

DICI: Fallstudie Köln

Der folgende Bericht versucht eine Beschreibung und Einschätzung der Strukturen und Maßnahmen in der Stadt Köln gegen ethnische Diskriminierung. Er beruht auf einer Zusammenschau verschiedener Dokumente und Konzepte der Stadt selbst, externer Quellen und der Auswertung von mit verschiedenen Akteuren geführten Interviews und Fragebögen April – September 2011. Die interviewten Personen sind Kölner AkteurInnen gegen Diskriminierung, VertreterInnen von Vereinen, VertreterInnen der Politik und der Stadtverwaltung. Aufgrund der relativ geringen Anzahl von Interviews und Fragebögen ist anzumerken, dass nur ein partieller Einblick gegeben und kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann. Die abschließende Analyse hat entsprechend Empfehlungscharakter. Diese Fallstudie wurde verfasst vom CJD Hamburg und Eutin.

I. Bevölkerungsprofil der Stadt Köln

2012 hat die Stadt Köln circa 1.036.000 Einwohner, von denen mehr als ein Drittel einen Migrationshintergrund¹ haben. Diese Bevölkerungsgruppe setzt sich aus 180 verschiedenen Nationalitäten zusammen und sie ist in den Altersgruppen unter 18 Jahren sowie der Gruppe zwischen 18 und 34 Jahren am stärksten vertreten. Unter der Wohnbevölkerung mit einem ausländischen Pass (17%) überwiegen die Drittstaatler gegenüber den Bürgern aus EU-Mitgliedsstaaten. Aufgrund der städtischen Tradition als Industriestandort, insbesondere für Autobau und chemische Produktion, stellen die Menschen aus der Türkei und ihre Nachkommen mit über 60.000 die größte Gruppe unter den Drittstaatlern; 40 Prozent der Arbeitsmigranten in Köln kamen in der Vergangenheit aus der Türkei, meist aus ländlichen Gebieten und bildungsfernen Schichten (INT K1).

In Bezug auf die religiöse Orientierung der Bevölkerung in Köln stellen mit einem Anteil von 41 Prozent die Katholiken die größte Gruppe, gefolgt von 17,5 Prozent evangelischer Gläubiger und 10 Prozent muslimischem Bevölkerungsanteil (<http://de.wikipedia.org/wiki/Köln> Zugriff 13.08.2012). Eine jüdische Synagogengemeinde

¹ Seit 2005 wird in Deutschland im Mikrozensus das Konzept des „Migrationshintergrund“ angewandt, da sich das Konzept der Staatsangehörigkeit als unzureichend zur Erfassung pluralistischer gesellschaftlicher Gruppen erwiesen hat. Zum einen besitzen viele Spätaussiedler die Deutsche Staatsangehörigkeit, sind aber nach Deutschland eingewandert. Desweiteren sind viele Ausländer in Deutschland geboren, haben also selbst keine Migrationserfahrung. Hinzu kommt, dass Nicht-Staatsangehörige von ihrem Recht auf Einbürgerung Gebrauch machen, wodurch der Ausländeranteil ebenfalls Schwankungen unterliegt, die nichts mit Wanderungsbewegungen zu tun haben. Demzufolge umfasst der Migrationshintergrund –

- zugewanderte Ausländer und Ausländerinnen,
- in Deutschland geborene Ausländer und Ausländerinnen,
- eingebürgerte Ausländer und Ausländerinnen,
- Spätaussiedler,
- sowie Kinder mit zumindest einem Elternteil, das eines der genannten Merkmale erfüllt.

konnte sich erst wieder langsam in den letzten Jahrzehnten entwickeln und stellt mit 4850 Mitgliedern nur einen sehr geringen Bevölkerungsanteil (a.a.O.).

http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/koeln_in_zahlen_-_einwohner_2011.pdf

II. Das politische Klima in Bezug auf migrations- und integrationspezifische Belange

Die ersten Ansätze für die Herausbildung von Strukturen gegen Diskriminierung und Rassismus reichen in die 1990er Jahre zurück, als rechtsradikal motivierte Gewalttaten, z.B. in Mölln und Solingen, die Republik aufschreckten. So entstand aus einer zivilgesellschaftlichen Bewegung heraus der Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (ÖgG e.V.), der im Verlauf der Jahre ein fachlich spezialisiertes Beratungsangebot für Betroffene entwickelt hat (INT K3). Aber auch auf politischer Ebene wurde ein Handlungsbedarf identifiziert: Das Land NRW legte ein „Aktionsprogramm gegen Rechts“ auf, aus dem Maßnahmen, Aktionen und Projekte zur Bekämpfung von Rechtsradikalismus für die Dauer eines Jahres mit einer Mark pro Einwohner finanziert wurden.

