

Anlage

Gemeinsamer Bericht der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im "Drei-Säulen-Modell" in Köln 2011

Einleitung

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 im Jahr 2011 dar.

Die statistischen Auswertungen sind mit Kommentaren und Anmerkungen versehen, welche sich auf das Verhältnis zwischen den jeweiligen Fallzahlen und der Verbreitung des Phänomens „Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft“ sowie auf das Beschwerdeverhalten der Betroffenen beziehen.

Die dem Bericht beigefügten Fallbeispiele aus der Beratungspraxis der jeweiligen Beratungsstelle veranschaulichen die Vielfalt der Erscheinungsformen von Diskriminierung und die Tragweite der Folgen von Diskriminierung für die Betroffenen. Anhand der Fallbeispiele werden auch Interventionsmöglichkeiten der Berater/-innen und Interventionswirkungen aufgezeigt. Ferner enthält der Bericht eine Übersicht der gemeinsamen Aktivitäten der Kooperationspartner/-innen im Jahr 2011.

Die Arbeitsansätze und /-methoden der einzelnen Träger sind im ausführlichen gemeinsamen Bericht 2006 in Broschüreform dargestellt. Der Bericht wurde den Gremien Integrationsrat und Ausschuss Soziales und Senioren im November 2007 bereits vorgestellt und kann bei den Trägern angefordert werden.

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 scheitert jedoch – wie auch in den vergangenen Jahren – an fehlenden Mitteln zur Finanzierung einer Veröffentlichung. Unabhängig davon erstellen die nichtstädtischen Träger jährliche Tätigkeitsberichte im Rahmen der eigenen Öffentlichkeitsarbeit; die Berichte für 2011 wurden den zuständigen politischen Gremien bereits vorgelegt.

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. Die am Ende des Berichts angehängte statistische Übersicht aller in den Beratungsstellen des „Drei-Säulen-Modells“ in 2011 als Diskriminierungstatbestand erfassten Fälle wurde von der Verwaltung gefertigt.

Statistische Auswertung der bearbeiteten Beschwerden in den Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ in Köln im Jahr 2011

Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln

Im Zeitraum 01.01. – 31.12.2011 sind bei der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln insgesamt 65 Beschwerden eingegangen*¹. Die Betroffenen wandten sich an die Antidiskriminierungsstelle persönlich, telefonisch, per E-Mail oder schriftlich wegen Vorkommnisse, die sie als Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen erlebten.

Alle Beschwerden wurden zunächst in Form eines Klärungs- oder Erstberatungsgesprächs aufgenommen. Dabei entstand ein zum Teil erheblicher Zeitaufwand, da viele der Rat suchenden Personen, z.B. aufgrund der mangelnden Erfahrung im Umgang mit Schilderung von Ereignissen und/oder wegen emotionaler Betroffenheit erst nach einem langen Gespräch die ihren Beschwerden zugrunde liegenden Sachverhalte beschreiben konnten.

In 24 von 65 Fällen definierten die Betroffenen die gemeldeten Vorfälle als Diskriminierung selbst. In den 41 übrigen Fällen meldeten die Betroffenen „allgemeine“ Beschwerden und Informationsbedarf im Zusammenhang mit der erlebten Benachteiligung an. Auch diese Vorfälle wurden hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale von der Antidiskriminierungsstelle überprüft. Es konnte bei einem Teil der Fälle eine Diskriminierung nicht/nicht eindeutig festgestellt werden. Einige der Betroffenen haben bei der Meldung ihrer Beschwerde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der von ihnen gemeldete Fall nicht als Diskriminierung definiert und als solcher bearbeitet werden darf, da sie sonst Sanktionen von Seite der beschuldigten Personen/Institutionen ausgesetzt wären.

Diese von der/dem Meldenden gemachte Bedingung ist eine wichtige Maßgabe für den Umfang der Bearbeitung des Falles: Trotz der fachlichen Beurteilung, dass eine Diskriminierung vorliegt, wird die Beschwerde führende Person lediglich über die möglichen juristischen Schritte und damit eventuell verbundenen Fristen informiert, eine Intervention der Antidiskriminierungsstelle und die abschließende Fallbearbeitung bleiben aus.

In den Fällen, die nicht in die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln gehörten, weil sie keinen Bezug zu Köln hatten oder die Beratung nicht/nicht eindeutig wegen (ethnischer) Diskriminierung, sondern wegen anderer Problemlagen gesucht wurde, wurden die Betroffenen wegen des bestehenden Beratungsbedarfs und der gegebenenfalls erforderlichen Betreuung sowie Begleitung je nach Zuständigkeit an externe Fachorganisationen in Köln und Fachdienste in anderen Kommunen weitergeleitet. Die Betroffenen wurden gebeten, die Ergebnisse der Beratungs- und Betreuungsprozesse bei den zuständigen Beratungsstellen/Organisationen an die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates mitzuteilen. Dies erfolgte in den meisten Fällen.

Die an die anderen Organisationen weitergeleiteten Beratungsfälle - zum Teil aus anderen Städten - bezogen sich auf unterschiedliche Problemlagen, wie z.B.

