

Banu Bambal

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln

— Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle —

— Anlauf- und Beratungsstelle für von Diskriminierung Betroffene —

Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V. wurde 1992 unter dem Eindruck der ausländerfeindlichen Brandanschläge gegründet. Aus dem Notruf- und Beratungstelefon „KölnTelefon“, das zum unmittelbaren Schutz gegen rassistische Gewaltübergriffe diente, entwickelte sich zunächst eine Beschwerdestelle, aus der dann 1995 das **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln** hervorging.

Das **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln** in der Trägerschaft des Vereins „Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e.V.“ (kurz ADB Köln/ÖgG) ist ein auf kommunaler und regionaler Ebene tätige

- Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle
- Informations- und Dokumentationsstelle über den Diskriminierungsschutz und über Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung
- Anlauf- und Beratungsstelle für von Diskriminierung Betroffene
- Fachstelle zur Qualifizierung und Professionalisierung von Einrichtungen, Organisationen, Wohlfahrtsverbänden und der in Beratungszusammenhängen Tätigen in der Antidiskriminierungsarbeit
- Fachstelle zur Umsetzung von kommunalen Antidiskriminierungskonzepten und zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in öffentlichen Verwaltungen und Behörden sowie im Bildungsbereich.

Zu den originären Aufgabenschwerpunkten und Handlungsfeldern des ADB Köln/ÖgG gehören:

- Identifizierung und Analyse von Diskriminierungsmechanismen in verschiedenen Themenfeldern (Ämter/Behörden, Bildung und Ausbildung, Beschäftigung, Wohnungswirtschaft, Dienstleistungen, Polizei und Justiz)
- Beratung und Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen
- Systematische Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen
- Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und zur Gewährleistung von tatsächlicher Gleichbehandlung und Gleichstellung
- Verfassen von Expertisen und Berichten zu spezifischen Diskriminierungsmechanismen und -feldern
- Zusammenarbeit und Vernetzung mit öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, Einrichtungen und Initiativen
- Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Das ADB Köln/ÖgG konzentriert sich auf die Einzelfallhilfe in Fällen von rassistischer Diskriminierung, d.h. auf Fälle, in denen Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Herkunft, ihrer äußeren Erscheinung, Sprache, Religion oder Staatsangehörigkeit diskriminiert werden.

Die Einzelfallarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit, die das ADB Köln/ÖgG leistet. Durch die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen werden wichtige Informationen über Erscheinungsformen und Wirkungsweisen diskriminierender Strukturen, Mechanismen, Bestimmungen und Handlungen gewonnen. Dieses Wissen wiederum bildet eine entscheidende Grundlage zur Identifizierung des tatsächlichen Ausmaßes und der konkreten Formen von Diskriminierung sowie für die Entwicklung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien gegen Diskriminierung.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen beinhaltet dabei:

- das Erstgespräch und die Folgegespräche
- Fallanalyse und weitere Abklärung
- das Empowerment der Betroffenen

- die gemeinsame Entwicklung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien
- die Einleitung adäquater Interventionsmaßnahmen sowie
- die systematische Dokumentation des Diskriminierungsfalles.

Eine Rechtsberatung zum AGG bietet das ADB Köln/ÖgG nicht an. Die genaue juristische Beratung sowie rechtlich fundierte Überprüfung eines Einzelfalles auf seine AGG-Relevanz sollte stets von ausgewiesenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten durchgeführt werden. In der Antidiskriminierungsberatung des ADB Köln/ÖgG spielt das AGG insofern eine wichtige Rolle, als dass Ratsuchenden geholfen wird, eine unrechtmäßige Behandlung als solche wahrzunehmen, sie darüber informiert werden, welche rechtlichen Möglichkeiten das AGG mit sich bringt und sie ggf. zu Einleitung gerichtlicher Schritte ermutigt werden, sollte auf anderem Wege keine Einigung bzw. Beseitigung der diskriminierenden Handlung zu erwarten sein.

Im Zeitraum von 2001 bis 2007 sind dem ADB Köln/ÖgG insgesamt 455 Diskriminierungsbeschwerden herangetragen worden. Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs ist jede dieser Beschwerden entgegengenommen und bearbeitet worden. Je nach Art der Beschwerde und dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung sind deeskalierende Strategien und/oder eskalierende Maßnahmen, ebenso verschiedene Methoden der Konfliktvermittlung veranlasst worden.

Antidiskriminierungsarbeit als querschnittspolitische Strategie im Prozess interkultureller Öffnung

Interkulturelle Öffnung – ein Begriff, der angesichts demographischer und gesellschaftlicher Veränderungen und Erfordernisse sowie vor dem Hintergrund der bis heute anhaltenden Kritik an der Effektivität und Effizienz sozialer Dienstleistungen in aller Munde ist. In nahezu alle Bereiche der kommunalen Versorgungsstruktur und der sozialen Dienste scheint interkulturelle Öffnung Einzug genommen zu haben: Vielfach wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interkulturelle Kompetenz gefordert, Prozesse interkultureller Orientierung und Öffnung werden als Leitungs- und Managementaufgabe und als Teil der Organisations- und Personalentwicklungsplanung festgeschrieben, immer häufiger schlägt sich interkulturelle Öffnung im Leitbild einer Kommune oder eines Verbandes als prioritäre Querschnittsaufgabe nieder. Die

Forderung nach interkultureller Öffnung richtet sich längst nicht mehr nur an Behörden, Institutionen und Verbände – unter dem Postulat der sozialen Gerechtigkeit ist interkulturelle Öffnung zu einer Forderung an die Gesellschaft insgesamt und damit an alle dienstleistungsorientierten Institutionen geworden.

