



Stadt Köln



Diskriminierungs- monitoring Köln

Bericht 2021



Der Bericht ist online abrufbar unter:
www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversityvielfalt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Einleitung	7
1.1 Anlass, Ziele und Adressat*innen des Diskriminierungsmonitorings Köln	8
1.2 Aufbau des Berichts	9
1.3 Triggerwarnung	9
2. Begriffsbestimmungen	10
2.1 Was ist Diskriminierung?	10
2.2 Ebenen, Formen und Praxen von Diskriminierung	16
2.2.1 Ebenen von Diskriminierung	16
2.2.2 Formen und Praxen von Diskriminierung	19
2.3 Monitoring	20
2.4 Diskriminierung – Abgrenzung und Verhältnisbestimmung zu anderen Begriffen	21
2.4.1 Diskriminierung und Gewalt	21
2.4.2 Diskriminierung und Ungleichwertigkeitsideologien	23
2.5 Erste Schlussfolgerungen für das vorliegende Diskriminierungsmonitoring	25
3. Diskriminierungsforschung in Deutschland	26
4. Empirische Befunde zu Diskriminierung in Deutschland	28
4.1 Repräsentativ- und Betroffenenbefragung	29
4.2 Erfassung von Beratungsanfragen	33
4.3 Studien mit spezifischen Schwerpunktsetzungen	33
4.4 Einstellungen in der Bevölkerung als Seismograph für potenzielle Diskriminierungsrisiken	35
4.5 Empirische Erfassung von Diskriminierung in Deutschland: Lücken und Herausforderungen	37
5. Diskriminierungsmonitoring in Köln	38
5.1 Partizipativer Entstehungsprozess	38
5.2 Erkenntnisinteresse, Datenbasis und Methoden der Datenerhebung	41
5.2.1 Erkenntnisinteresse	41
5.2.2 Datenbasis	42
5.2.3 Methoden der Datenerhebung	43
6. Diskriminierung in Köln: Zentrale Ergebnisse	44
6.1 Demographische Daten und Gesamtfallzahl	44
6.2 Diskriminierung auf Grundlage von...	47
6.3 Diskriminierung nach Lebensbereichen	53
6.4 Formen und Praxen von Diskriminierung	55
7. Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten	60
8. Nächster Bericht/Ausblick	62
9. Literatur	64
10. Anhänge	70
10.1 System zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung des advd e.V.	70
10.2 Leitfaden zur Erstellung der Fallbeispiele	73

Vorwort



Bettina Baum

Amtsleiterin
Amt für Integration und
Vielfalt

Mit 1,1 Millionen Einwohnenden ist Köln die größte Stadt Nordrhein-Westfalens und die viertgrößte Stadt in Deutschland. Bereits frühzeitig hat die Stadt Köln erkannt, dass sie sich aktiv mit den Herausforderungen einer vielfältigen Stadtgesellschaft auseinandersetzen muss. Hierzu zählt auch das Bewusstsein, dass eine offene, wertschätzende und funktionierende Gesellschaft immer wieder neu ausgehandelt und auch Diskussionen zu gesellschaftlich relevanten Themen geführt werden müssen. In diesem Sinne macht sich die Stadt Köln für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben und eine menschenrechtsorientierte Politik stark. Das Kölner Diversity-Management wird nicht nur als strategischer Umgang mit Vielfalt, sondern viel mehr als ein ganzheitlicher Prozess, der neben der Einheit Verwaltung, auch die Stadtgesellschaft in den Blick nimmt, verstanden. Diversity steht für das Bewusstsein von Vielfalt und meint, die Vielfalt der Menschen wertzuschätzen und diese als Chance zu begreifen.

