen Beratungsbedarf aus einem anderen Grund als Diskriminierung festgestellt. Diese Fälle wurden nach einem umfassenden Erstberatungsgespräch beim Interkulturellen Referat wegen des fallbezogenen Beratungs- und Betreuungsumfangs an die Fachdienststellen der freien Träger verwiesen.

In 15 gemeldeten Fällen wurden Beschwerden über Diskriminierung statistisch erfasst und bearbeitet. In zwei dieser Fälle haben die Betroffenen ihre Beschwerden nicht konsequent weiter verfolgt, so dass bereits eingeleitete Interventionsmaßnahmen nicht abgeschlossen werden konnten.

In den folgenden statistischen Angaben wurde aufgrund der relativ niedrigen Zahl der bearbeiteten Diskriminierungsfälle auf eine Darstellung in Prozentzahlen aus methodischen Gründen verzichtet.

Diskriminierungsbereiche

Die Beschwerden über Diskriminierung bezogen sich auf folgende Bereiche:

- **„Bildungsbereich“** (Grundschule, Hauptschule, Realschule) in sechs Fällen
- **„Ämter und Behörden“** (Standesamt, Einbürgerungsbehörde, Gesundheitsamt, Ausländerbehörde) in vier Fällen
- **„Arbeitsbereich“**, **„nicht öffentlicher Wohnbereich“**, **„Privatwirtschaftliches Unternehmen“**, **„Justiz“** und **„diplomatische Vertretung“** eines anderen Landes in je einem Fall.

Im Unterschied zu den vergangenen Berichtsjahren, als die Beschwerden über Diskriminierung im Bereich „Ämter und Behörden“ die Statistik anführten, lag in 2009 die Zahl der Fälle im „Bildungsbereich“ an der ersten Stelle.

Über die Gründe dieser Veränderung kann keine gesicherte Aussage getroffen werden. Es wird jedoch angenommen, dass ein möglicher Grund dafür in der erhöhten Bereitschaft der Betroffenen (Eltern, Schüler/innen) sich gegen die erlebte Diskriminierung zu wehren, liegt. Das veränderte Beschwerdeverhalten könnte eine Auswirkung der in den letzten Jahren intensivierten, gezielten Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtungen im „Drei – Säulen-Modell“ sein.

Diskriminierungsgründe

Alle 15 Beschwerdeführer/innen gaben ihre **„Herkunft/Nationalität“** als Grund für die erlebte Diskriminierung an. In einem Fall wurde der **„Glauben“**, in einem weiteren Fall die **„Hautfarbe“** als ein zusätzlicher Diskriminierungsgrund angegeben.

Form der Diskriminierung

In allen Fällen wurde die **„umstrittene Behandlung“** (z.B. Kriminalisierung, abgelehnter Verwaltungsakt, Verweigerung von Gütern und Dienstleistungen) als Form der Diskriminierung genannt.

Betroffene

Die Beschwerdeführer/innen wurden in vier Fällen als **„Gruppen“** (Familien), in 11 Fällen als **„Einzelpersonen“** diskriminiert.

Verursacher

In 13 Fällen wurden die Verursacher der Kategorie „**Institution oder Personal im Öffentlichen Bereich**“, in zwei Fällen der Kategorie „**Unternehmen oder Personal im Privatwirtschaftlichen Bereich**“ zugeordnet.

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in den Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln im Jahr 2010

AntiDiskriminierungsbüro von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Die Diskriminierungsfälle, die im Jahr 2010 dokumentiert wurden, spiegeln nur einen kleinen Teil der tatsächlichen Diskriminierungsvorfälle wieder. Eine Vielzahl von Beschwerden finden weder Aufnahme noch Eingang in die Statistiken von Antidiskriminierungsbüros, da sich viele Betroffene nicht an vorhandene Anlaufstellen wenden können und/oder wollen. In den Beratungsprozessen wurde auch immer wieder deutlich, dass viele Betroffene zuvor nichts von Beschwerdestellen gegen Diskriminierung gewusst haben. Nicht selten wurde Betroffenen die Kontaktaufnahme mit der Beratungsstelle durch Kooperations- oder Netzwerkpartner empfohlen. Dessen ungeachtet wird auch nicht jede erlebte Diskriminierung von den Betroffenen als Diskriminierung wahrgenommen und somit sind sich Menschen nicht immer bewusst, dass sie Betroffene einer Diskriminierung sind oder geben es unter Umständen nicht zu.