Auf einen Ratsbeschluss der Stadt Köln aus dem Jahr 2000 geht das „Aktionsprogramm für ein friedliches Miteinander und gegen Intoleranz und Rechtsradikalismus“ zurück, mit dem Ziel einer dauerhaften Vernetzung von kommunalpolitischen, zivilgesellschaftlichen und von Wohlfahrtsverbänden getragenen Aktivitäten gegen Diskriminierung. Es entstand das so genannte „Drei-Säulen-Modell“, in dem das „Interkulturelle Referat“ der Stadt Köln, der „Fachdienst für Integration und Migration“ des Caritasverbandes für die Stadt Köln und der Mitgliedsverein „Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.“ des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes als gleichberechtigte Partner sich untereinander austauschen, abstimmen und gemeinsam Strategien gegen Diskriminierung entwickeln. Deutschlandweit ist dieses Kooperationsmodell bisher einmalig. Ziele dieser Kooperation sind die Prävention gegen Diskriminierung, die Stärkung der Selbsthilfepotenziale und der Chancengleichheit von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen durch Beratung und Intervention bei Einzelfällen, die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Abbau von Vorurteilen in der Gesellschaft. (Rabe-Rahman 2012, PPT).

Aufgrund des im Bundesvergleich hohen Anteils von Zugewanderten aus der Türkei und deren Nachkommen sowie auch der verkehrsgünstigen Lage der Stadt haben die wichtigsten islamischen Organisationen ihren Hauptsitz in Köln und Umgebung eingerichtet. In den letzten Jahren hat der Bau der Zentralmoschee am Hauptsitz der „Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion“ (DITIB) in Köln-Ehrenfeld, dessen Grundsteinlegung am 7. November 2009 erfolgte, die öffentliche Diskussion in der Stadt bestimmt (www.zentralmoschee-koeln.de). Insbesondere im Stadtteil Ehrenfeld gab es in der Vergangenheit große Vorbehalte und Ängste in Bezug auf den Bau der Moschee und viele Bürger fühlten sich von ihren politischen Repräsentanten nur unzureichend wahrgenommen und vertreten. Die im rechten politischen Spektrum agierende Bürgerbewegung „Pro Köln e.V.“ griff diese Verunsicherung der Bürger mit dem Ziel auf, in der öffentlichen Diskussion zu polarisieren, und nutzte bei den Kommunalwahlen 2004 und 2009 geschickt das Thema, um in die Ratsversammlung einzuziehen (www.pro-koeln-online.de; Dähnke, 2012, PPT). Inzwischen haben die städtischen Repräsentanten und die DITIB auch auf die Bürgerproteste reagiert und sowohl die Bauplanungen unter Berücksichtigung von Bedenken der Bürger modifiziert, als auch mit einer Reihe von Veranstaltungen die interkulturelle Begegnung und den Austausch der Bürger untereinander über das Bauvorhaben gefördert. Die

demokratischen Parteien im Stadtparlament stehen der Integration Zugewanderter grundsätzlich positiv gegenüber und fördern durch Initiativen und Beschlüsse die Anerkennung kultureller Vielfalt in ihrer Stadtgesellschaft.

Insgesamt aber reagiert der Tenor der öffentlichen Meinung in Bezug auf die Themen „Migration und Integration“ in Köln auch nicht anders als in anderen Großstädten. Tritt eine wohnräumliche Konzentration von Zugewanderten mit sozialen Problemlagen auf, werden soziale Probleme sehr schnell ethnisiert. Konkurrenzen von Einheimischen und Zugewanderten um Ressourcen wie Arbeit oder Wohnraum münden aufgrund einer Verschlechterung der ökonomischen Ausgangssituation häufig in Fremdenfeindlichkeit. Spektakuläre Ereignisse wie 11. September rufen die undifferenzierte Vorverurteilung und Ausgrenzung von Minderheitengruppen hervor. Von entsprechenden Vorurteilen sind Menschen quer durch alle Gesellschaftsschichten betroffen, und auch Beschäftigte städtischer Einrichtungen und anderer öffentlichen Institutionen können im Umgang mit ihren Klienten Vorurteilen und „Alltagsrassismus“ unterliegen.