Bereits seit über 20 Jahren fördert die Stadt Köln zwei Antidiskriminierungsbüros in Köln, die Menschen beraten, die von Diskriminierung und Rassismus betroffen sind, Unterstützung geben und Schulungsangebote formulieren. Dennoch registrieren wir in Köln, dass Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit immer stärker zunehmen. Die Antidiskriminierungsbüros und auch weitere Beratungsstellen berichten, dass die Fall- und Beratungszahlen steigen. Auf den ersten Blick ist dies eine schlechte Nachricht, weil Menschen unter Diskriminierungen leiden. Sie wirken sich in vielen Fällen sowohl gesundheitlich, aber auch wirtschaftlich für die Betroffenen aus. Diskriminierung auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt führt zu direkten sozioökonomischen Folgen. Diskriminierungen im Bereich von Dienstleistungen, in der Schule oder am Arbeitsplatz führen zu gesundheitlichen Schäden, die weitreichende Folgen, bis hin zum Suizid, haben können. Auf den zweiten Blick wehren sich aber auch immer mehr Menschen gegen Diskriminierung, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die Wahrnehmung dieser Ungleichbehandlungen auch im öffentlichen Diskurs hat immer mehr zugenommen. Ebenso sind die Mittel, mit denen sich Betroffene wehren können, vielfältiger geworden.

Als unterste und damit auch bürgernaheste Verwaltungseinheit, stehen Kommunen besonders in der Pflicht, eine Schutzfunktion und Schutzsicherheit gegenüber allen Menschen in der Stadt zu gewährleisten. Dies umfasst auch den Eintritt gegen jegliche Art von Diskriminierung, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexueller oder geschlechtlicher Identität, Religion oder Lebensstil. Dieser Grundsatz wird nicht nur in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz festgesetzt, sondern auch verstärkt durch nationale Gesetze, wie dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und internationale Konventionen, wie der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Die Stadt Köln verfügt über verschiedene zielgruppenspezifische Handlungskonzepte und Maßnahmenprogramme und Förderprogramme, die sich gegen Diskriminierung und Rassismus wenden sowie Schulungsangebote, die von städtischen Dienststellen für alle Kölner*innen angeboten werden.

Um Diskriminierungen wirkungsvoll entgegenzutreten, bedarf es einer Datenlage. Regelmäßige Monitorings von Diskriminierung finden bisher deutschlandweit kaum statt, geschweige denn auf kommunaler Ebene. Aus diesem Grund hat sich die Stadt Köln dazu entschieden, die vorhandenen Datenlagen in der Stadt zu einem gemeinsamen Bericht zusammenzufassen und ein integriertes stadtweites Diskriminierungsmonitoring zu erstellen. Insbesondere das Ausmaß, die Formen und Ausübungen sowie die Kontexte von Diskriminierungen in Köln stehen dabei im Vordergrund und sollen durch das Monitoring sichtbar gemacht werden.

Diskriminierungsfälle werden in Köln derzeit durch Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) wie das Antidiskriminierungsbüro & Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit der Caritas oder das Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. sowie phänomenbezogene Meldestellen wie die Fachstelle [m²]/ Meldestelle für Antisemitismus des NS-Dokumentationszentrums erhoben. Die Daten dieser Stellen sind auch die Grundlage dieses

ersten Berichtes. Mit den Antidiskriminierungsbüros, Melde- und Beratungsstellen verfügt Köln über Institutionen, die direkt und unmittelbar mit Menschen agieren.

Ziel des Berichtes ist es die unterschiedlichen Dokumentationsweisen der Beratungsstellen zu harmonisieren, um die Daten miteinander vergleichen zu können und den Grundstein für ein wachsendes Monitoring zu legen.

Dies bedeutet, dass in Zukunft weitere Stellen, die Diskriminierungen erfassen in das Monitoring eingearbeitet werden können.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieses ersten Kölner Antidiskriminierungsberichts ermöglichen der Stadt Köln und ihren Partner*innen die Wirksamkeit der in den Handlungskonzepten formulierten Ziele zu validieren oder diese entsprechend anzupassen. Zusätzlich werden Felder sichtbar gemacht, bei denen ein erhöhter Handlungsbedarf erkennbar ist. Diese datenbasierten Informationen sollen Politik und Verwaltung auch die Möglichkeit geben, die Antidiskriminierungsstrukturen in Köln zu stärken und alle Menschen in Köln vor Diskriminierung zu schützen.

