



Amt für Integration und Vielfalt
Kommunales Integrationszentrum
Frau Kolping

Telefon: (0221) 221 29293
E-Mail: sabine.kolping@stadt-koeln.de
Datum: 01.04.2021

Dokumentation der Digitalen Konferenz Interkulturelles Köln von Freitag, den 22.01.2021



Inhalt	Seite:
Vorwort	3
Begrüßung durch die Oberbürgermeisterin	4
Workshops	
➤ Allyship	5
➤ Von der interkulturellen zur diskriminierungssensiblen Öffnung der Stadtverwaltung	6
➤ Intersektionale Diskriminierung: Sensibilisierung gegenüber Rassismuserfahrungen und queeren Lebensweisen	7
➤ Diskriminierungssensible Sprache	8
Resümee	9

Vorwort

Die **Konferenz Interkulturelles Köln (KIK)**, seit Jahren eine wichtige Veranstaltung, um Fachpersonen aus den Bereichen Migration und Integration zu vernetzen und Impulse für die weitere Zusammenarbeit zu geben, konnte im Jahr 2020 pandemiebedingt nicht als Präsenzformat stattfinden. Als digitales Format fand sie am 22.01.2021 statt.

Der Titel lautete: **Solidarische Stadtgesellschaft – eine Millionen gegen Rassismus**. Die Veranstaltung hatte das Thema Anti-Rassismus und Zivilcourage in den Fokus genommen.

Die Konferenz war das Resultat einer engen und effektiven Zusammenarbeit und Vorbereitung mit einer Gruppe von Kölner Expert*innen zu dem Thema. An dieser Stelle soll diesen Personen gedankt werden, denn ohne ihren fachlichen und menschlich wertvollen Input hätte dieses Event nicht das hohe Niveau und die rassismuskritische Ausrichtung gehabt.

Ein herzliches **Dankeschön** geht an: Elizaveta Khan (Inhaus e.V.), Dorsa Billstein und Abena Appiah (VJAAD Migrafrica e.V.), Helene Batemona-Abeke (Pamoja Afrika e.V.), Eli Abeke (Bündnis 14 Afrika) und Serge Palasie (Eine-Welt-Netz NRW e.V.).

Ein ebenso herzlicher Dank wird auch der vom Rat der Stadt Köln ernannten Steuerungsgruppe ausgesprochen. Dieses Gremium setzt sich zusammen aus Vertreter*innen des Integrationsrates, des Runden Tisches für Integration, verschiedener Behörden wie BAMF und Ausländerbehörde sowie Vertreter*innen Interkultureller Zentren der Stadt und Kölner Integrationsagenturen.

Dem Kommunalen Integrationszentrum (KI) im Amt für Integration und Vielfalt der Stadt Köln war es als Veranstalterin der Konferenz wichtig, dass die digitale KIK ein sicherer und diskriminierungssensibler Ort für alle ist. Um dies zu ermöglichen, wurde die Konferenz zum ersten Mal von einem **Awareness-Team begleitet**. Fünf geschulte Mitarbeiter*innen des Teams von Pamoja Afrika e.V. unter der Leitung von Helene Batemona-Abeke nahmen als Beobachter*innen an den Workshops teil – immer bereit einzugreifen, wenn Rassismen oder Diskriminierungen passieren oder sich jemand aufgrund der Geschehnisse unwohl fühlt. Sowohl der Veranstalterin, den Referent*innen als auch den Teilnehmer*innen gab dies Sicherheit und wurde im Feedback zur Konferenz als sehr positiv empfunden.

Auch diesem Team sei herzlich für ihren wertvollen Beitrag zum Gelingen der Konferenz gedankt!

Begrüßung durch die Oberbürgermeisterin Henriette Reker

Alle vier Workshops, von denen je zwei zur gleichen Zeit stattfanden, wurden von einer Video-Botschaft der Oberbürgermeisterin Henriette Reker eingeleitet. Hier sind Auszüge aus ihrer Rede:

„Liebe Teilnehmende!

Ich begrüße Sie sehr herzlich zur „Konferenz Interkulturelles Köln 2021“. In diesem Monat läuft sie digital, doch ich hoffe, dass wir uns bald auch wieder persönlich begegnen können.

Als Oberbürgermeisterin einer Stadt mit Menschen aus über 140 Nationen bin ich fest davon überzeugt, dass unsere Vielfalt auch unsere große Stärke ist.