III. Integration als Gegenstand städtischer Politik

Bereits früh kamen viele Arbeitsmigranten aus Südeuropa nach Köln. Für die Stadt Köln kann nachgewiesen werden, dass bereits bis 1966 40.000 Arbeitsmigranten in Köln registriert waren (<http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/61984/>). Armando Rodrigues de Sá wurde am 10.9.1964 am Bahnhof Köln-Deutz der als der millionste „Gastarbeiter“ der BRD begrüßt und in großem Presserummel mit einem Moped beschenkt. In den 50er, 60er und der ersten Hälfte der 70er Jahre war „Integration“ jedoch auch in Köln wie überall im Bundesgebiet kein gesellschaftspolitisches Thema, da man selbstverständlich von einer Rückwanderung der Arbeitsmigranten ausging. Erst als in Folge des Anwerbestopps vom 23.11.1973 viele zugewanderte Arbeitnehmer im Rahmen der Familienzusammenführung ihre Angehörigen in die BRD holten und deutlich wurde, dass diese Familien ihre Zukunft vielfach in der BRD sahen, kam das Thema „Integration“ auf die politische Agenda. So wurde 1979 in Köln das erste „Maßnahmeprogramm zur Integration von Ausländerinnen und Ausländern“ verfasst und diente bis Ende der 90er Jahre als Leitfaden für die Umsetzung von Maßnahmen in der Stadt.

Aktuell gibt es eine vielfältige Landschaft von städtischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren, NGOs, Initiativen, Gremien und Vereinen, die Aktionen, Maßnahmen, Projekte und Dienstleistungen für eine bessere Integration Zugewanderter umsetzen. Schwerpunkte dieser Integrationsarbeit sind Sprachkompetenz, Bildung, Chancengleichheit und die Partizipation an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen (s. „Migration und integrative Stadtgesellschaft“). Seit 1990 regelt eine kommunale Richtlinie die Förderung von Integrationsangeboten in interkulturellen Zentren, von denen viele sich in Trägerschaft von Migrantenselbstorganisationen befinden. Eine weitere Integrationsinitiative ist das Netzwerk „Mehr Ausbildung für junge Migranten“, in dem sich die Stadt Köln, die Gewerkschaften, die Arbeitsagentur und die Industrie- und Handelskammer zusammengeschlossen haben, um die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Bildung zu steigern.

Durch die landesspezifische Gesetzgebung in Nordrhein-Westfalen (NRW) wurde ermöglicht, den ehemaligen Ausländerbeirat in einen Integrationsrat mit politisch erweiterten Kompetenzen umzuwandeln. Arbeitsfelder dieses Integrationsrates sind die Förderung der politischen Teilhabe, die Initiierung und Begleitung des Dialogs zwischen den Religionen, die Verbesserung der Schulerfolge von Kindern mit Migrationshintergrund sowie die

Verbesserung der Lebenssituationen von Flüchtlingen. Die Geschäftsführung des Integrationsrates ist im „Interkulturellen Referat“ der Stadt Köln verankert. Ein weiteres Gremium, das ebenfalls das Verständnis zwischen den Religionen fördern soll, ist der „Kölner Rat der Religionen zur Förderung des interreligiösen Austausches“.

Grundsätzlich ist der Integrationsansatz der Stadt Köln sozialraumorientiert. Das „Interkulturelle Maßnahmenprogramm“ der Stadt Köln flankiert mit einem breiten Förderspektrum in den Bereichen Tageseinrichtungen und Schulen, Kinder-, Eltern- und Jugendarbeit, Ausbildungsförderung, aber auch mit der Ausrichtung einer jährlichen Integrationskonferenz zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten und der Durchführung einer „Interkulturellen Woche“ die Integrationsanstrengungen aller Akteure. Die Organisation und Fortschreibung des „Interkulturellen Maßnahmenprogramms“ obliegt dem „Interkulturellen Referat“ der Stadt. (vgl. „Migration und Integrative Stadtgesellschaft“; „Handlungskonzept Demografischer Wandel in Köln“).