Im Zeitraum von 01.01.2010 – 31.12.2010 wurden **69** neue Diskriminierungsbeschwerden aufgenommen und bearbeitet sowie mit Hilfe des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW – das speziell zur einheitlichen Dokumentation und Auswertung von Diskriminierungsfällen entwickelt wurde – systematisch erfasst, zentralisiert und ausgewertet. Einmalige Anfragen und Meldungen, die anonym erfolgten oder nach der ersten Kontaktaufnahme in keinen weiteren Beratungsprozess mündeten, wurden in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt. Hierzu wird auf Anmerkungen in den Berichten für 2008 und 2009 verwiesen.

Diskriminierungsbereiche

Bei den Diskriminierungsbereichen geht es um die Diskriminierung von Betroffenen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Auch wenn, wie zuvor erwähnt, die Statistik keinen repräsentativen Anspruch hat, lassen sich dennoch Bereiche mit einem hohen Aufkommen an Diskriminierung ableiten. In der Beratungspraxis des ADB Köln lassen sich bestimmte Bereiche herauskristallisieren, in denen diskriminierende Vorfälle gehäuft und wiederkehrend auftreten. Diese sind im Bericht für das Jahr 2008 näher beschrieben.

Der prozentual größten Anteile der im Erfassungszeitraum bearbeiteten Beschwerden ereigneten sich mit insgesamt 17% auf „**Ämtern und/oder Behörden**“, 17% im „**öffentlichen/nicht-öffentlichen Wohnbereich**“ und mit 17% im „**Arbeitsbereich**“. Als weiterer zentraler Bereich kristallisiert sich mit 11% der Gesamtfälle der „**Bildungsbereich**“ heraus. An dritter Stelle stehen mit insgesamt mit 6% der „**öffentliche Raum**“, mit 6% der „**Gesundheitsbereich**“ und mit 6% die „**öffentlichen Verkehrsmittel**“. 5% der gemeldeten Diskriminierungsfälle trugen sich im Bereich der **Justiz** zu, gefolgt von 4% im Bereich der „**Polizei**“ sowie 4% im Bereich von „**Gütern und Dienstleistungen**“. Der Bereich „**Medien**“ sowie der Bereich „**Sonstiges**“ nahmen einen Anteil von jeweils 3% ein. 1% der Gesamtfälle geht letztlich auf diskriminierende Vorfälle im Bereich der „**Sozialen Dienste**“ zurück.

Diskriminierungsgründe

Die Diskriminierungsgründe erfassen das Merkmal/ die Merkmale, aufgrund dessen/deren eine betroffene Person oder Personengruppe diskriminiert wurde. 45% der Ratsuchenden gaben an, aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert worden zu sein, gefolgt von „**Religion/ Weltanschauung**“ mit 21%. Von den Betroffenen gaben 13% ihre „**Hautfarbe**“ als Diskriminierungsgrund an. Mit dieser Kategorie werden äußerliche Merkmale wie Haut- und Haarfarbe beschrieben. 8% führten ihre erlebte Diskriminierung auf die Kategorie „**Sprache**“ zurück. Die anderen Kategorien wie „**Aufenthaltsstatus**“, „**Geschlecht**“, „**Kinder bzw. Kinderwunsch**“, „**Schwangerschaft**“, „**Familienstand**“, „**Behinderung**“ und „**chronische Erkrankung**“ lagen *jeweils* unter 3%.

Es ist wichtig zu betrachten, dass eine Diskriminierung nicht zwangsläufig an ein Merkmal gebunden sein muss, sondern sich auch auf mehrere Merkmale bei einer Person beziehen kann. Dies verdeutlicht, dass nicht nur aufgrund der ethnischen Herkunft diskriminiert wird, sondern auch aufgrund anderer Merkmale wie beispielsweise Religion, Sprachkenntnisse oder Geschlecht.

Form der Diskriminierung

Die Art der Diskriminierung kann verschiedene Facetten haben und tritt in verschiedenen „Spielarten(formen)“ zu Tage. Unter den ausgewerteten Diskriminierungsformen nimmt die „**unangemessene Behandlung**“ mit 31% die führende Stellung ein. Zu dieser Form der Diskriminierung zählen z.B. Vorfälle, in denen Beschwerdeführende aus sachlich nicht nachvollziehbaren Gründen mit Verhaltensweisen konfrontiert waren, durch die sie in ihrer Würde herabgesetzt und/oder benachteiligt wurden. Beispiele für diese Diskriminierungsform sind im Bericht für das Jahr 2008 genannt.