- Eine Mitarbeiterin einer anderen Kommune wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil die Familie eines von ihr zu betreuenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeitweise in Köln lebe und einen negativen Einfluss auf die Erziehung des Jugendlichen habe; die Mitarbeiterin hoffte, mit Unterstützung der Stadt Köln die Quelle des negativen Einflusses identifizieren zu können, um den Jugendlichen davor zu schützen. Im Rahmen der Hilfestellung erfolgte die Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle mit dem für den Bezirk zuständigen Interkulturellen Dienst. Ferner nahm die Beratungsstelle Kontakt zur zuständigen der Polizeidienststelle auf, um konkrete Handlungsmöglichkeiten zu erörtern.

¹ Weitere ca. 30 Fälle sind nicht in die Statistik aufgenommen worden, weil es sich hierbei – nach Abklärung des Beschwerdegrundes - um allgemeine soziale Beratung handelte.

- Ein Einwohner einer anderen Kommune bat um Unterstützung und Beratung im Zusammenhang mit der Inhaftierung eines Familienmitgliedes mit Migrationshintergrund wegen Verdachts der Beteiligung an einer Straftat. Das aus Sicht des Ratsuchenden diskriminierende Verhalten der beteiligten Behörden hätte zu negativen aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen für den Betroffenen führen können. Die Antidiskriminierungsstelle vermittelte einen Kontakt zu einer Fachdienststelle in der zuständigen Kommune.
- Ein Mann bat um Unterstützung, weil er seine auf Veranlassung ihrer Familie unfreiwillig in die Türkei ausgereiste Verlobte nach Deutschland zurückholen wollte. Die Antidiskriminierungsstelle vermittelte Kontakte zu einer Frauenorganisation und der deutschen Botschaft, empfahl die Einschaltung von Anwälten und wies den Ratsuchenden auf die Maßnahmen zum eigenen Schutz hin.

Der bei der Bearbeitung der Beschwerden, die nicht wegen Diskriminierung oder aus anderen Städten gemeldet wurden, tatsächlich entstandene Arbeitsaufwand wurde regelmäßig nicht erfasst und quantifiziert.

Im Rahmen der Klärung der örtlichen Zuständigkeit stellte die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates in 2011 wiederholt fest, 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) pro Fall als auch die Form der Kontakte unerheblich.

Bei 15 von 24 wegen Diskriminierung gemeldeten Vorfällen wurde nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes und der Intervention der Antidiskriminierungsstelle direkte oder indirekte Diskriminierung festgestellt. In zwei Fällen konnte ein diskriminierendes Vorgehen von beschuldigten Personen/Institutionen nicht festgestellt werden. In neun Fällen war eine abschließende Bearbeitung der Beschwerden wegen mangelnder Mitwirkung der Meldenenden/Betroffenen nicht möglich, so dass das Ergebnis der Prüfung, ob ein Tatbestand der Diskriminierung vorlag, offen blieb. , Zwei Beschwerden befanden sich zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch in der Bearbeitung.

Diskriminierungsbereiche

Diskriminierungsvorkommnisse wurden in folgenden Bereichen beobachtet:

- **Ämter / Behörden**, z.B. öffentliche Einrichtungen/Institutionen/Behörden wie Sozialamt, Verfassungsschutz, Einbürgerungsamt, Agentur für Arbeit
- **Arbeit**, z.B. :bei Bewerbungen, Auswahlgesprächen, Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Mobbing
- **Schule/Bildung**, z.B. Elementar-, Primär- und Sekundarbereich, Hochschule
- **Dienstleistungen**, z.B. öffentliche Verkehrsmittel; Gesundheitswesen, öffentliche und soziale Dienste, Medien usw.
- **Polizei**, z.B. bei Ungleichbehandlung durch Kontrollen, Handtaschen- und Ausweiskontrollen

Die Diskriminierungsfälle verteilten sich in den vorgenannten Bereichen wie folgt:

- 46% der Fälle ereigneten sich bei „**Ämtern/Behörden**“,
- 27% im „**Arbeitsbereich**“,
- 13% im Bereich der „**Polizei**“
- sowie je 7% im „**Bildungsbereich**“ und im „**Dienstleistungsbereich**“.

Diskriminierungsgründe

In 53% der bearbeiteten Fälle gaben die Betroffenen an, aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen „**Herkunft/Nationalität**“ diskriminiert worden zu sein.

In 27% der Fälle führten die Betroffenen die Diskriminierung auf ihre „**Religion / Weltanschauung**“ zurück.

Mit einem Anteil von 20% wurde „**Äußere Erscheinung**“ (hierzu zählen Merkmale wie z.B. Hautfarbe) als Diskriminierungsgrund angegeben.

Form der Diskriminierung

In 53% der Fälle nahm Diskriminierung die Form der „**umstrittenen Behandlung**“ an. Dazu zählten folgende Vorkommnisse:

- Die Betroffenen bekamen einen erschwerten Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten.
- Anträge der Betroffenen wurden unverhältnismäßig lange bearbeitet.
- Bei Anträgen wurden Spielräume, die Entscheidungen zu Gunsten der Betroffenen beeinflussen könnten, nicht genutzt,
- Den Betroffenen wurde der Zugang zu bestimmten öffentlichen Freizeiteinrichtungen verwehrt.
- Die Empfehlung zum Besuch einer weiterführenden Schule würdigte nicht das nachgewiesene Leistungsniveau des betroffenen Kindes.
- Eine Angehörige des medizinischen Personals eines Krankenhauses erhielt nicht die tariflich vereinbarte Lohnerhöhung und es wurde ihr gekündigt, nachdem sie sich gegen die Ungleichbehandlung gewährt hatte.
- Eine Verwaltungsbehörde legte eine Akte über eine Person mit nicht der Wahrheit entsprechenden Informationen an. Infolge dessen konnte die Person keine ihrer hohen fachlichen Qualifikation entsprechende Anstellung erhalten.
- Trotz sehr guter Qualifikation erhielt eine Betroffene nur Ablehnungen oder gar keine Reaktionen von Unternehmen bei 99 Bewerbungen.
- Eine Mitarbeiterin einer Firma, die den Fairness-Titel für Migrantenfreundlichkeit trägt, wurde ermahnt, weil sie gelegentlich einige Sätze in ihrer Muttersprache mit ihrer Kollegin wechselte.
- Persönliche Daten eines Betroffenen, der seine vorhandene Zeitfahrkarte bei einer Fahrausweiskontrolle nicht vorlegen konnte, wurden nur wenige Tage nach der Kontrolle von einem öffentlichen Verkehrsunternehmen an ein Inkassounternehmen weitergeleitet.