Seit 2011 hat sich Köln der Idee der „Integrativen Stadtgesellschaft“ verschrieben und verfolgt seither deren Umsetzung durch zahlreiche Maßnahmen. Davon ist eine die Konferenz Interkulturelles Köln, die den – zum Teil auch kontroversen – Austausch von Akteur*innen fördert und begleitet.

Die heutige Veranstaltung trägt den Titel: „Solidarische Stadtgesellschaft – eine Million gegen Rassismus“. In vier Workshops können Sie sich mit Rassismus und Rassismus-Kritik auseinandersetzen.

Diese Schwerpunktsetzung begrüße ich erst recht mit Blick auf das vergangene Jahr sehr. Die „Black Lives Matter“-Bewegung hat uns daran erinnert, dass der Alltagsrassismus fortlebt. Der Rat der Stadt Köln hat daraufhin ein wichtiges Zeichen gesetzt und das N*-Wort geächtet. Wir beschäftigen uns noch intensiver mit unserem postkolonialen Erbe. Wir haben die „Richtlinie zur Förderung rassismuskritischer Projekte zur Stärkung von Demokratie und Akzeptanz“ beschlossen. Und wir führen bewährte Strategien fort, etwa die seit 2007 städtisch geförderten „Antirassismus-Trainings“.

Daneben ist Jede und Jeder aufgerufen, persönliche Anschauungen und die eigene Sprache zu hinterfragen sowie das eigene Bewusstsein zu schärfen. Denn eines ist klar: Eine solidarische Stadtgesellschaft beruht auf Respekt – erst recht in einer so

vielfältigen Metropole wie Köln.

Liebe Teilnehmende, Sie sehen: Auch fünf Jahre nach dem Start der „Konferenz Interkulturelles Köln“ gehen uns die Gesprächsthemen nicht aus. Und das ist gut so! Denn Integration ist eben nicht irgendwann abgeschlossen. Vielmehr ist sie eine dauerhafte Aufgabe. Ich bedanke mich bei den vielen engagierten Menschen aus Stadtgesellschaft und Verwaltung, die diese Konferenz möglich machen.“

Workshops

Workshop 1: „Allyship“

Der erste Workshop mit dem Titel: „**Allyship**“ fand von 09:30 bis 11:30 statt.

Referentin war Jule Bönkost, vom Institut für diskriminierungsfreie Bildung in Berlin. Das Interesse an diesem Workshop war sehr groß, so dass neben den 20 Personen, die zum Workshop zugelassen werden konnten, noch einmal genauso viele Menschen auf der Warteliste standen.

Beschreibung: „Der Workshop richtet sich an „weiße“ Akteur*innen, die ihr Handeln gegen Rassismus hinterfragen möchten und setzt die Bereitschaft zur Reflexion voraus.“

Was zeichnet einen „weißen“ Ally (aus dem Englischen Ally=Verbündete/r) aus? Der Workshop beschäftigt sich mit Handlungsmöglichkeiten „weißer“ Menschen, um als Bündnispartner*innen von Schwarzen Menschen und People of Color gegen Rassismus vorzugehen. Die Veranstaltung bietet Raum für kritische Selbstreflexion und den Austausch über verspürte Unsicherheiten.“ (Jule Bönkost)

In einem Wechsel zwischen theoretischem Input, Kleingruppen-Arbeit und Möglichkeit zur Selbstreflektion wurden die Teilnehmenden aufgefordert, ihre eigene Positionierung zu überdenken und sich ihrer Privilegien als *weiße* Personen bewusst zu werden. Rassismuskritisches Handeln und Denken ist überall dort möglich und nötig, wo Rassismus produziert wird und „bleibt ein Prozess und eine lebenslange Aufgabe“ (J. Bönkost).

Der Kreis der **Teilnehmenden** (TN) setzte sich hauptsächlich zusammen aus Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und Professionellen aus den Bereichen Antirassismus-

und Integrationsarbeit.

Das **Feedback** der Teilnehmenden war durchweg positiv. Sowohl Inhalte als auch Methoden und Atmosphäre wurden als gut bis sehr gut bewertet. Ein großer Teil der Teilnehmenden gab an, gerne noch länger als die vorgesehenen 2 Stunden an dem Thema weitergearbeitet zu haben.