Bei 14% wurden die Diskriminierungserfahrungen als **strukturelle Barrieren (ungenau)** identifiziert, bei 11% lag eine **Ungleichbehandlung im Bereich Arbeit** vor, unter **körperlicher Gewalt** summierten sich 10% der Beschwerden und der Bereich **Güter und Dienstleistungen** kam auf insgesamt 9%.

Betroffene

Die statistische Auswertung zeigt, dass die Ratsuchenden zu 35% weiblichen und zu 65% männlichen Geschlechtes waren. Mit einem Anteil von 60% wandten sich „**Einzelpersonen**“, die selbst Diskriminierung erfahren haben an das ADB Köln/ÖgG. 21% der Meldungen wurde unter der Kategorie „**Familie**“ erfasst. Die Kategorie „Familie“ beschreibt eine Diskriminierungserfahrung eines Familienmitgliedes (z.B. Eltern, die die Interessen ihres Kindes vertreten). Unter der Kategorie „**andere Gruppen**“ wurden 16% der Meldungen erfasst. Diese Kategorie beinhaltet die Diskriminierungsvorkommisse über Kolleginnen und Kollegen oder beispielsweise einem nahestehende Gruppen.

Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.

2010 fanden in **41** Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt.

Hinzu kamen Kurzberatungen von Ratsuchenden und Kolleginnen im Rahmen 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. In diesem Rahmen wurden von Januar bis Dezember 353 Kontakte genauer erfasst. In diesem Zeitraum galten

- 112 Kontakte Beratungen im Einzelfall persönlich,

- 125 Kontakte der Unterstützung von anderen Fachdiensten / Kolleginnen im Einzelfall,
- 116 Kontakte der generellen Information zu Vernetzung / fachlichen Inhalten etc.

Diskriminierungsbereiche

Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen mit 26% ereignete sich im Bereich „**Bildung**“. Hier ging es um Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Aussehens bzw. der Hautfarbe, mangelnder deutscher Sprachkenntnisse, sowie diskriminierender Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schüler/innen wie auch der Schüler/innen untereinander, sowohl im Schul- wie auch im Weiterbildungsbereich.

Ein weiterer großer Bereich in dem Diskriminierungen gemeldet wurden, ist der gesamte „**Arbeitsbereich**“ mit 22%. Mobbing am Arbeitsplatz aufgrund von Aussehen, Herkunft, Alter, Verweigerung der Höhergruppierung einer spanisch sprechenden Kollegin gegenüber einem deutschen Kollegen bei gleichen Voraussetzungen, geringere Bezahlung von ausländischen Lehrkräften innerhalb eines Teams gegenüber deutschen Kollegen, sind u. A. die Themen, die in den Beratungen formuliert wurden. Ferner gab es mehrere Fälle von Diskriminierungen am Arbeitsplatz (im Kollegenkreis) aufgrund der Herkunft, äußeren Erscheinung und Hautfarbe.

Der „**Dienstleistungsbereich**“ und der Bereich "**Ämter und Behörden**" sind jeweils mit einem Anteil von 20% aufgeführt.

Im "**Dienstleistungsbereich**" ging es um Diskriminierungen im Gesundheitsbereich, in Arztpraxen und durch Personal in Kurkliniken, durch Mitarbeiter in Sportvereinen, sowie im Bereich öffentliche Verkehrsmittel und in Warenhäusern.

Im Bereich „**Ämter/Behörden**“ wurde diskriminierendes Verhalten von Sachbearbeitern/-bearbeiterinnen der ARGE und des Ausländeramtes gegenüber Betroffenen beschrieben sowie Entscheidungen und Bescheide von Ämtern als diskriminierend empfunden.

Gemeldete Diskriminierungen im Bereich „**öffentlicher/nicht öffentlicher Wohnungsbereich**“ lagen im Berichtszeitraum 2010 bei 10%. Hier ging es vorwiegend um Diskriminierungen, die von Mietern und Mieterinnen in Wohnobjekten und in der direkten Nachbarschaft ausgegangen sind. Hinzu kamen Diskriminierungen durch Mitbewohner und Mitbewohnerinnen in Studentenwohnheimen sowie bei Beschwerden durch Mitbewohner, die zunächst nur die afrikanische Familie im Wohnobjekt als ruhestörenden Pol gesehen haben. Auch Mietanfragen von Familien nach freistehenden Wohnungen wurden aufgrund ihrer Hautfarbe abgelehnt.