Mit dem „Konzept zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft“ (KIS), das 2011 veröffentlicht wurde, hat der offizielle integrationspolitische Ansatz der Stadt Köln eine neue Qualität. Zum einen wird durch das breite Spektrum städtischer Handlungsfelder deutlich, dass Integration eine Querschnittsaufgabe ist, die alle Ressorts städtischer Politik betrifft. Zum anderen verdeutlicht die Genese dieses Konzeptes, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, der nur im gleichberechtigten Austausch und mit der Entwicklungsbereitschaft und –anstrengung aller Bürger erfolgreich gelingen kann. Die Genese dieses Konzeptes über einen Zeitraum von 2 Jahren und unter Einbindung von 300 Beteiligten aus der Zivilgesellschaft, aus stadtrelevanten Organisationen und aus der Verwaltung war ein notwendiges Verfahren, das dem Verständnis von Integration als „Querschnittsaufgabe und als wechselseitiger Prozess“ zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen gerecht wurde. Das vorliegende Konzept beschreibt die folgenden 5 Handlungsfelder:

1. Demografischer Wandel
2. Diskriminierungsfreie Stadt
3. Sprache, Bildung, Arbeitsmarkt
Schwerpunkte in diesem Handlungsfeld sollen die Förderung der allgemeinen Bildung, Elternarbeit in Kooperation mit Schulen und Kindertagesstätten sein, die Unterstützung der beruflichen Qualifikation von Migranten sowie die Förderung eines interkulturellen Personalmanagements in Betrieben.
4. Stadtraum und Sozialraum
In dieses Handlungsfeld fallen vor allem die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund z.B. durch migrationsspezifische Ansätze in der Arbeitsvermittlung, interkulturelle Schulungen für verschiedene Personengruppen, die Förderung einer gesellschaftlichen Teilhabe von Migranten und die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements, die Integration von Zugewanderten im Wohnumfeld und deren verbesserte Teilhabe im Gesundheitsbereich sowie Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Integration von Flüchtlingen
5. Öffentlichkeitsarbeit
Schwerpunkte sind die Förderung des öffentlichen Diskurses, um Menschen zusammenzubringen und sie anzuregen, gemeinsam die Gesellschaft zu gestalten sowie Initiativen und Aktionen, die Kulturen in Interaktion bringen. Auch die Sensibilisierung von Akteuren der Medienwelt für die Darstellung von Integrationsthemen und deren Wirkung auf Rezipienten gewinnt an Bedeutung.

IV. Akteure der Antidiskriminierungsarbeit in der Stadt Köln

Analog zu den Strukturen städtischer Integrationsarbeit als Reaktion auf die gewaltsamen Übergriffe gegen Zugewanderte im Bundesgebiet bildete sich in den 90er Jahren in Köln auch eine Struktur für die Zusammenarbeit städtischer Akteure bei der Vermeidung bzw. Ahndung von Diskriminierung. Auf die zivilgesellschaftliche Initiative „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ (ÖgG) war schon im Vorhergehenden verwiesen worden. Eine andere Initiative von städtischer Seite war 1999 die Einrichtung der Beratungsstelle „Antidiskriminierung“, die jedoch damals noch nicht konzeptionell arbeitete. Um einerseits eine erfolgreiche Entwicklung von Strategien zur Prävention und zur Bekämpfung von Diskriminierung zu ermöglichen und andererseits die Effizienz der Antidiskriminierungsarbeit durch eine Bündelung und Abstimmung verschiedener Akteure der Stadtgesellschaft zu steigern, wurde zusätzlich die Stelle der/des städtischen Antidiskriminierungsbeauftragten im Jahr 2001 eingerichtet und die Kooperation der Träger der Antidiskriminierungsarbeit in dem oben beschriebenen „Drei-Säulen-Modell“ auf der Grundlage des bereits erwähnten Ratsbeschlusses vereinbart.

Als ein weiterer Baustein der städtischen Antidiskriminierungspolitik muss das „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“ benannt werden, das sich 2009 gegründet hat. Ihm gehören städtische Dienststellen und nichtstädtische Einrichtungen und Organisationen an. Unter dem wechselnden Vorsitz einzelner Repräsentanten, die als SprecherInnen des Forums fungieren, verfolgt das Forum das Ziel, zur Information und Aufklärung der Bevölkerung über Rassismus und Diskriminierung und zum Abbau und Verhinderung von Benachteiligungen von Kölnerinnen und Kölner mit Migrationshintergrund beizutragen (<http://www.stadt-koeln.de/1/presseservice/mitteilungen/2009/03768/>). Auch mit diesem Forum verspricht man sich durch eine Bündelung aller städtischen, fachpolitischen und zivilgesellschaftlichen Kräfte eine Erfolgssteigerung der Antidiskriminierungsarbeit. Ein Themenfeld 2012 war beispielsweise diskriminierendes Verhalten von Fahrkartenkontrolleuren der städtischen Verkehrsbetriebe gegen Migranten. Die städtischen Anti-Diskriminierungsstellen erreichten Beschwerden von Betroffenen. Das Forum initiierte eine Kooperation mit den Kölner Verkehrsbetrieben, ein Handbuch für Kontrolleure zur Information über verschiedene Ausweisdokumente und regte interkulturelle Schulungen für Fahrkartenkontrolleure an.