Workshop 2: „Von der interkulturellen zur diskriminierungs-sensiblen Öffnung der Stadtverwaltung“

Dieser Workshop in der Zeit von 10:00 bis 12:00 Uhr wurde von Andreas Foitzik von adis e.V. aus Tübingen moderiert. Zu diesem Workshop waren knapp 50 Personen angemeldet.

Beschreibung: „Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung beschränken sich oft vor allem auf sensibilisierende Fortbildungen der Mitarbeitenden mit Bürger*innenkontakt oder Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung. Schon lange gibt es auch eine Kritik an der Kulturfokussierung dieser Konzepte. Aktuellere Ansätze der rassismus- oder diskriminierungskritischen Öffnung zielen stärker auf Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsschutz.

Je klarer die Begriffe sind, desto unaufgeregter können wir mit ihnen arbeiten. Das Reden über Diskriminierung und Rassismus scheint für viele Menschen das Format von Skandalisierung und Anklage nahezulegen. Institutionelle Veränderungsprozesse setzen nicht am ›Skandal‹ der Diskriminierung an, sondern an der Tatsache, dass es institutionelle Diskriminierung überall gibt und auch Kommunalverwaltungen keine diskriminierungsfreien Räume sind.

Eine zentrale Entwicklungsaufgabe der diskriminierungskritischen Öffnung ist ein nachhaltiger Diskriminierungsschutz über den Aufbau von Beschwerdestrukturen und -kulturen, mit denen Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeitenden und Klient*innen ohne Risiko thematisiert werden können und von der Institution als Ressource und Motor der Veränderung gesehen werden.“(Andreas Foitzik)

Die **Teilnehmenden** setzten sich zu fast gleichen Teilen aus Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wie Professionellen aus Organisationen der Integrations- und Migra-

tionsarbeit zusammen.

Das **Feedback** der TN zeigte ein großes Interesse am Thema, das sehr viele unterschiedliche Aspekte umfasst. Allgemein war ein starker Wunsch nach einem nachvollziehbaren Prozess der Öffnung spürbar. Sehr gerne hätten die TN sich noch länger in den Kleingruppen ausgetauscht und wünschten eine Fortführung mit unterschiedlichen Schwerpunkten, wie z. B. „Entwicklung konkreter Handlungsstrategien für die Umsetzung“ oder „Pro und Contra von anonymen Bewerbungen für den Dienst in der Stadtverwaltung“.

Workshop 3: „Intersektionale Diskriminierung: Sensibilisierung gegenüber Rassismuserfahrungen und queeren Lebensweisen“

Referierende in diesem von 14:00 bis 17:00 Uhr stattfindenden Workshop war Djalila Boukhari von #MehrAlsQueer. Moderiert wurde der Workshop von Timm Therre vom KI Köln.

Beschreibung: „Integrationsarbeit ist geprägt durch die eigene Erfahrungswelt in Bezug auf die Themen Rassismuserfahrungen, Migration und Queere Lebensweisen. In der alltäglichen Arbeitsroutine liegt das Hauptaugenmerk teils auf einem Merkmal. Umso wichtiger ist es, sich über eigene Leerstellen und „Bilder im Kopf“ zu Klient*innen und Bürger*innen bewusst zu werden.

Im Workshop möchten wir Impulse geben, wie die eigene Brille in Bezug auf intersektionale Diskriminierungserfahrungen der Klient*innen und Bürger*innen geschärft werden kann. Hierbei stellen wir uns die Frage: Wie kann in der kommunalen Integrationsarbeit Sensibilität gegenüber Rassismuserfahrungen und queeren Lebensweisen entwickelt werden, auch in ihrer Verschränkung?

Weitere Aspekte sind das Hinterfragen von Dominanzkultur, Sensibilisierung für die Sichtweise auf eigene Privilegien bzw. Vorrechte aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten.“ (Djalila Boukhari/Timm Shik Therre)

Auch bei diesem Thema war ein kritisches Hinterfragen der eigenen Positionierung und eventueller Vorbehalte ein wichtiges Element. Im Wechsel von Präsentation und Kleingruppenarbeit konnten die Teilnehmenden das Gehörte reflektieren. Berichtet

wurde, dass es im positiven Sinne herausfordernd war, mit Fremden über so persönliche Dinge wie z.B. die eigene sexuelle Identität zu sprechen.

Auch hier war das Interesse am Thema so groß, dass die 16 Plätze im Workshop hätten doppelt besetzt werden können. Wie in den anderen Workshops setzte sich auch hier die Liste der **Teilnehmenden** aus Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und Vertreter*innen von Organisationen aus verschiedenen Bereichen zusammen.