Der Bereich „**Polizei**“ ist mit 2% aufgeführt. Hier sind Diskriminierungsvorwürfe gegenüber Polizeimitarbeitern und -mitarbeiterinnen bei der Ausübung ihrer Arbeitseinsätze von Betroffenen formuliert worden.

Diskriminierungsgründe

Die Diskriminierungsgründe lagen im Berichtszeitraum 2010 mit 46% im Bereich "**äußere Erscheinung/Hautfarbe**", mit einem Anteil von 44% im Bereich „**Herkunft/Nationalität**“ und mit 10% unter "**Sonstige**" u. A. wegen des Geschlechtes und des Alters.

Form der Diskriminierung

Bei der Form der Diskriminierung nimmt der gesamte Anteil die Form der „**umstrittenen Behandlung**“ ein. Die Formen „**körperliche Gewalt**“, „**Anfeindung**“ und „**Sachbeschädigung**“ wurden nicht gemeldet.

Betroffene

Die Betroffenen wurden fast 100% als „**Einzelpersonen**“, d.h. als Passanten, Kunden, Beschäftigte, Ratsuchende, Mieter u. a. diskriminiert. In einem Fall war eine „**Gruppe**“ Auslöser diskriminierender Vorfälle.

Von den Betroffenen, die die Beratung aufsuchten waren 22 Personen (54%) weiblich und 19 Personen (46%) männlich. Bis auf 5 Betroffene hatten alle weiteren einen Migrationshintergrund.

Verursacher

Die Verursacher von Diskriminierungen waren in 47% der Fälle „**Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich**“. In 34% der Fälle wurden „**Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“, in 12% „**Einzelpersonen**“ und in 7% die „**Gruppe**“ als Verursacher benannt.

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

Im Zeitraum vom 01.01.2010 – 31.12.2010 wurden bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln insgesamt 69 Diskriminierungsbeschwerden gemeldet. Die Vorgänge/Vorkommnisse wurden persönlich, per Post, per e-Mail oder durch eine dritte Person angezeigt.

In einigen besonderen Fällen nahm die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln Kontakt mit von Diskriminierung direkt oder indirekt betroffenen Personen und/oder mit Personen/Institutionen, denen Diskriminierung vorgeworfen worden war, aus eigener Initiative auf.

Es handelte sich um Diskriminierungsfälle, in denen die Betroffenen die Antidiskriminierungsstelle darüber informierten, welche Schritte sie von sich aus - zum Beispiel im Sinne des Präventionsgedankens - bereits unternommen hatten. Ferner handelte es sich um Vorfälle, über die die lokale Presse berichtete.

Ein solches Vorgehen verfolgt das Ziel, über eine Unterstützung für die Betroffenen hinaus, die Verursacher von diskriminierendem Verhalten durch Darstellung der Ereignisse aus der Perspektive der Beschwerdeführenden zu sensibilisieren. Die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Diskriminierung und die Bedeutung von Prävention im Bereich von institutioneller und struktureller Diskriminierung für das Zusammenleben in einer multiethnischen Stadtgesellschaft stehen dabei im Vordergrund.

Unter den gemeldeten 69 Vorkommnissen waren zahlreiche Fälle, die nicht in die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln gehörten, weil sie keinen Bezug zu Köln hatten und/oder sich nicht auf das Diskriminierungsmerkmal „ethnische Herkunft“ bezogen oder die Beratung nicht/nicht eindeutig wegen Diskriminierung gesucht wurde.

Diese Beschwerden wurden zunächst in Form eines Klärungs- oder Erstberatungsgesprächs aufgenommen; die Betroffenen wurden, in Abhängigkeit vom Wohnort, dahingehend beraten,

dass sie sich an die Fachdienste in ihrer Kommune oder in der Umgebung ihres Wohnortes oder an andere Fachdienste in Köln wenden konnten.

In einigen Fällen hat die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates mit den Fachorganisationen in anderen Städten oder Kreisen Kontakt aufgenommen und die Betroffenen an diese weiter verwiesen. Der bei dieser Fallbearbeitung tatsächlich entstandene, teilweise erhebliche Arbeitsaufwand wurde regelmäßig nicht erfasst und quantifiziert.

Im Rahmen der Klärung der örtlichen Zuständigkeit kommt die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln zu der Feststellung, dass auf dem Gebiet der Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern auch in anderen Kommunen Handlungsbedarf besteht.

Die Erfassung und Dokumentation der Einzelfallbearbeitung bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates erfolgt nach Fallzahl. Hierbei ist sowohl die Häufigkeit der Kontakte (Quantität) als auch die Form der Kontakte (persönlich, telefonisch, per E-Mail, schriftlich) pro Fall unerheblich.