Gleichwohl bildet dieser Bericht die Grundlage für ein weiteres Vorgehen auf dem Feld der Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Es handelt sich hierbei um Grundlagenarbeit, die gerade erst begonnen hat. Für die künftigen Berichte wird die Datengrundlage kontinuierlich verbessert und auch weitere Stellen, die Diskriminierung aufzeichnen, sollen gewonnen werden, sich an dem Bericht zu beteiligen.



Bettina Baum
Amtsleiterin
Amt für Integration und Vielfalt



Fabian Stangier
Abteilung Vielfalt im
Amt für Integration und Vielfalt

1. Einleitung

Drei junge Männer, denen eine Migrationsgeschichte zugeschrieben wird, möchten eine Diskothek besuchen und werden mit den Worten abgewiesen: „Wir haben schon genug von Euch drin.“ Der Lehrer einer Schülerin mit türkischer Migrationsgeschichte sagt beim Elternsprechtag ihrem Vater, dass ein türkisches Mädchen kein Abitur braucht. Eine kopftuchtragende Frau und ihr Mann suchen eine Wohnung. Ihnen wird mitgeteilt: „Die Wohnung ist schon vergeben.“ Ein Kunde in der Straßenbahn, der im Rollstuhl sitzt, wird als „Krüppel“ beschimpft. In einem Bewerbungsgespräch ändert sich die Stimmung plötzlich, als die für die ausgeschriebene Stelle gut qualifizierten Frau erwähnt, dass sie Kinder im Alter von zwei und vier Jahren hat. Das Gespräch wird nach anfänglich guter Atmosphäre zügig beendet und die Frau erhält eine Absage. Auf offener Straße wird abends ein gleichgeschlechtliches Paar angegriffen und mit LGBTIQ-feindlichen Wörtern angepöbelt. Einer älteren Person, die sich in einem öffentlichen Beschäftigungsverhältnis befindet, wurde die leistungsbezogene Zuweisung eines Teils ihres Lohns wieder entzogen mit dem Argument, dass ältere Menschen sich bekanntermaßen weniger flexibel auf sich verändernde Aufgaben und Arbeitsbedingungen einstellen können. Solche und viele weitere Beispiele lassen sich in Berichten von Antidiskriminierungsberatungsstellen, empirischen Studien, in der Medienberichterstattung und in mündlichen Berichten von Diskriminierungsbetroffenen finden.

Diskriminierungen sind keine Randerscheinung, sondern in der Gesellschaft verbreitet. Diskriminierungen können die gesellschaftlichen Teilhabechancen der Betroffenen massiv einschränken und ihr subjektives Wohlbefinden stark beeinträchtigen. Diskriminierungen finden jedoch nicht ausschließlich in solch eindeutiger Form statt wie in den Beispielen illustriert. Vielmehr sind ihre Formen, Kontexte, Ursachen und Auswirkungen komplexe gesellschaftliche Phänomene. Deren Erforschung, Dokumentation und Analyse ist ebenso eine Herausforderung wie die Suche nach politisch, ethisch und juristisch angemessenen Antworten auf Diskriminierungen. Vor dem Hintergrund der unter anderem in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der im deutschen Grundgesetz verbrieften Würde des Menschen ist mindestens ein weiterer Ausbau einer adäquaten Dokumentations-, Beratungs- und Weiterbildungsinfrastruktur mit Bezug zu Diskriminierungsereignissen angezeigt. Darauf muss Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsarbeit reagieren.

Ein Monitoring von Diskriminierung findet in Deutschland bisher nur unsystematisch statt – dies gilt sowohl für die Reichweiten der bisher stattfindenden Dokumentationsstrategien als auch für konzeptionelle Unterschiede in der Art der Dokumentation von Diskriminierungsereignissen und deren Kontexte. Weder auf Bundesebene, noch auf der Ebene der Bundesländer oder der Kommunen gibt es aktuell flächendeckende Diskriminierungsmonitoringstrategien. Hier setzt das Vorhaben eines Diskriminierungsmonitorings in Köln an.