In 40% der Fälle erlebten die Betroffenen eine Diskriminierung in Form von „**Anfeindung**“, weitere 7% der Fälle zählten zur Kategorie „**Sonstiges**“.

Die gemeldeten Diskriminierungsvorfälle werden zum Zweck der statistischen Erfassung und Auswertung unterschiedlichen Kategorien im Rahmen des computergestützten Erfassungssystems von ARIC-NRW zugeordnet. Bei der Auswertung hinsichtlich der „Form der Diskriminierung“ stellt die Fachverwaltung wiederholt fest, dass die Kategorien „umstrittene Behandlung“, „Anfeindung“, „körperliche Gewalt“, „Sachbeschädigung“ und „Sonstiges“ das

Ausmaß der durch die Diskriminierung unmittelbar verursachten Nachteile wie auch der mittelbaren negativen Folgen des Diskriminierungserlebnisses für die Betroffenen nicht angemessen berücksichtigen und wiedergeben können. Daher besteht aus Sicht der städtischen Antidiskriminierungsstelle ein Handlungsbedarf in Bezug auf eine entsprechende Anpassung des Erfassungs- und Auswertungssystems.

Betroffene

Mit einem Anteil von 67% wandten sich Betroffene als „**Einzelpersonen**“ an die Antidiskriminierungsstelle. In 33% der Fälle waren Personen als „**Gruppe**“ (Familie und Angehörige, Kolleginnen) von Diskriminierung betroffen.

Verursacher

In 73% der Fälle wurden die „**Institutionen und / Personal im öffentlichen Bereich**“ (z. B. Behörde, Transportunternehmen in öffentlicher Trägerschaft, Krankenhaus) und in 27% der Fälle „**Unternehmen / Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ (z.B. Träger der technischen Überwachung, Versicherung, Lebensmittelhersteller, Verlag) von den Betroffenen für die erlebte Diskriminierung verantwortlich gemacht.

Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.

Im 2011 Jahr fanden im Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. in 53 Fällen längerfristige Beratungsprozesse statt.

Hinzu kamen Kurzberatungen von Ratsuchenden sowie von Kolleginnen und Kollegen 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 416 Kontakte erfasst.

In diesem Zeitraum galten im Einzelnen:

- 158 persönliche Einzelfallberatungen
- 159 Kontakte der Unterstützung und punktuellen Begleitung durch Kolleginnen und Kollegen anderer Fachdienste
- 99 Kontakte genereller Information zu Vernetzung, fachlichen Inhalten etc.

Diskriminierungsbereiche

Der prozentual größte Anteil der gemeldeten Diskriminierungen liegt mit 26% im Bereich „**Bildung**“ und umfasst diskriminierende Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schülern und Schülerinnen wie auch der Schüler und Schülerinnen untereinander, sowohl im Schulbereich als auch im Universitäts- und Hochschulbereich. Er macht deutlich, wie weit verbreitet hier (immer noch?) Vorurteile bzw. stigmatisierendes Verhalten sind. Der hohe Anteil ist aber auch darauf zurückzuführen, dass das Antidiskriminierungsbüro im Bereich „Schulen“ besonders intensiv durch Informationsveranstaltungen tätig wurde, so dass hier angenommen wird, dass mehr Meldungen erfolgten als aus anderen Bereichen.

Im „**Dienstleistungsbereich**“ mit 23% der dem Antidiskriminierungsbüro gemeldeten Fälle handelt es sich u.a. um Diskriminierungen in öffentlichen Verkehrsmitteln (z. B. durch Kölner Verkehrsbetriebe / KVB und Deutsche Bundesbahn / DB), wie auch in Fitness-Studios und in Warenhäusern.

Im Bereich „**Ämter und Behörden**“ mit 21% der Fälle wurde diskriminierendes Verhalten von Mitarbeitenden des Jobcenters, der JobBörse, der Wohnversorgungsbetriebe und des Ausländeramtes gegenüber Betroffenen gemeldet, außerdem wurden auch Entscheidungen und Bescheide von Ämtern als diskriminierend empfunden.

Bei den gemeldeten Diskriminierungen im Bereich „**öffentlicher / nicht öffentlicher Wohnbereich**“ mit einem Anteil von 17% der Fälle ging es überwiegend um Diskriminierungen im Umfeld des privaten Wohnbereichs, die von Mietern und Mieterinnen in den Mietobjekten oder in der direkten Nachbarschaft ausgegangen waren. Hinzu kamen Diskriminierungen durch Mitbewohner und Mitbewohnerinnen in Studentenwohnheimen. Auffallend häufig wurden afrikanische Familien in Wohnobjekten als „ruhestörender Pol“, als „Menschen, die hier nicht hingehören“ oder „Menschen, die wieder zurück gehen sollen“ Zielscheibe von Diskriminierungen.