Im **Feedback** äußerten sich TN (sowohl diejenigen, für die das Thema der Intersektionalität neu war als auch diejenigen, die schon länger im Thema waren) durchweg positiv. Alle haben neue Impulse und eine Vertiefung ihres Wissens mitgenommen.

Workshop 4: „Diskriminierungssensible Sprache“

Referentin in diesem Workshop von 13:30 bis 15:30 Uhr war Najima El Moussaoui von den Neuen Deutschen Medienmachern e.V.

Beschreibung: „Was für einen Unterschied macht es, ob wir von „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“, „Neudeutschen“ oder „Ausländern“ sprechen? Ob wir von einer „Zuwanderungswelle“ reden, die Deutschland „überrollt“ oder von „Menschen, die hier Zuflucht suchen“? Welche Folgen hat welche Formulierung für diejenigen, die sprechen, diejenigen, die angesprochen werden und für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft? Diesen und anderen Fragen gehen wir gemeinsam in dem Workshop nach. Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, anhand von Beispielen aus den Medien sowie ihrem beruflichen und privaten Alltag ein Bewusstsein für die diskriminierende Wirkung von Sprache zu entwickeln.“ (Najima El Moussaoui)

Inwiefern Sprache (bewusst und unbewusst) Realitäten schafft und mit eigenen Erfahrungswerten zu tun hat, wurde im ersten Teil des Workshops erarbeitet. Im zweiten Teil ging es um Stereotype und Vorurteile, die gesellschaftlich verankert sind und werden. Tagtäglich gibt es problematische Fremdbezeichnungen und Begriffe, die meist unkritisch übernommen werden. Für einige Negativbeispiele aus aktuellen Debatten (wie etwa „Flüchtlingsswelle“) wurden diskriminierungsfreie Alternativen aufgezeigt. Dabei stellte die Referentin heraus, dass die Selbstbezeichnung von Gruppen hierbei eine zentrale Rolle spielt.

Da die Auseinandersetzung mit diskriminierungssensibler Sprache ein fortdauernder Lernprozess ist, erhielten die Teilnehmenden zum Abschluss die Gelegenheit, sich über eigene Unsicherheiten sowie offene Fragen auszutauschen. Dabei wurde unter anderem darüber gesprochen, wie schwierig es ist, sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden und zum Teil auch, sich sprachlich umzugewöhnen. Eine wichtige Erkenntnis der Teilnehmenden aus dem Workshop war aber: „Sprache befindet sich stets im Wandel. Wir sollten uns daher nicht gegen Neuerungen sperren“.

Auch hier setzte sich die Gruppe der **Teilnehmenden** aus Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und Vertreter*innen von Organisation aus den Bereichen Anti-Rassismus-Arbeit und Migration zusammen.

Das **Feedback** zu diesem Workshop war im Vergleich zu den übrigen Workshops am kontroversesten: Das Spektrum der Rückmeldungen ging von der willkommenen Anregung zum Überdenken des eigenen Sprachgebrauchs bis hin zur Verunsicherung, „nicht zu wissen, wie es richtig geht“.

Als schwierig wurde auch empfunden, dass bestimmte Begriffe Rassismen reproduzieren, sie aber genannt werden sollten, um klare Alternativen aufzuzeigen.

Resümee:

Insgesamt waren die Veranstalterin, die Referent*innen, Organisator*innen und Unterstützer*innen zufrieden mit der Konferenz. Das Feed-Back der Teilnehmenden war, wie dargestellt, insgesamt positiv und konstruktiv. Ob es wegen des großen Interesses an den Themen eine weitere KIK in diesem Jahr in digitaler oder Präsenzform geben wird, die Workshops wiederholt oder die Themen mit anderen Schwerpunkten weitergedacht und –bearbeitet werden, wird die Steuerungsgruppe in naher Zukunft entschieden.

Es hat sich auf jeden Fall erneut deutlich gezeigt, dass ein regelmäßiger, intensiver und kontroverser Austausch zu Integrations- und Migrationsthemen von großer Bedeutung ist - zum einen für einen diskriminierungssensiblen und rassismuskritischen Dialog und Umgang mit Themen von und mit Akteursgruppen und Stadtgesellschaft und zum anderen für das Fortschreiten auf dem Weg in Richtung interkultureller Öffnung der Verwaltung.