1.1 Anlass, Ziele und Adressat*innen des Diskriminierungsmonitorings Köln

Diskriminierungsfälle werden in Köln derzeit durch Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) und phänomenbezogene Meldestellen wie die Fachstelle [m²]/Meldestelle für antisemitische Vorfälle erhoben. Bisher wird das Dokumentationswesen weitgehend unterschiedlich gehandhabt und es gibt verschieden aufbereitete Berichterstattungen einzelner Fachstellen¹. Gleichzeitig gibt es sowohl von Seiten des Amts für Integration und Vielfalt als auch von Seiten der Fachstellen, die sich im engeren oder weiteren Sinne mit Diskriminierung befassen und Beratungsangebote machen, ein Interesse daran, Ausmaß, Formen, Praxen und Kontexte von Diskriminierungen in Köln sichtbar zu machen. Vor diesem Hintergrund wird für die Stadt Köln ein integriertes stadtweites Diskriminierungsmonitoring angestrebt.

Der hier vorliegenden „Prototyp“ des Diskriminierungsmonitorings wurde im Auftrag des Amts für Integration und Vielfalt der Stadt Köln erstellt. Er enthält einen Vorschlag für die Systematisierung von Diskriminierungserfahrungen und ein Berichtsraster, welches mit den an diesem ersten Monitoringbericht beteiligte Kölner Fach- und Beratungsstellen abgestimmt wurde. Deren Einzelberichte für das Berichtsjahr 2021 sind die Datengrundlage für diesen ersten Bericht. Ab dem Berichtsjahr 2022 liefern die Fach- und Beratungsstellen anhand der miteinander abgestimmten quantitativen und qualitativen Erhebungsinstrumente entsprechende Daten für die Berichterstattung zu. Damit soll ein Beitrag zum systematischen Aufbau eines regelmäßigen Monitorings zu Diskriminierungsfällen in Köln auf kommunaler Ebene geleistet werden.

Für die Koordination dieses Vorhabens und die Erstellung dieses ersten Monitoringberichtes wurde ein externer Auftrag vergeben. Auf Basis der Systematik dieses Berichtes kann das Amt für Integration und Vielfalt in Zukunft eigenständig weitere Monitoringberichte erstellen. Das Diskriminierungsmonitoring liefert Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft in Köln eine regelmäßige Datenbasis, durch die ein systematischer, vergleichbarer und differenzierter Überblick über Ausmaß, Kontexte, Formen und Praxen von Diskriminierung in Köln möglich wird. Perspektivisch sollen weitere Beratungs- und Fachstellen, die sich den Kontexten von Diskriminierung/Antidiskriminierung oder spezifischer Ungleichwertigkeitsideologien (zum Beispiel Rassismus) betätigen, für die Mitwirkung an der Berichterstattung gewonnen werden.

1 Hierzu gehören zum Beispiel die Berichte des Antidiskriminierungsbüros (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., des Antidiskriminierungsbüros & Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit Caritas in Köln sowie der Fachstelle [m²]/Meldestelle für antisemitische Vorfälle.

1.2 Aufbau des Berichts

Dieser Bericht enthält in seiner Funktion als erster Gesamtbericht über Diskriminierung in Köln einmalig die Besonderheit, detaillierter auf den bundesweiten Forschungsstand zu Diskriminierung in Deutschland einzugehen. Nach einer Einleitung (Kapitel 1) folgen daher Begriffsbestimmungen und Abgrenzungen des Diskriminierungsbegriffs zu anderen Begriffen (Kapitel 2), eine kurze Darstellung von Diskriminierungsforschung in Deutschland als eigenständiger Forschungsbereich (Kapitel 3) sowie die Behandlung ausgewählter empirischer Befunde zu Diskriminierung in Deutschland (Kapitel 4). In Kapitel 5 zum Diskriminierungsmonitoring in Köln werden der Entstehungsprozess, Beteiligte und methodisches Vorgehen erläutert und im Anschluss die zentralen Ergebnisse zu Diskriminierungen in Köln (Kapitel 6) zusammenfassend dargestellt. Der Bericht schließt mit Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten (Kapitel 7) sowie mit einem Ausblick auf den nächsten Bericht (Kapitel 8).