Von 69 Beschwerden wurden **13** Fälle nach intensiver Prüfung als Beschwerden wegen Diskriminierung in enger Abstimmung mit den Betroffenen bearbeitet. Von diesen 13 Fällen konnte bei drei Fällen nach Bearbeitung im Ergebnis eine diskriminierende Handlung durch den Beschuldigten nicht festgestellt werden. In vier Fällen konnte kein abschließendes Ergebnis erzielt werden, weil die Betroffenen bei der Intervention nicht ausreichend mitgewirkt hatten.

Diskriminierungsbereiche

Die gemeldeten Diskriminierungsfälle waren folgenden Bereichen zuzuordnen:

- **„Ämter und Behörden“** (öffentliche Verwaltung und andere öffentliche Institutionen, diplomatische Vertretungen von Bundesrepublik Deutschland und anderer Länder): zwei Fälle
- **„Bildungsbereich“** (Schule, diskriminierendes Verhalten des pädagogischen Personals): ein Fall
- **„Arbeitsbereich“** (Arbeitgeber/Vorgesetzte in der öffentlichen Verwaltung und im Elementarbildungsbereich): zwei Fälle
- **„Dienstleistungsbereich“** (öffentliche Verkehrsmittel): zwei Fälle
- **„Polizei“** (unverhältnismäßiges Vorgehen und Gewaltanwendung von Polizeibeamtinnen/-beamten): zwei Fälle
- In einem Fall war eine eindeutige Zuordnung des Bereichs nicht möglich.

Diskriminierungsgründe

Bei den festgestellten acht Diskriminierungsfällen sahen die Betroffenen den Diskriminierungsgrund in ihrer tatsächlichen und/oder angenommenen **„Herkunft/Nationalität“**, in den zwei weiteren Fällen wurde Diskriminierung auf die **„Äußere Erscheinung“** der Betroffenen zurück geführt.

Form der Diskriminierung

„Umstrittene Behandlung“ wurde als die häufigste Form der festgestellten Diskriminierung beschrieben. Hierzu zählen zum Beispiel ungleiche Behandlung beim Zugang zu Leistungen/Informationen, Verweigerung von Dienstleistung, Ablehnung eines Verwaltungsaktes (Verweigerung eines Bescheides), unangemessene Behandlung durch Polizeibeamte (mit Handschellen zur Polizeiwache gebracht werden).

In den Beschwerden im Bereich „Polizei“ wurde außerdem **„Gewaltanwendung“** thematisiert (zu Boden geworfen, geschlagen werden).

Verursacher /Beschuldigte

In den sechs Fällen, bei denen ein Diskriminierungstatbestand festgestellt wurde und die abschließend bearbeitet werden konnten, wurden die Verursacher **„Institution und/oder Personal im öffentlichen Bereich“** zugeordnet.

Anmerkungen:

In Beratungsgesprächen wurde festgestellt, dass Ratsuchende selbst oder Dritte, die beobachtete Diskriminierungsfälle meldeten, immer bewusster mit dem Thema Diskriminierung und Ausgrenzungserfahrungen in gesellschaftlichen Strukturen umgehen. Dies dürfte auch auf das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und die damit verbundene öffentliche Diskussion zurück zu führen sein.

Trotz der Grundannahme, dass die städtische Antidiskriminierungsstelle in der Regel als sachlich und fachlich kompetent arbeitende Stelle mit besonderer Autorität wahrgenommen wird, gestaltete sich die Klärung der Sachverhalte und Intervention in Fällen, in denen Beschäftigten in öffentlichen Institutionen, Behörden und öffentlichen Dienstleistungsanbietern diskriminierendes Handeln vorgeworfen wurde, auch in 2010 in der Regel als besonders schwierig.

Als Ursache dafür wird angenommen, dass das Handeln diskriminierender Personen von unreflektierten, verfestigten Denk- und Handlungsmustern geprägt ist. Die Bereitschaft, die gewohnten Denk- und Handlungsmuster zu hinterfragen und sich damit auseinander zu setzen, ist in vielen Fällen nicht ausreichend vorhanden.