Als Diskriminierungen im „**Arbeitsbereich**“, dessen Anteil bei 9% liegt, wurden zahlreiche Mobbingsituationen aufgrund von Aussehen, Hautfarbe, Herkunft, im Kollegenkreis und auch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten beschrieben. Hierbei ging es auch um Unterstellungen von Kollegen gegenüber den Ratsuchenden, die dazu führen sollten, dass diese wegen angeblicher Fehler von Abmahnungen und letztendlich von Kündigungen betroffen werden wären.

Im Bereich „**Sonstige (Freizeitbereich)**“ mit 4% der Fälle sind Diskriminierungsvorwürfe von Jugendlichen gegenüber Gleichaltrigen in Jugendzentren beschrieben worden. Es ging um verbale Ausgrenzung der Betroffenen und Androhung körperlicher Gewalt. Die Ratsuchenden hatten neben Ängsten bereits psychosomatische Belastungssymptome, wie Übelkeit und Magenbeschwerden, als sie in die Beratung kamen.

Diskriminierungsgründe

Unter den **Diskriminierungsgründen** überwiegen

- „**Herkunft / Nationalität**“ mit 55% der gemeldeten Fälle, gefolgt von
- „**Äußere Erscheinung / Hautfarbe**“ mit 28%,
- „**Religion und Weltanschauung**“ mit 9% und
- „**Sonstiges**“ mit 8% der Fälle.

Die meisten statistisch erfassten Diskriminierungsgründe korrelieren mit den Schwerpunkten der Arbeit des Antidiskriminierungsbüros in Hinblick auf Diskriminierung wegen der Merkmale Nationalität/Ethnie, Hautfarbe oder Sprache. Bei der Benennung von Diskriminierung wegen des sozialen Status unter „Sonstiges“ ging es z.B. um abwertende Äußerungen gegenüber Schülerinnen / Schülern von Förderschulen oder gegenüber Erwerbslosen.

Form der Diskriminierung

Bei der **Form der Diskriminierung** nimmt die „**umstrittene Behandlung**“ mit 89% einen auffällig hohen Anteil ein. Die weiteren 11% der Fälle umfassen Formen der „**Anfeindung**“. Die Beschwerden wegen der Formen „**Körperliche Gewalt**“ und „**Sachbeschädigung**“ wurden nicht an das Beratungsbüro herangetragen.

Betroffene

Die **Betroffenen** wurden in 83% der Fälle als „**Einzelpersonen**“, d.h. als Passanten, Kunden, Beschäftigte, Ratsuchende, Mitmieter etc., diskriminiert. In 17% der Fälle waren sie als „**Gruppe**“ (auch als Familie) Ziel diskriminierender Vorfälle.

Von den Betroffenen, die die Beratung aufsuchten, waren 26 Personen weiblich und 19 Personen männlich. 8 Personen unter ihnen hatten keinen Migrationshintergrund.

Das Alter der Ratsuchenden war wie folgt verteilt (Angaben in Prozentanteilen):

Unter 18 Jahren	18%
18 – 25 Jahre	11%
26 – 30 Jahre	18%
31 – 40 Jahre	35%
41 – 50 Jahre	9%
51 – 65 Jahre	9

Insgesamt waren die Hilfesuchenden im „mittleren Alter“ am stärksten vertreten, während Menschen im Alter 50+ bzw. Seniorinnen und Senioren bis 65 wesentlich seltener die Beratungsstelle aufsuchten.

Verursacher

Als **Verursacher** von Diskriminierungen wurden mit jeweils gleich hohem Anteil von 33% sowohl „**Einzelpersonen**“ als auch „**Institutionen oder Personal im öffentlichen Bereich**“ erfasst. „**Unternehmen oder Personal im privatwirtschaftlichen Bereich**“ folgten mit 26% der Fälle. Von einer „**Gruppe**“ ging in 8% der Fälle diskriminierendes Verhalten aus.

Die Beschwerden bezogen sich also zusammen zu rund 60% auf Behörden und Unternehmen. Das wertet das Antidiskriminierungsbüro als Hinweis darauf, dass diese insgesamt noch Entwicklungsbedarfe in Hinblick auf einen fairen, gleichberechtigten Umgang mit Menschen vielfältiger Zuwanderungsgeschichte haben.

AntiDiskriminierungsbüro Köln von „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“

Im Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2011 wurden 52 neue Diskriminierungsbeschwerden aufgenommen und bearbeitet.

Diskriminierungsbereiche

Die Bereiche, in denen am meisten diskriminiert wurde, waren der Bereich „**Arbeit**“ und der Bereich „**Behörden und Ämter**“ mit jeweils 22% der Fälle. Der Bereich Arbeit schließt Diskriminierungsereignisse am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche sowie bei den Arbeitsagenturen, Jobcentern oder bei der privaten Arbeitsvermittlung ein. Im Bereich Behörden und Ämter summieren sich u. a. die folgenden Behörden: Sozialamt, Ordnungsamt, Amt für Ausländerangelegenheiten, Wohnungsamt etc.