1.3 Triggerwarnung

Dieser Bericht enthält Beschreibungen von Diskriminierungen, die bei von Diskriminierung betroffenen Menschen belastende Erinnerungen und Gefühle auslösen können. Bitte seien Sie daher achtsam, wenn das bei Ihnen der Fall sein könnte.

Die Wiedergabe von diskriminierenden Zuschreibungen ist zu einem gewissen Grad unvermeidbar, wenn es darum geht, verschiedene Erscheinungsformen von Diskriminierung und Gewalt konkret darzustellen, statt nur abstrakt darüber zu berichten. Dass im Rahmen dieses Jahresberichts diskriminierende Begriffe und Symboliken abgedruckt werden, dient somit ausschließlich der kritischen Einordnung. Auch in der weiteren Verwendung des Berichtes bitten wir darum, eine entsprechende Achtsamkeit im Umgang mit Beispielen walten zu lassen.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Was ist Diskriminierung?

Die Gegenstandsbestimmung von Diskriminierung ist ein komplexes Feld und erfordert sowohl ein interdisziplinäres als auch ein multiperspektivisches Vorgehen. Welche Ursachen, Prozesse, Kontexte, Ebenen, Formen und Auswirkungen sowie Lebensbereiche von Diskriminierung in welcher Form, mit welchen Forschungsmethoden und aus welcher Forschungsperspektive bearbeitet wird, wird aus verschiedenen Perspektiven (zum Beispiel sozialwissenschaftliche, sozialpsychologische, rechtswissenschaftliche) teilweise unterschiedlich akzentuiert (Beigang et al 2017, Seite 12ff.).

Im Folgenden werden zunächst mehrere Begriffsbestimmungen von Diskriminierung eingeführt, um die jeweiligen definitorischen Fokussierungen im Fachdiskurs darzustellen um im Anschluss eine Arbeitsdefinition von Diskriminierung für das vorliegende Diskriminierungsmonitoring zu markieren.

Seitens der Diskriminierungsforschung wird für ein allgemeines Verständnis von Diskriminierung plädiert, welches für eine interdisziplinäre Diskriminierungsforschung tragfähig ist. Dieses sehr allgemeine Verständnis von Diskriminierung beschreibt Diskriminierung „...als Verwendung von Gruppen- und Personenkategorien zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichheiten.“ (Scherr, El Mafaalani und Yüksel 2017, Seite V).

Eine wesentliche Rolle für Debatten um das Monitoring von Diskriminierung spielt neben individuellen Einstellungen (Stereotypen, Vorurteilen et cetera) und Handlungen von Personen die Bedeutung von gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen, in welche die Entwicklung individueller Einstellungen, Deutungs- und Handlungsmuster eingebettet ist. Deshalb werden in den grauen Kästen auf der folgenden Seite zwei weitere Begriffsbestimmungen eher sozialwissenschaftlicher Provenienz vorgestellt, die – differenzierter als die obige allgemeine Definition – den Aspekt von Macht und Ungleichheitsverhältnissen ausbuchstabieren und verschiedene gesellschaftliche Ebenen umfassen:



„Diskriminierung besteht in der gesellschaftlichen Verwendung kategorialer Unterscheidungen, mit denen soziale Gruppen und Personenkategorien gekennzeichnet und die zur Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher, kultureller) Benachteiligung verwendet werden. Durch Diskriminierung werden auf der Grundlage jeweils wirkmächtiger Normalitätsmodelle und Ideologien Personengruppen unterschieden und soziale Gruppen markiert, denen der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten wird.“

Scherr (2016a, Seite 9)



„Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert. Um dies deutlich zu machen, wird zwischen Diskriminierung auf subjektiver, interaktionaler, institutioneller, gesellschaftlich-kultureller und struktureller Ebene unterschieden.“

(Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung – IDA e.V.)²

2 Link: https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=list&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5BcurrentCharacter%5D=D&cHash=c4fb7b9faf3e5d1c20c3bd2870ad4ec4 (Abruf: 9.10.22).