Gleichzeitig kann vermutet werden, dass unzureichend ausgeprägte Sensibilität gegenüber Rassismus und Diskriminierung und ihren Erscheinungsformen in der Gesellschaft bei vielen Menschen, unabhängig von Herkunft oder Bildungshintergrund, weit verbreitet ist und kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen zu wenig stattfindet.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet den Betroffenen in vielen Fällen die rechtlichen Instrumente, sich erfolgreich gegen Diskriminierung zu wehren. Wenn die Anwendung dieser rechtlichen Instrumente, die zur Verhängung von Sanktionen gegen Verursacher von Diskriminierung führen kann, mehr als bisher und selbstverständlicher in Anspruch genommen würde, wirkte sich dies auch präventiv auf unterschiedliche gesellschaftliche Strukturen aus. Daher wird erwartet, dass durch bessere Ausschöpfung von rechtlichen Mitteln durch die Betroffenen die erforderliche Sensibilität und nachhaltige Verhaltensänderungen der handelnden Personen und Organisationen stärker erreicht werden könnten.

Zusammenfassung der statistischen Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in den Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln im Zeitraum 2008-2010

Die Ergebnisse der vorliegenden statistischen Auswertung haben – aufgrund der nicht gegebenen Repräsentativität – nur eine bedingte Aussagekraft. Im Gesamtüberblick lassen sie jedoch einige Tendenzen im vorgenannten Zeitraum erkennen:

In allen drei Einrichtungen im „Drei-Säulen“-Modell“ war zu beobachten, dass die Ratsuchenden ein zunehmendes Bewusstsein für die Unrechtmäßigkeit von Diskriminierung entwickeln und eine steigende Bereitschaft zeigen, sich gegen die erlebte Diskriminierung zu wehren.

Im Bereich der „Ämter und Behörden“, auch wenn die Position in der Rangfolge der in den einzelnen Einrichtungen bearbeiteten Beschwerden variiert, kam Diskriminierung noch immer besonders häufig vor.

Ein weiterer Bereich, in dem Diskriminierung stark verbreitet war, war die „Bildung“.

Bezogen auf die Bereiche „Arbeit“, „Wohnen“ und „Dienstleistungen“ lassen sich von Jahr zu Jahr Änderungen in der Reihenfolge der Beschwerdenanteile bei den einzelnen Trägern beobachten, dennoch machten diese Bereiche weiterhin einen wesentlichen Anteil der Beschwerden über Diskriminierung aus.

Es fällt auf, dass ein überwiegender Teil der sich beschwerenden Personen „Institutionen und/ oder Personal im öffentlichen Bereich“ als Verursacher der Diskriminierungsvorfälle angab.

Diese Ergebnisse liefern den Trägern im Drei-Säulen-Modell wichtige Hinweise auf den aktuellen Handlungsbedarf an Maßnahmen zu Prävention und Abbau von Diskriminierung, z.B. in Form von gezielter Öffentlichkeitsarbeit.

Fallbeispiele aus der Beratungspraxis der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln

Fall 1 (AntiDiskriminierungsBüro von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.)

„Wieso hat sie kein Deutsch gelernt?“

Frau X. sprach bezüglich der Passdokumente ihrer Schwiegermutter bei der Ausländerbehörde vor. Es ging um die Übertragung des Aufenthaltstitels von dem alten in den neuen türkischen Pass ihrer Schwiegermutter.

Nach Schilderung von Frau X. verstieg sich der Sachbearbeiter bei der Bearbeitung dieser Anfrage ohne ersichtlichen Grund zu der Aussage: „*Wissen Sie, Deutschland bricht zusammen. Die Politiker machen einen großen Fehler und in der Agentur für Arbeit wurde ein Drittel des Personals entlassen. Es gibt zu viele Ausländer.*“ Dem widersprach Frau X. und wies darauf hin, dass diese Problematik nicht ihr persönliches Verschulden sei.

Die Akte der Schwiegermutter war nicht auffindbar, weswegen Frau X. an eine andere Sachbearbeiterin verwiesen wurde, bei der sie telefonisch anfragen sollte. Im Telefongespräch mit der anderen Sachbearbeiterin ergab sich nach Darstellung von Frau X. folgender Dialog:

Frau U.: „Warum erledigen Sie das und nicht Ihre Schwiegermutter? Sie kann kein Deutsch, ne? Ich verstehe das nicht, sie ist doch seit 40 Jahren hier in Deutschland. Wieso hat sie in 40 Jahren kein Deutsch gelernt?“

Frau X.: „Früher hat man halt noch keine Integrationskurse eingerichtet.“

Frau U.: „Antworten Sie auf die Frage! Wieso hat sie kein Deutsch gelernt?“

Frau X.: „Wieso stellen Sie so komische Fragen, Ihr Kollege hat am Freitag auch schon mehrere unangemessene Kommentare von sich gegeben.“

Frau U.: „Woher bekommt sie ihr Einkommen?“

Frau X.: „Sie bekommt Rente!“

Frau U.: „Sie hat also mal gearbeitet.“

Frau X.: „Ja, sie hat mal gearbeitet. Ich habe auch gearbeitet, ich bin Bürokauffrau und habe auch Steuern bezahlt.“

Frau U.: Hören Sie auf mit mir zu diskutieren. Falls Sie sich weiterhin aufregen, lege ich auf.