Über die genannten Aktionsverbände hinaus sind verschiedene Fachdienststellen der Stadt und Repräsentierende der Ratsfraktionen in Gremien mit unterschiedlichen, auch zivilgesellschaftlichen Akteuren, engagiert. Dies sind der „Runde Tisch für Integration“, der „Runde Tisch für Flüchtlingsfragen“, dem Netzwerk „Mehr Ausbildung für junge Migranten“, das Aktionsbündnis „Köln stellt sich quer“ oder der „Kölner Rat der Religionen zur Förderung des interreligiösen Austausches“, um nur einige Beispiele zu nennen (Dähnke 2012, PPT).

V. Dokumentation

Die Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen in der Stadt Köln wird unterschiedlich gehandhabt: So werden im Rahmen des „Drei-Säulen-Modells“ vom Fachdienst für Integration und Migration (FIM) des Caritasverbandes und vom Antidiskriminierungsbüro des ÖgG jährlich Diskriminierungsvorfälle statistisch erfasst und in eigenen Berichten veröffentlicht, während die Antidiskriminierungsstelle des

„Interkulturellen Referates“ der Stadt ihre Statistiken im Rahmen des gemeinsamen jährlichen Berichts aller drei Träger den zuständigen politischen Gremien zur Kenntnis vorlegt.

In den letzten Jahren (2010, 2011) wurden insgesamt pro Jahr ca. 120 Personen persönlich und intensiv beraten, davon entfallen nach eigener Aussage auf die Beratungsstellen der Caritas und des ÖgG jeweils ca. 40 – 50 Personen und auf die Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates ca. 20 Klienten. Die Erhebung des „Interkulturellen Referats“ auf der Basis der vorgenannten Berichte geht für den Zeitraum von 2008 bis 2011 von 567 Beratungsfällen aus (PP DICI Cologne). Hinzu kommen bei allen drei Trägern einige hundert Telefonberatungen pro Jahr. In den meisten Fällen liegt eine Diskriminierung aufgrund der (tatsächlichen oder vermuteten) ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung oder Hautfarbe vor. Häufig erfolgt eine Diskriminierung auch in Verbindung mehrerer der genannten Faktoren und weiterer Merkmale wie z. B. Sprache, Geschlecht, sozialer Status oder Alter, wodurch das Diskriminierungserlebnis der Betroffenen verstärkt und der Beratungsprozess erschwert wird.. Bei den bekannten Beratungsfällen haben die Diskriminierungserfahrungen sowohl individuelle als auch institutionelle und strukturelle Ursachen.

Nimmt man die gesellschaftlichen Bereiche in den Blick, in deren Kontext Diskriminierung aufgetreten ist, so fällt auf, dass Diskriminierung als Querschnittsphänomen in allen relevanten Bereichen des urbanen Lebens auftritt. So verzeichnet die statistische Erfassung des ÖgG für die Jahre 2010/11 folgende Verteilung der Beratungsfälle:

- als Arbeitnehmer/in im Berufsalltag (ca. 20%)
- als Klient/in im Umgang mit Ämtern und Behörden (ca. 20%)
- als Erziehungsberechtigte/r oder Lernende/r im Umgang mit Bildungseinrichtungen (ca. 10%)
- als Wohnungssuchende/Mietende auf dem Wohnraummarkt (ca. 8%)
- als Kunde oder Kundin im Handel oder bei Dienstleistungsunternehmen (ca. 10%)
- als Bürger/in im Kontakt mit der Polizei (ca. 7%)
- als Bürger/in im öffentlichen Raum (ca. 8%)

(Antidiskriminierungsbüro Köln von Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2011: S. 10)

Die Statistik der Caritas erfasst für das Jahr 2011 folgende prozentualen Anteile der Diskriminierungsfälle in den Bereichen der Stadtgesellschaft:

- im Berufsalltag (ca. 9%)
- im Umgang mit Ämtern und Behörden (ca. 21%)
- im Bildungsbereich (ca. 26%)
- auf dem öffentlichen und privaten Wohnungsmarkt (ca. 17%)
- im Dienstleistungsbereich (ca. 23%)
- Sonstiges z.B. Freizeitbereich (ca. 4%)