Beiden Definitionen liegt zugrunde, dass die jeweils gemeinten Gruppen und Individuen, nicht beliebig sind, sondern auf Basis von historischen und gegenwärtig vorfindbaren Machtverhältnissen, Ungleichheiten und Normalitätsvorstellungen in besonderem Maße und in spezifischer Weise Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind und dabei spezifische Differenzkategorien eine besondere Rolle spielen – zum Beispiel von Rassismus, (Hetero-)Sexismus und/oder Ableismus betroffene Personen. Die Betroffenheit solcher sozialen Gruppen wird regelmäßig durch die Diskriminierungsforschung bestätigt und korrespondiert zudem mit Einstellungen in der Bevölkerung hinsichtlich gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) – zum Beispiel gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte und anderer durch Rassismus betroffener Personen, gegenüber Menschen bestimmter Religionszugehörigkeiten (zum Beispiel Islam, Judentum) und anderer Personengruppen.

Die Fokussierung auf solche Gruppen ist ein zentrales Kennzeichen der Begriffsbestimmung von Diskriminierung. In der Definition des IDA e.V. auf Seite 11 dieses Berichtes wird präzisiert, dass Diskriminierung eine Ungleichbehandlung ohne sachlich gerechtfertigten Grund ist. Das verweist darauf, dass es etwa gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch Ungleichbehandlungen mit sachlich gerechtfertigten Gründen gibt, die somit keine Diskriminierung wären. Darüber hinaus wird präzisiert, dass Diskriminierung „Handeln“, also Aktivität ist. Demzufolge ist zum Beispiel eine individuelle Einstellung oder Haltung, von der betroffene Personen oder Personengruppen nichts wissen und/oder damit nicht in Berührung gekommen sind, noch keine Diskriminierung. Andererseits setzt eine diskriminierende Äußerung oder Handlung weder eine entsprechende Einstellung oder Absicht voraus – sie kann also sowohl intentional als auch nicht-intentional sein.

Die Definition von IDA e.V. ist aufgrund des etwas höheren Konkretisierungsgrades und ihrer Fokussierung auf diskriminierendes Handeln eine geeignete Arbeitsdefinition für das Kölner Diskriminierungsmonitoring. Dabei beschränkt es der Begriff der „Handlung“ nicht nur Handlungen einzelner Personen, sondern bezieht sich zum Beispiel im Kontext institutioneller Diskriminierung auf institutionelles Handeln, wie institutionelle Routinen, Leitbilder et cetera. Ein handlungsbezogener Diskriminierungsbegriff erscheint auch mit Blick auf die Datenbasis angemessen, die aus den Berichten von Betroffenen, die sich an Beratungsstellen wenden, sowie aus weiteren Beobachtungen, die an Meldestellen herangetragen werden, besteht³.

3 Zur Erforschung der Verbreitung von Einstellungen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF), wie Rassismus, Antisemitismus, Homosexuellenfeindlichkeit, et cetera. Vergleiche Zick und Küpper (2021) Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21.

Schließlich wird noch die juristische Definition von Diskriminierung des 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes⁴ eingeführt, die für das Diskriminierungsmonitoring Köln ebenfalls von Relevanz ist, obwohl das Monitoring selbst über das AGG hinausgeht, wie später noch gezeigt wird. Juristisch wird hier u.a. festgelegt, welche Gruppen und Individuen aufgrund von gruppenbezogenen Kategorien unter den rechtlich abgesicherten Diskriminierungsschutz fallen. In § 1 werden die im Sinne des AGG geschützten Diskriminierungskategorien genannt. Damit ist ein Diskriminierungsverbot für diese Gruppen festgelegt, die nicht ohne sachlich gerechtfertigten Grund⁵ benachteiligt werden dürfen:



„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der ‚Rasse‘⁶ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“⁷