Wenige Tage später erfolgte die Übertragung des Aufenthaltstitels in den neuen Pass der Schwiegermutter von Frau X. Unabhängig davon war sie immer noch empört über das Ver-

halten der Sachbearbeiter/innen und suchte das AntiDiskriminierungsbüro Köln auf, um sich diesbezüglich beraten zu lassen. Das Ziel der Beschwerdeführerin war eine Konfrontation der Sachbearbeitung mit ihrer Wahrnehmungsperspektive und mit ihren Gefühlen in Form eines Klärungsgesprächs.

Das AntiDiskriminierungsbüro Köln nahm Kontakt zur Ausländerbehörde mit der Bitte um ein solches Klärungsgespräch auf. Im Rahmen einer Bearbeitungskoooperation wurde diese Bitte von der städtischen Antidiskriminierungsbeauftragten unterstützt. Zum vereinbarten Termin wurde Frau X. von einem Mitarbeiter des AntiDiskriminierungsbüros Köln begleitet.

Die Mitarbeiter/innen der Ausländerbehörde leugneten die von Frau X. als Beleidigung erlebten Äußerungen und verwiesen auf Krankheitsfälle im Personal, die einen hektischen Umgang an diesem Tag zur Folge hatten. Nach deren Auffassung muss die Beschwerdeführerin in der Hektik die Aussagen der Sachbearbeiter/innen falsch verstanden haben.

Trotz dieses Ergebnisses war der Schritt in ein Klärungsgespräch für die Beschwerdeführerin X. ein wichtiger Schritt, da sie den Sachbearbeiter/innen ihr diskriminierendes Verhalten zurückspiegeln konnte. „Ich empfand es als sehr befriedigend, die Sachbearbeiter/innen mit meinen Gefühlen konfrontieren zu können“, so Frau X.

Fall 2 (Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.)

Ausspruch des Lehrers zu seiner afrikanischen Schülerin: „Für deine Zukunft sehe ich schwarz, das kann nichts werden!“

Die Schülerin A. lebt seit ihrem 6. Lebensjahr in Deutschland und kommt gebürtig aus einem afrikanischen Land. Sie besucht eine weiterführende Schule. Sie kommt mit ihrer Mutter in die Beratungsstelle des Antidiskriminierungsbüros und schildert ihre Schul-Alltags-Situation in den Unterrichtsfächern, die sie bei ihrem Klassenlehrer hat.

A. schildert, dass das 'Hobby' des Lehrers sei, zu „schießen“, d.h. man sage zu jemandem aus der Klasse etwas Negatives und eine negative Antwort würde erwidert. Sie sagt, dass sie diese Form des Umgangs miteinander schwierig finde und nicht erkennen könne, was daraus an positiven Verhaltensformen untereinander entstehen könne. Weiterhin beschreibt sie, welche diskriminierenden Bemerkungen und Äußerungen der Klassenlehrer ihr gegenüber häufig während des Unterrichts mache, z.B. beim Aufsammeln von alten Kaugummis im Klassenraum und Flurbereich, an dem alle Schüler und Schülerinnen der Klasse beteiligt seien „dein Frühstück A., lass' es dir schmecken...“, beim Thema Reisen in andere Länder, „Vorsicht, wenn ihr wiederkommt seht ihr alle aus wie A!“, es gibt eine braune Wand im Klassenraum, „... nein, stell' dich nicht dorthin A., das wäre eine zu gute Tarnung, oder „A., bei deiner Zukunft sehe ich schwarz, das kann nichts werden!“.

Die Schülerin sagt im Beratungsgespräch, dass es ihr in der Schule bei diesen genannten Äußerungen nicht gut gehe und sie oft auch die Idee hat, lieber zu Hause zu bleiben, damit sie diesen Situationen nicht ausgesetzt sei.

Sie habe schon lange darüber nachgedacht, was sie machen könne, damit sich die Situation verändere aber sie weiß nicht, wie sie den Einstieg finden kann.