(Caritas 2011: S. 5)

Die Statistik der Antidiskriminierungsstelle des Interkulturellen Referates für 2011 zeigt folgende Verteilung der Diskriminierungsfälle (in Prozentangaben):

- im Berufsleben (ca. 27%)
- im Umgang mit Ämtern und Behörden (ca. 46%)
- im Wohnbereich (ca. 7 %)

- im Dienstleistungsbereich (ca. 7%)
 - in Kontakten der Bürgerinnen und Bürger mit der Polizei (ca.13%)
- (Gemeinsamer Bericht der Träger im „Drei-Säulen-Modell“ 2011)

Die vorliegenden unterschiedlichen Verteilungen der Fälle auf die Lebensbereiche in den Statistiken der drei Träger erklären sich zum einen aus dem unterschiedlichen Zuschnitt der Gesellschaftsfelder und zum anderen aus gezielter Sensibilisierungsarbeit der Träger in bestimmten Bereichen. So ergibt sich z. B. der besonders hohe Anteil der Beschwerden im Bildungsbereich beim Antidiskriminierungsbüro von Caritas wahrscheinlich, aus der Tatsache, dass in Schulen viele Informationsveranstaltungen zum Thema „Diskriminierung“ vom ADB der Caritas durchgeführt wurden, so dass dieses als Ansprechpartner in diesem Kontext bekannt war und deshalb mehr Vorfälle aus diesem Bereich dort gemeldet wurden (vgl. INT K2). Die in den Berichten der Antidiskriminierungsstellen dargestellten Fallbeispiele zeigen, dass es im Bereich Ämter/Behörden häufiger beim JobCenter (Früher: ARGE) oder beim Ausländeramt zu Diskriminierungsvorfällen kam, während diese im Bereich der Dienstleistungen vor allem im Gesundheitswesen, im Handel und bei Verkehrsbetrieben gemeldet wurden. Für den Bildungsbereich wurde ein Beispiel des unangemessenen Umgangs mit Lernenden und deren Erziehungsberechtigten geschildert oder beklagt, dass kulturbedingte Verhaltensvorschriften wie das Verbot von Schweinefleisch bei Muslimen nicht respektiert wurde (Antidiskriminierungsbüro Köln 2011: S. 7).

VI. Maßnahmen gegen Diskriminierung

Die Träger im „Drei-Säulen-Modell“ haben auf Grundlage ihrer langjährigen Erfahrungen folgende Instrumente bei der Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung ermittelt:

- Das Empowerment der Betroffenen im Rahmen der Einzelfallberatung mit dem Ziel, Hilfen zur Selbsthilfe zu geben. Die Betroffenen werden bei ihrem weiteren Vorgehen unterstützt, indem man sie fachlich informiert, die Beschuldigten in die Fallbearbeitung einbezieht und auf Wunsch ein Mediationsverfahren durchführt.
- Die Aufklärung einer breiten städtischen Öffentlichkeit durch Informationsangebote, Fachveranstaltungen und Tagungen hat sich als präventiver Ansatz bewährt.
- Insbesondere Schulen und andere Bildungseinrichtungen, in denen die Weichenstellung für individuelle Lebenswege vorgenommen wird, müssen durch Angebote zur Information, Beratung und Weiterbildung kontinuierlich mit dem Thema „Diskriminierung“ konfrontiert werden, wenn eine gleichberechtigte Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen an Bildung erreicht werden soll.
- Die Kooperation mit migrantischen Verbänden und Organisationen ist eine zentrale Voraussetzung, wenn man den interkulturellen und interreligiösen Austausch als einen gleichberechtigten Dialog auf Augenhöhe in die breite Öffentlichkeit der Stadtgesellschaft tragen und dort verankern will.
- Die Zugangsbedingungen zu den Diensten der Stadtverwaltung und anderen Regeldiensten werden durch interkulturelle Weiterbildung, zielgruppenspezifische Informationsangebote sowie die Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund kontinuierlich verbessert.
- Der Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) ist öffentliche Willensbekundung und Verpflichtungserklärung zugleich. Die öffentlichen Repräsentanten setzen so den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber, aber auch in Bezug auf die Außenwahrnehmung ein Zeichen gegen Diskriminierung; zugleich aber

werden die städtischen Repräsentanten und jede Bürgerin, jeder Bürger dieser Stadtgesellschaft darauf verpflichtet, die erklärten Ziele dieser Städtekoalition anzustreben und an deren Umsetzung mitzuwirken.