Der „**Bildungsbereich**“ umfasst die staatlichen sowie die privaten Schulen, die Weiterbildungsträger sowie den Hochschulbereich; dessen Anteil lag bei 10% der Fälle. Ebenfalls 10% der Diskriminierungsfälle ereigneten sich im Bereich „**Güter und Dienstleistungen**“. Dieser Bereich erstreckt sich von Finanzdienstleistungen, Versicherungen und dem Einzelhandel bis hin zur rassistischen Einlasspraxis von Diskotheken und Gaststätten.

Diskriminierungen im Mietverhältnis, bei der Wohnungssuche oder in der Nachbarschaft werden unter dem Bereich „**Wohnen**“ subsumiert. Dieser Bereich nahm einen Anteil von 8% der Beratungsfälle ein. Auch der Anteil von Diskriminierungen im „**öffentlichen Raum**“ betrug 8%. 7% der Diskriminierungsfälle lagen im Bereich der „**Polizei**“. Hierbei handelt es sich um diskriminierendes Verhalten und Äußerungen von Polizeibeamten und Polizeibeamtinnen sowie um Polizeigewalt.

Andere Bereiche, in denen sich insgesamt 13% der Diskriminierungsfälle zugetragen hatten, wurden unter „**Sonstiges**“ zusammengefasst.

Diskriminierungsgründe

Aufgrund ihrer „**ethnischen Herkunft**“ fühlten sich 36% der Ratsuchenden diskriminiert. Dieses ist mit deutlichem Abstand der am Häufigsten genannte Beschwerdegund. Die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ging in vielen Fällen mit einer Diskriminierung aufgrund eines weiteren Merkmals einher (hierbei handelt es sich um das Phänomen der mehrdimensionalen Diskriminierung).

Der zweithäufigste Diskriminierungsgrund war mit 15% der Fälle der Bereich „**Weltanschauung/Religion**“. Die „**äußere Erscheinung**“ war mit 11% der dritthäufigste Grund, der zu einem Diskriminierungsereignis geführt hat, gefolgt von den Merkmalen „**Hautfarbe**“ und „**Sprache**“ mit jeweils 8% der Fälle. Die Anteile der Diskriminierungsvorkommnisse wegen der Merkmale „**Nationalität**“ und „**Behinderung**“ beliefen sich auf jeweils 5%. Das „**Geschlecht**“ war in 4% der Fälle ein Grund für die Diskriminierung. Als „**Sonstiges**“ wurden Diskriminierungsgründe in 8% der Fälle klassifiziert.

Form der Diskriminierung

Von den Ratsuchenden gaben 37% an, dass die Form der Diskriminierung eine „**unangemessene Behandlung**“ war. Unter unangemessener Behandlung versteht das Beratungspersonal im wesentlichen Mobbing, Beleidigungen, Schikanen usw. Die Form „**ungleiche Behandlung**“, z.B. in den Bereichen Güter und Dienstleistungen etc kam in insgesamt 34% der Fälle vor. Von den Ratsuchenden gaben 14% an, durch „**strukturelle Barrieren**“ diskriminiert worden zu sein. In 10% der Fälle erfuhren die Betroffenen Diskriminierung in Form von „**körperlicher Gewalt**“. Auf die Kategorie „**Sonstiges**“, zu der „Bedrohung, Anfeindung und Nötigung“ gezählt werden, entfiel der restliche Anteil von 5% der Fälle.

Betroffene

Von den Menschen, die das Angebot der Anlauf- und Beratungsstelle in Anspruch genommen haben, waren ca. 69% selbst von Diskriminierung betroffen, bei 15% zielte die Diskriminierung auf einen oder mehrere Familienmitglieder ab und 15% meldeten Diskriminierungsereignisse, bei denen eine andere Person oder eine andere Gruppe betroffen waren.

51% der Ratsuchenden waren Frauen und 49% waren Männer.

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

Fallbeispiel aus dem Bereich „Arbeit“ (*Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln*)

Herr N. (Name geändert) hat sich wegen Diskriminierung im Arbeitsverhältnis an die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln mit der Bitte um Intervention gewandt. Die Diskriminierung betraf seine eigene Person und eine Kollegin, Frau M. (Name geändert). Der Meldende stellte den Sachverhalt wie folgt dar:

Herr N arbeitete seit über einem Jahr als Lehrkraft für Integrationskurse bei einer Kölner Migrantenorganisation, die in der Geschäftsleitung mono-ethnisch besetzt war. Herr N. hat einen anderen Migrationshintergrund als die Geschäftsleitung dieser Organisation. Er arbeitete auf der Basis einer Honorarvereinbarung und erhielt eine Vergütung, die nicht der in den Zulassungskriterien des übergeordneten Trägers von Integrationskursen genannten Honorarhöhe entsprach. Um ein Honorar in dieser Höhe zu erhalten, wandte sich der Betroffene an den Leiter der Migrantenorganisation. Die Forderung von Herrn N. wurde abgewiesen.

Herr N. informierte sich bei seinen Kolleginnen und Kollegen und stellte fest, dass der Stundenlohn einer in derselben Organisation tätigen Lehrkraft (Frau M.), die ebenfalls einen anderen Migrationshintergrund hatte als die Geschäftsleitungsmitglieder, weit unter der in den Zulassungskriterien genannten Höhe liegt. Er wollte das Thema „Forderung eines höheren Stundenlohns für die Lehrkräfte“ bei einem Treffen in einem Cafe mit drei Kolleginnen besprechen.