A. sagt, sie habe Angst bei dem Gedanken ein Gespräch mit ihrem Klassenlehrer zu führen, sie glaube, dass dies für sie später im Unterricht noch mehr Schwierigkeiten geben könne. Sie denke eher daran zu versuchen, die Klasse zu wechseln. Sie könne aber nicht genau einschätzen, ob dies zum momentanen Zeitpunkt gut für sie wäre. Es stehe auch eine Klassenfahrt an, an der auch der Klassenlehrer teilnehmen wird und sie möchte auf keinen Fall dabei sein.

Wie und was konnte an der beschriebenen Situation verändert werden?

In der Folge fanden in Absprache mit der Jugendlichen gemeinsame Gespräche mit dem Vertrauenslehrer der Schule, im 2. Schritt mit dem Klassenlehrer statt. Die Schulleitung wurde in den Vorgang miteinbezogen und über die einzelnen Schritte informiert. Parallel dazu war A. noch mehrfach zu Beratungsgesprächen im Antidiskriminierungsbüro. Der Klassenlehrer reagierte sehr betroffen und war gleichzeitig überrascht, dass seine Äußerungen als Diskriminierungen von der Schülerin empfunden wurden. Er entschuldigte sich für sein Verhalten und war sehr darauf bedacht, in der Folgezeit den Umgang mit der Schülerin positiv zu verändern. Für die Jugendliche konnte sich durch die verschiedenen Gesprächsmöglichkeiten die Situation in der Schule bzw. innerhalb ihrer Klasse soweit verändern, dass sie den Gedanken eines Klassenwechsels nicht mehr in Erwägung zog und sie auch mit zur Klassenfahrt fahren konnte.

Sie hat immer die Möglichkeit, bei Bedarf die Beratungsstelle wieder zu kontaktieren.

Fall 3 (Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln)

„So können Sie in der Türkei reisen, nicht hier in Deutschland“

Bei dem nachfolgenden Fallbeispiel war die Beschwerde führende Person nicht direkt betroffen, hat aber als Zeuge des Vorkommnisses „hingesehen und gehandelt“.

Auszug aus dem Beschwerdeschreiben an die Kölner Verkehrs-Betriebe AG (KVB), das in Kopie an die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln zur Kenntnis gesandt wurde :

„Am Mittwoch, den 17. November fuhr ich mit der Linie 18 vom Neumarkt Richtung Kölner Hauptbahnhof. Da die Bahn so voll war, dass die Türen nicht direkt schließen konnten, erlaubte sich die Fahrerin der Bahn einen „witzigen“ Spruch:

„Wenn Sie weiterhin in Lichtschranken und auf den Einstiegsbrettern stehen bleiben, dann fahren wir nicht weiter. SO KÖNNEN SIE IN DER TÜRKEI REISEN; NICHT HIER IN DEUTSCHLAND“.

Außer mir gingen noch einige Passagiere zu der Fahrerin (blondiertes kurzes Haar) um sich über diese abwertende Aussage zu beschweren. Dies blieb ohne Antwort.

Ich bitte Sie um eine interne Regulierung dieser Angelegenheit.“

Sachverhaltseinordnung und Bewertung

Die in Gesprächen dargestellte subjektive Wahrnehmung der Beschwerde führenden Person, dass es sich bei der oben genannten Aussage um eine abwertende und damit diskriminierende Äußerung handelt, die eine bestimmte Bevölkerungsgruppe insgesamt diskriminiert und darüber hinaus allgemein fremdenfeindliche Wirkung erzeugen kann, wurde von der Antidiskriminierungsstelle als Diskriminierungstatbestand gewertet.

Intervention

Da Beschwerden über diskriminierendes Verhalten von KVB-Beschäftigten an die Beratungsstellen im „Drei-Säulen-Modell“ in der Vergangenheit wiederholt herangetragen wurden, hat die Antidiskriminierungsstelle die Kölner Verkehrs-Betriebe AG um Stellungnahme zum gemeldeten Fall gebeten.

Die KVB teilten daraufhin mit, dass sowohl der vorliegende Fall als auch andere Fälle von Fehlverhalten unternehmensintern geahndet werden und dass „gerade auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird bei uns sehr großer Wert gelegt“. Ferner enthielt die Stellungnahme ein Bekenntnis zur Verankerung der Toleranz im Bewusstsein

und Handeln der Beschäftigten sowie Beispiele von Personalentwicklungsstrategien und Aktivitäten, mit denen die interkulturelle Orientierung der Betriebe umgesetzt werden soll.