Auch wenn der Abbau von Diskriminierung in allen Bereichen einer städtischen Gesellschaft ein langjähriger Prozess ist, sollte diese Einsicht nicht den Blick auf die bisherigen Erfolge Engagements gegen Diskriminierung in Köln verstellen. Wesentliche Schritte im Prozess zum Abbau von Diskriminierung waren:

- ✓ Es wurden 3 unterschiedliche Beratungsangebote für Betroffene initiiert und dauerhaft installiert.
- ✓ Im Verlauf der Antidiskriminierungsarbeit haben sich Akteure aus den verschiedensten Bereichen der Stadtgesellschaft untereinander ausgetauscht und miteinander vernetzt. Es sind dauerhaft Aktionsbündnisse wie z.B. „Mehr Ausbildung für junge Migranten“ und Gremien wie z.B. das „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“ entstanden.
- ✓ In zunehmenden Teilen der städtischen Öffentlichkeit entsteht ein Bewusstsein dafür, dass Diskriminierung in den unterschiedlichen Kontexten der Stadtgesellschaft vorkommt, dass Diskriminierungsvorgänge identifiziert und gemeldet werden müssen und nicht toleriert werden dürfen (vgl. Gemeinsamer Bericht der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im "Drei-Säulen-Modell" in Köln).
- ✓ Die interkulturelle Öffnung schreitet in verschiedenen Bereichen der Stadtgesellschaft voran. So wurde innerhalb von fünf Jahren der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung von 5 Prozent auf 30 Prozent erhöht (INT K1) und auch in den Pflegediensten gibt es zunehmend multi-ethnische Teams (INT K2).
- ✓ Die allgemeineren und langfristigeren Zielsetzungen im Aktionsplan von ECCAR konnten im Rahmen des „Konzepts zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft“ (KIS) Köln - spezifisch konkretisiert und auf kurz- und mittelfristige Zielsetzungen herunter gebrochen werden (KIS 2011).

VII. Herausforderungen für die Zukunft

Eine besondere Herausforderung für die Zukunft stellt der Abbau strukturell bedingter Diskriminierung speziell auch im Bildungsbereich dar. Die Diskriminierungstendenzen, die sich z.B. in Bezug auf die Schulartenzuweisung von Kindern mit Migrationshintergrund abzeichnen, verstellen Kindern und Jugendlichen nicht nur berufliche Entwicklungschancen, sondern ersticken auch ökonomische Entwicklungspotenziale, auf die die Wirtschaft in Köln angesichts der demographischen Entwicklung angewiesen sein wird. Nur durch eine verstärkte interkulturelle Qualifizierung des Lehrpersonals, die im optimalen Fall verpflichtend sein müsste, sehen z.B. die Partner im „Drei-Säulen-Modell“ eine Chance für den Abbau von Diskriminierungsbarrieren (INT K2, K3, Boldok 2012 PPT).

Ein weiteres Handlungsfeld der Antidiskriminierungsarbeit ist und wird auch in Zukunft der Bereich der öffentlichen Verwaltung, Ämter und Behörden sein. Auch in diesem Feld zeigten die Erhebungen eine Häufung von Diskriminierungsvorfällen. In diesem Handlungsfeld ist ein mehrdimensionaler Ansatz gefordert, denn die Kommune ist sowohl als Arbeitgeber, als auch als Dienstleisterin und in ihrer Verantwortung als ordnungspolitischer Akteur gefordert.

Um erfolgreich Diskriminierung in kommunalen Kontexten zu bekämpfen, könnten eine verpflichtende interkulturelle Sensibilisierung auf Ebene der Führungskräfte, die Stärkung der Befugnisse der Antidiskriminierungsbeauftragten sowie die Fixierung des Diskriminierungsverbotes und eines Beschwerdemanagements bei Verstößen im Rahmen einer verwaltungsinternen Antidiskriminierungsrichtlinie, wirksame Instrumente sein (INT K2, K5, KIS 2011: S 17).