Der Leiter der Organisation erfuhr im Vorfeld vom Vorhaben von Herrn N. In einem Gespräch nach dem Unterricht verlangte der Leiter von Herrn N. eine Begründung für das geplante Treffen und seine Forderung. Herr N. teilte ihm sein Streben nach Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität als Begründung mit und berief sich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung und Versammlungsfreiheit.

Der Leiter der Migrantenorganisation habe diese Begründung nicht nachvollziehen können. Er habe Herrn N. gegenüber betont, dass er genug an Stundenlohn bekäme. Ferner habe er Herrn N. gefragt, warum er sich um die Vergütung von anderen kümmern müsse und woher er die Befugnis hätte, mit den anderen Lehrkräften zu sprechen. Herr N. habe geantwortet, dass er ein freier Mensch sei, der frei denken und frei sagen könne, was er denke und niemand ihm diese Befugnis geben oder nehmen dürfe. Um seine „Autorität und Überlegenheit“ Herrn N. klar zu machen, habe der Leiter gesagt, dass Herr N. „wie ein winziger kleiner Tropfen Farbe in einem reinen Glas Wasser sei und sein Verständnis vom Gebrauch der Freiheit, seine Vorstellung von Recht ihm und den anderen Organisationsmitgliedern Kopfschmerzen bereiteten“.

Das lange Gespräch führte zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung. Den Grund dafür sah Herr N. in seiner Forderung nach Abschaffung der Benachteiligung in der Lehrkraftvergütung und dem geplanten Gespräch zu diesem Thema mit seinen Kolleginnen. Das Verhalten des Leiters der Migrantenorganisation ihm selbst gegenüber und die Unterbezahlung von Frau M. bezeichnete Herr N. als Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft und – in seinem Fall – wegen der Weltanschauung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das im Arbeits- und Zivilrecht angewendet wird.

Die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates der Stadt Köln hat für eine fachliche Beurteilung des Vorfalles den übergeordneten Träger der Integrationskurse angeschrieben und um Stellungnahme zum geschilderten Sachverhalt gebeten.

Der übergeordnete Träger hat in seiner Stellungnahme darauf hingewiesen, dass er auf die Höhe des Honorars als Bestandteil der vertraglichen Rechtsbeziehung zwischen Träger und Lehrkraft keinen direkten Einfluss habe. Weiter hat er mitgeteilt, dass die Träger, die Integrationskurse durchführen, in allen Zulassungsverfahren Angaben zur Vergütung der Lehrkräfte

machen müssen. Ohne konkrete Angaben erfolge keine Zulassung. Werde trotz Vorliegens der übrigen Voraussetzungen eine Vergütung für einzelne oder alle Honorarkräfte unter 18 € pro Unterrichtsstunde gezahlt, erfolge die Zulassung nur für ein Jahr.

Obwohl aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle deutliche Hinweise auf das Vorliegen eines Diskriminierungstatbestandes vorlagen, reichten die vorgenannten Ausführungen nicht aus, um die durch das AGG vorgesehenen Schritte gegen die Migrant*innenorganisation in Betracht zu ziehen.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle wäre es wünschenswert, dass der überordnete Träger durch geeignete Maßnahmen der Benachteiligung der Lehrkräfte direkt vorbeugen würde. So könnte die Untergrenze des Honorars in einer Richtlinie zur Entlohnung von Honorarkräften deutlich festgelegt werden. Hilfreich wäre auch eine Nicht-Diskriminierungsklausel im Sinne des AGG in Bezug auf Mitarbeiter und Mitarbeiter*innen ähnliche Kräfte als Bestandteil der Zulassungskriterien für die Träger. Beim Vorliegen solcher Regelungen wäre die Einrichtung einer Anlaufstelle, an die sich in Fällen von Verstößen die Betroffenen mit ihren Beschwerden direkt wenden könnten, sinnvoll.

Fallbeispiel aus dem Bereich „Wohnumfeld“ (*Antidiskriminierungsbüro des Caritasverbandes für die Stadt Köln e. V.*)

Herr K. suchte das Antidiskriminierungsbüro (ADB) auf und schilderte den Sachverhalt wie folgt:

Er ist in einem nordafrikanischen Land geboren, lebt mit seiner Familie seit vielen Jahren in Köln. Herr K. hat in Köln studiert, und er arbeitet in einem festen Arbeitsverhältnis. Seine Ehefrau ist ebenfalls berufstätig. Beide haben sich vor ein paar Jahren in einer ruhigen, bürgerlichen Wohngegend in Köln ein kleines Haus gekauft. Sie waren der Annahme, dass sie dort "trotz unserer Herkunft und unserer schwarzen Hautfarbe" ein normales und unkompliziertes Familienleben führen könnten. Die Nachbarschaft schien freundlich, nett und hilfsbereit zu sein. Nach anfänglich gutem Start stellte sich aber leider der Kontakt zu den direkten Nachbarn als eher sehr schwierig und problematisch dar.

Es kommt im Alltag immer häufiger zu sehr heftigen, diskriminierenden und ausländerfeindlichen Aktionen von Seiten dieser Nachbarn. Zunächst sind es Beschimpfungen, in denen u.a. zu hören ist: „Geht zurück in eure Hütten“, „wir werden euch hier schon raus bekommen“, „schlampiges Volk“, dann sind es sogar auch körperliche Angriffe, denen die Familie ausgesetzt ist.

Mehrmals wird im Laufe der Monate die Polizei zu solchen Auseinandersetzungen gerufen. Es gibt auch Zeugen, die die Geschehnisse mitbekommen haben, und die durch ihre Aussagen die betroffene Familie unterstützen.