Aus der Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit stellt interkulturelle Öffnung eine Strategie dar, die im Sinne einer nachhaltigen Integrationsarbeit die konsequente Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorantreiben kann – vorausgesetzt, dass sich Bekenntnisse, insbesondere von Kommunalverwaltungen und Wohlfahrtsverbänden, zu interkultureller Öffnung am Gleichbehandlungs- und Gerechtigkeitspostulat des Grundgesetzes, so auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) orientieren und dieser Prozess tatsächlich gewollt ist. Hierzu gehört es auch, Diskriminierung in den eigenen Strukturen erkennen und bekämpfen zu können – und zwar in allen Bereichen, Ebenen und Hierarchien.

Das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Benachteiligungen aufgrund der vermuteten oder tatsächlichen ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität verbietet, hat die Rechte der Betroffenen bedeutend ausgeweitet. Viele potentiell von Diskriminierung Betroffene verfügen überhaupt erstmals über einen direkt einklagbaren Gleichbehandlungsschutz. Indes wird die effektive Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung entscheidend davon abhängen, wie noch bestehende rechtliche Hürden z.B. die häufig schwierige Beweislage, der Mangel eines Verbandsklagerechts oder die fehlende Infrastruktur von Beratungsstellen verändert werden können, damit die/der Einzelne ihr/sein Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen kann.

In der gerichtlichen Praxis machen laut vorliegenden Zahlen der Landesarbeitsgerichte AGG-Fälle nicht mehr als 0,1 Prozent der anhängigen Verfahren aus. Die Tatsache, dass bislang nur wenige Fälle mit AGG-Relevanz bei den Gerichten anhängig wurden, liegt nicht daran, dass es keine Diskriminierung gibt. Diskriminierendes Verhalten und/oder diskriminierende Bestimmungen können allein durch die gesetzliche Zubilligung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht behoben werden, denn Diskriminierung ist sowohl ein strukturelles als auch ein individuelles Phänomen. Daher muss der Rolle von Diskriminierung bei der Verhinderung von tatsächlicher Gleich-

behandlung und Gleichstellung auch oder gerade in kommunalen Versorgungsstrukturen und sozialen Dienstleistungen besondere Beachtung geschenkt werden.

Hier geht es um die Frage, ob sich im Zuge von Öffnungsprozessen eine Kommune, ein Verband oder eine Einrichtung dem Paradigma der Antidiskriminierungsarbeit, also der Gewährleistung tatsächlicher Gleichbehandlung und Chancengleichheit beim Zugang zu und Inanspruchnahme von angebotenen sozialen Dienstleistungen und in allen weiteren relevanten (Leistungs-)Bereichen und (Hierarchie-)Ebenen verpflichtet fühlt. In einer Gesellschaft, in der Rassismus und Diskriminierung zum Alltag gehören, hat Antidiskriminierungsarbeit die Aufgabe, den Grundgedanken der Nichtdiskriminierung auf allen Ebenen und in gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen nachhaltig zu verankern. So verstanden handelt es sich bei der Antidiskriminierungsarbeit um eine querschnittspolitische Strategie, die im Prozess interkultureller Öffnung

- den Blick auf die Gesamtorganisation richtet,
- bewusste und/oder unbewusste Mechanismen institutioneller, struktureller und individueller Diskriminierung aufdeckt,
- Art und Ausmaß der „Geschlossenheit“, der Barrieren für die Zugänglichkeit der zu öffnenden Dienste und Einrichtungen analysiert
- das Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheit und die damit verbundene Definitionsmacht, die ungleiche Verteilung und Zuweisung von Ressourcen unter dem Aspekt der Menschenrechte thematisiert sowie
- gemeinsam mit (vor Ort befindlichen) Einrichtungen und Diensten, Institutionen, kommunalen und weiteren Akteuren adäquate Strategien zur Überwindung und Verhinderung von Diskriminierung und Herstellung von tatsächlicher Chancengleichheit entwickelt und umsetzt.

Antidiskriminierungsarbeit als „vierte Säule“ der Integrationsagenturen

Die Antidiskriminierungsarbeit ist ein elementarer Aspekt der nordrhein-westfälischen Integrationspolitik. Seit Mitte der 1990er Jahre fördert die Landesregierung gezielt Einrichtungen, die der Diskriminierung von Menschen entgegenwirken. In den vergangenen Jahren ist die Antidiskriminierungsarbeit sukzessive zur „vierten Säule“ der landesgeförderten Integrationsagenturen ausgebaut worden. Beginnend mit 2009

werden die bisherigen Antidiskriminierungsprojekte in NRW (mit Standorten in Aachen, Duisburg, Dortmund, Köln und Siegen) in eine gemeinsame Struktur mit den Integrationsagenturen überführt. Damit verbunden ist die Absicht, die vorhandene professionelle Antidiskriminierungsarbeit als Bestandteil der Integrationsarbeit zu sichern, weiterzuentwickeln und perspektivisch in die Fläche zu bringen.

Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsthema im Kölner Integrationskonzept

Mit Antidiskriminierungsarbeit werden inzwischen auch auf kommunaler Ebene programmatische Ziele verfolgt: So hat das Paradigma der Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsthema Einzug in das Kölner Integrationskonzept genommen. Die Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung soll in den vier zentralen Handlungsfeldern des zu erstellenden Integrationskonzeptes – demographischer Wandel/demographische Entwicklung und Migration, Sprache/Sprachkompetenz und Migration, Stadtraum (Sozialraum) und Migration, Bildung – Ausbildung – Beruf und Migration – aufgegriffen werden. In jedem der Handlungsfelder gilt es, eine tatsächliche Chancengleichheit in allen relevanten Lebensbereichen zu fördern und eine tragfähige Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Leben und an der Gestaltung der Zukunft der Stadt zu schaffen.