Auch regen alle Akteure der Antidiskriminierungsarbeit in Köln an, noch stärker die vorhandenen Fachkompetenzen und Ressourcen für eine strategische Antidiskriminierungsarbeit zu vernetzen und zu nutzen, um präventive Aktivitäten zu fördern. Um dieses Zusammenwirken auch für die Zukunft zu garantieren, ist eine finanzielle Sicherung der Arbeit der freien Träger in Bezug auf Personal- und Sachkosten eine notwendige Voraussetzung. Insbesondere auch die Durchführung öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen und Kampagnen, die auf eine breite Sensibilisierung der Stadtbevölkerung angelegt sind, überfordert die Ressourcen freier Träger. Als eine besondere Herausforderung im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit stellt sich für die Zukunft die Information und Sensibilisierung von Akteuren in den Medien der Stadtgesellschaft, denn häufig werden von diesen Stereotypen dargestellt, Negativbeispiele herausgegriffen, Probleme ethnisiert und als Sensation dramatisiert. In diesem Feld muss ein Bewusstsein für die weit reichende gesellschaftliche Verantwortung geschaffen werden, die mediale Darstellungen aufgrund ihrer Öffentlichkeitswirksamkeit haben.

Mit den Aktivitäten zur Realisierung des 10-Punkte ECCAR-Programms unter Bezug auf dessen konkrete Zielsetzungen im Rahmen des KIS sind abschließend weitere Anforderungen der Antidiskriminierungsarbeit zu benennen, an denen der Erfolg konkret messbar wird.

VIII. Quellen

Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB), Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2011): *Für viele Kölner_innen ist Diskriminierung Alltag. Jahresbericht 2011 (inkl. Fallstatistik 2010)*
http://www.oegg.de/index.php?de_ab-2008

Brühl, Christian, Meier, Marcus (Hrsg.) (o.D.): *Antisemitismus als Problem in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit. Pädagogische und didaktische Handreichungen für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen*, Köln, Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus

Caritasverband Antidiskriminierungsbüro Köln (2011): *Jahresbericht 2011*
<http://www.koelner-fluechtlingsrat.de/download/ADA-Jahresbericht2011.pdf>

Caritasverband Antidiskriminierungsbüro Köln / Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB), Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. / Interkulturelles Referat der Stadt Köln (2007): *Dissen – Mit mir nicht! Ratgeber für Jugendliche, die diskriminiert werden*
http://www.klagsverband.at/docs/ratgeber_jugendliche.pdf

European Coalition of Cities Against Racism (2004): "Ten-Point-Plan of Action"
http://www.citiesagainstracism.org/fileadmin/user_upload/download/10ppa-engl-unesco.pdf

Kölner Runder Tisch für Integration (2009): *Gemeinsam sind wir Köln. Dokumentation 1991 – 2008*

o.V., o.D.: „Migration und Integrative Stadtgesellschaft“
<http://offeneskoeln.de/attachments/1/1/pdf263811.pdf>

o.V., o.D.: „Gemeinsamer Bericht der Träger der Antidiskriminierungsarbeit im "Drei-Säulen-Modell" in Köln“ http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?_kvonr=31044&voselect=8713

Stadt Köln, Der Oberbürgermeister (o.D.): *Bevölkerung 2010. 1 027 500 Kölnerinnen*
http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/koeln_in_zahlen_-_einwohner_2011.pdf

Stadt Köln, der Oberbürgermeister (2009): *Handlungskonzept Demografischer Wandel in Köln* http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/handlungskonzept_demografischer_wandel.pdf

Stadt Köln, der Oberbürgermeister (2011): *Konzept zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft* http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf-dezernat5/interkulturelles-referat/stk_integrationskonzept_2011_bf-12-.pdf

Stadt Köln, der Oberbürgermeister: „Beschlussvorlage 3984/2008 . Europäische Städte-Koalition gegen Rassismus Konzept zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplanes zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene in Europa“, mit „Anlage 1. Europäische Städte-Koalition gegen Rassismus Konzept zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplanes zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene in Europa“

Stadt Köln, Arbeitsgruppe Diversity für die Stadt Köln (o.D.): „Köln – Stadt der Vielfalt. Sachstandsbericht und Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines städtischen Diversity-Konzeptes“

Internet:

www.zentralmoschee-koeln.de Zugriff 13.08.2012

<http://de.wikipedia.org/wiki/Köln> Zugriff 13.08.2012

www.pro-koeln-online.de Zugriff 14.08.2012

<http://www.stadt-koeln.de/1/presseservice/mitteilungen/2009/03768/> Zugriff 15.08.2012

weitere Quellen - Powerpointpräsentationen:

Jolanta Boldok, 2012: „Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Köln“

Iris Dähnke, 2012: „DICI – The Cologne Approach“

Susanne Rabe-Rahman, 2012: Powerpoint Präsentation „Institutionelle und individuelle Antidiskriminierungsarbeit in Köln. Das ,3-Säulen-Modell“