Inzwischen ist die Familie den Konflikten, den diskriminierenden Äußerungen, und als Hetzattacken erlebtem Verhalten täglich ausgesetzt.

Die Mitarbeiterin des Antidiskriminierungsbüros stellte mit den Betroffenen im Beratungskontakt fest, dass es keinen Sinn machen würde, ein Gespräch mit den diskriminierenden Nachbarn einzuleiten. Die Situation war bereits mehrmals so heftig eskaliert, dass ein Gespräch - ggf. auch mit einer Mediatorin - ohne Aussicht auf Erfolg bleiben würde. Es wurde ein Gespräch mit der Polizei vor Ort vereinbart. Die betroffene Familie erhielt die Möglichkeit, ihre Situation noch einmal im Detail zu schildern und auch ihre Betroffenheit, ihre Ängste und Sorgen mitzuteilen. Es wurde vereinbart, dass es ab sofort einen besonderen Ansprechpartner der Polizei für die Familie geben wird, der alle weiteren Informationen erhalten, den Fall koor-

dinieren und ggf. weitere Schritte einleiten wird. Dieser Ansprechpartner wird auch Kontakt zur diskriminierenden Familie aufnehmen und deutlich machen, dass alle weiteren Vorfälle direkt registriert, aufgenommen und ggf. entsprechende strafrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Die Mitarbeiterin des ADB steht der Familie weiterhin für Beratungsgespräche zur Verfügung. Es entsteht dadurch ein engmaschiges Netz an Unterstützung und Hilfe. Zwar konnte der betroffenen Familie die Angst vor weiteren Vorfällen nicht ganz genommen werden, da trotz begleitender Unterstützung durch Institutionen und helfende Nachbarn im Hintergrund der Lebensalltag noch nicht frei von Aktionen der ‚bedrohlichen‘ Nachbarn ist. Jedoch gibt das Netzwerk aus helfenden Freunden, Bekannten und Institutionen Verständnis, Hilfe, Beistand und Unterstützung in der problematischen Lebenslage.

Fallbeispiel aus dem Bereich „Dienstleistungen“ (*AntiDiskriminierungsBüro Köln von Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V.*)

Zwei Männer russischer Herkunft wurden bei dem Versuch, eine Diskothek zu besuchen, abgewiesen. Dies wurde damit begründet, dass sie keine Stammgäste seien, obwohl die Diskothek als öffentliches Lokal beworben wurde und es sich auch an diesem Abend nicht um eine geschlossene Veranstaltung handelte. Die Freunde der Beschwerdeführer vermuteten, dass die Abweisung auf ihren russisch klingenden Akzent zurückzuführen sei. Darüber hinaus machten sich die Türsteher über die so Abgewiesenen lustig und lachten sie vor den anderen Gästen aus.

Das AntiDiskriminierungsBüro Köln überprüfte die Diskothek auf eine rassistische Einlasspraxis hin durch das sogenannte Testing². Das Ergebnis des Testings bestätigte den Anfangsverdacht der beiden Beschwerdeführer, dass die Diskothek eine rassistische Einlasspraxis betrieb. Da das vom AntiDiskriminierungsBüro Köln initiierte Testing-Verfahren eine Beweisgrundlage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet, leiteten die Betroffenen mit Hilfe des AntiDiskriminierungsBüros Köln juristische Schritte ein. Zum Ende des Jahres 2011 war die juristische Intervention bezüglich der rassistischen Einlasspraxis noch nicht abgeschlossen.

² Bei einem Testing handelt es sich um die Überprüfung von einem Verhalten gegenüber einer bestimmten Person aufgrund eines bestimmten Merkmals. Diesbezüglich werden eine Vergleichsperson und eine Testperson eingesetzt die sich bis auf das zu überprüfende Merkmal sehr ähneln. Ein positives Testing kann als Beweisgrundlage für eine Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dienen.

Vernetzungsaktivitäten der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im „Drei-Säulen-Modell“ im Jahr 2011

- Im Jahr 2011 setzten die Mitarbeiter/-innen der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ die **kollegiale Fallbesprechung** fort. Der fachliche Austausch der Berater/-innen und die Reflexion der unterschiedlichen Herangehensweisen der Kooperationspartner in der Praxis dienten sowohl der Optimierung der lösungsorientierten Beratungs- und Interventionsprozesse in den Einzelfällen als auch der Qualitätssicherung der Beratung. In einigen Fällen kooperierten die Beratungsstellen in Abstimmung mit den Ratsuchenden bei der Umsetzung der einzelnen Interventionsschritte.
- Die Kooperationspartner konzipierten gemeinsam **ein mehrsprachiges Plakat und einen Flyer mit Informationen über ihre Beratungsangebote für von Diskriminierung betroffene Menschen**. Durch die Verteilung dieser Materialien an Kölner Verwaltungen, Behörden und Beratungsstellen sollte den Betroffenen der Zugang zu fachlich spezialisierten Anlaufstellen erleichtert werden. Darüber hinaus sollten die zum Adressatenkreis gehörenden Institutionen im Umgang mit dem Thema „Diskriminierung“ sensibilisiert werden. Die Veröffentlichung konnte aus finanziellen Gründen erst in 2012 abgeschlossen werden.
- Auf Einladung des **Integrationsausschusses des Rhein-Erft-Kreises** stellten die Vertreterinnen der Einrichtungen im „Drei-Säulen-Modell“ Ziele, Strategien und Aufgaben der Antidiskriminierungsarbeit in Köln in einer Sitzung des Ausschusses in Kerpen vor und diskutierten mit dem Gremium über die Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit auf kommunaler Ebene.
- Der **gemeinsame Bericht der Träger** der Antidiskriminierungsarbeit in Köln im „Drei-Säulen-Modell“ für die Jahre 2008, 2009 und 2010 mit den statistischen Auswertungen der Bearbeitung von Beschwerden über Diskriminierung in der Beratungsstellen wurde verfasst und den zuständigen politischen Gremien vorgelegt.
- Im Rahmen der weiteren Vernetzung mit städtischen und nichtstädtischen Akteuren der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit wirkten die Kooperationspartner im „Drei-Säulen-Modell“ an unterschiedlichen Aktivitäten des **„Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“** mit. Hierzu gehören u. a.
 - Konzeption und Durchführung eines Workshops zur Antidiskriminierungsarbeit in Köln im Rahmen der von NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln / Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus und Fachhochschule Düsseldorf organisierten Fachtagung „Das Geschäft mit der Angst. Rechtspopulismus, Muslimfeindlichkeit und die extreme Rechte in Europa“
 - Konzeption und Durchführung des Wettbewerbes „Dissen - mit mir nicht! Kreativ gegen Rassismus und Diskriminierung“ an Kölns weiterführenden Schulen
 - Konzeption eines Wegweisers für Anlauf- und Beratungsstellen für Opfer von Rassismus und Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen (Publikation in 2012)
 - Planung einer öffentlichen Veranstaltung anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus für 2012

Statistische Übersicht der in den Beratungsstellen des „Drei-Säulen-Modells“ als Diskriminierungstatbestand erfassten Fälle in 2011

<i>Erfassungskategorie</i>	<i>Antidiskriminierungsstelle Stadt Köln</i>	<i>Antidiskriminierungsbüro Caritasverband Köln</i>	<i>Antidiskriminierungsbüro „Öffentlichkeit gegen Gewalt“</i>
<i>Gesamtzahl der Fälle</i>	15	53	52
<i>Diskriminierungsbereiche</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>
Ämter/Behörden	46	21	22
Arbeitsbereich	27	9	22
Bildungsbereich	0	26	10
Dienstleistungsbereich	7	23	10
Wohnbereich	7	17	8
Polizei	13	0	7
Öffentlicher Raum ³			8
Sonstiges	0	4	13
<i>Diskriminierungsgründe</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>
Herkunft/Nationalität	53	55	41 ⁴
Äußere Erscheinung/Hautfarbe	27	28	19 ⁵
Religion/Weltanschauung	20	9	15
Sprache ⁶			8
Andere Gründe nach AGG ⁷			9
Sonstiges	0	8	8

³ Dieser Diskriminierungsbereich wurde nur vom Träger ÖgG e.V. gesondert erfasst.

⁴ Die Werte für die Diskriminierungsgründe „Herkunft“ und „Nationalität“ wurden von der Verwaltung zusammen gefasst.

⁵ Die Werte für die Diskriminierungsgründe „Äußere Erscheinung“ und „Hautfarbe“ wurden von der Verwaltung zusammen gefasst.

⁶ Dieser Diskriminierungsgrund wurde nur vom Träger ÖgG e.V. gesondert erfasst.

⁷ Geschlecht, Behinderung; diese Diskriminierungsgründe wurden nur vom Träger ÖgG e.V. gesondert erfasst.

<i>Erfassungskategorie</i>	<i>Antidiskriminierungsstelle Stadt Köln</i>	<i>Antidiskriminierungsbüro Caritasverband Köln</i>	<i>Antidiskriminierungsbüro „Öffentlichkeit gegen Gewalt“</i>
<i>Form der Diskriminierung</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>
Umstrittene Behandlung	53	89	71 ⁸
Anfeindung	40	11	⁹
Körperliche Gewalt	0	0	10
Strukturelle Barrieren ¹⁰			14
Sonstiges	7	0	5
<i>Betroffene</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %¹¹</i>
Einzelperson	67	83	
Gruppe	33	17	
<i>Verursacher</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %</i>	<i>Fälle in %¹²</i>
Einzelperson	0	33	
Institution/Personal im öffentl. Bereich	73	33	
Unternehmen/Personal im privatwirtschaftl. Bereich	27	26	
Gruppe	0	8	

⁸ Die Werte für die Diskriminierungsformen „unangemessene Behandlung“ und „ungleiche Behandlung“ wurden von der Verwaltung zusammen gefasst.

⁸ Die Kategorie „Anfeindung“ wurde vom Träger zu „Sonstiges“ zugeordnet.

⁸ Die Werte für die Diskriminierungsformen „unangemessene Behandlung“ und „ungleiche Behandlung“ wurden von der Verwaltung zusammen gefasst.

⁹ Die Kategorie „Anfeindung“ wurde vom Träger zu „Sonstiges“ zugeordnet.

¹⁰ Dieser Diskriminierungsgrund wurde nur vom Träger ÖgG e.V. gesondert erfasst.

¹¹ Die Werte aus dem Berichtstext wurden nicht in die Tabelle übertragen, da eine Vergleichbarkeit wegen abweichender Erfassungssystematik nicht gegeben ist.

¹² Die Kategorie „Verursacher“ wurde vom Träger ÖgG e.V. nicht erfasst.