-
- 4 Das Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt eine zentrale Rechtgrundlage des Diskriminierungsschutzes im Bundesrecht dar. Rechtlich gesehen ist jedoch Diskriminierungsschutz auch trans- und international verankert (im Völkerrecht, zum Beispiel: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, verschiedenen UN-Konventionen wie Kinderrechts-, Frauen- und Flüchtlingskonvention; im Europarecht (zum Beispiel im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union AEUV, in der Grundrechtscharta und in mehreren Antidiskriminierungsrichtlinien). In Deutschland greifen darüber hinaus auf der bundesrechtlichen Ebene neben dem AGG zum Beispiel auch die Artikel 3 und 34 des Grundgesetzes, das Bundesgleichstellungsgesetz, das Strafgesetzbuch -bspw. der Straftatbestand der Volksverhetzung- und das BGB sowie auf landesrechtlicher Ebene die Landesgleichstellungs- und Integrationsgesetze sowie die Landesschul- und -hochschulgesetze. Zu einem ausführlichen Überblick über trans- und internationale sowie nationale Rechtsgrundlagen des Diskriminierungsschutzes vergleiche Berghahn et al 2017: „Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz (insbesondere das Schaubild auf Seite 18).
- 5 Der Formulierung „sachlich gerechtfertigter Grund“ liegt eine komplexe Rechtsgrundlage zugrunde und gemäß des „Handbuchs rechtlicher Diskriminierungsschutz“ scheint dies bisweilen die Gerichte zu beschäftigen. Einige Tatbestände sind jedoch eindeutig geklärt. Ein Beispiel aus dem Lebensbereich Wohnungsmarkt: „Barrierefreie Wohnungen, die speziell für Menschen mit Beeinträchtigungen eingerichtet wurden, rechtfertigen die Bevorzugung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen.“ (Berghahn et al 2017, Seite 34).
- 6 Anmerkung: der Begriff „Rasse“ wird im Bericht nur verwendet, wenn er in direkten Zitaten aus anderen Quellen Verwendung findet, und auch dann immer in Anführungszeichen gesetzt. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da der Begriff „Rasse“ in verschiedenerlei Hinsicht ein problematisches Konstrukt ist. Die Verfasser*innen schließen sich der Kritik an, die an der Verwendung dieses Begriffs in verschiedenen Gesetzen (auch des Artikel 3 im GG) beispielsweise durch das Institut für Menschenrechte formuliert wurde, und plädieren für einen anderen Begriff (zum Beispiel: „rassistische Diskriminierung“ oder „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“ und Ähnliche). Quelle: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung/begriff-rasse> (Abruf: 28.08.22).
- 7 Quelle: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf;jsessionid=9B5E1BBEEF39723AFB878216034A4B4E.intranet211?__blob=publicationFile&v=19 (Abruf: 28.08.22).

Im Ziel des Gesetzes werden geschützte Diskriminierungskategorien für Gruppen festgelegt, die im eben besprochenen Sinne besonderen Diskriminierungsrisiken unterliegen. Das AGG umfasst dabei sowohl die Vermeidung von Diskriminierungen aus einem der genannten Gründe als auch die Vermeidung intersektionaler Diskriminierungen, in denen mehrere Diskriminierungsgründe (zum Beispiel aufgrund des Geschlechts und des Alters) eine Rolle spielen. Zu den Kritiken am bestehenden AGG gehört, dass diese Diskriminierungskategorien nicht alle im Kontext der Diskriminierungsforschung und weiterer spezifischer für Diskriminierung relevanter Forschungsrichtungen als relevant erachteten Merkmale umfassen. So wird zum Beispiel in „Wahlprüfsteinen zu Diskriminierung“ von verschiedenen zivilgesellschaftlichen Initiativen kritisiert, dass die soziale Herkunft (im Sinne von Klassismus) und beispielsweise das Aussehen und Körpergewicht (Bodyismus/Lookismus) nicht zu den schützenswerten AGG-Diskriminierungsmerkmalen gehört und eine diesbezügliche Erweiterung des AGG gefordert.⁸ Auch gibt es Kritik an der Einschränkung der Lebensbereiche für die das AGG gilt (im AGG „Anwendungsbereiche“ genannt), zum Beispiel Arbeitsmarkt, Bildungsberatung, Bildung/Ausbildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Gesundheitsdienste). Es beschränkt sich im Wesentlichen auf Erwerbstätigkeit, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und private Rechtsbeziehungen.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass es bezüglich der Lebensbereiche in verschiedenen Gesetzen rechtlich verankerten Diskriminierungsschutz gibt, zum Beispiel spielen bei „Bildung“ etwa im Bereich der staatliche allgemeinbildenden Schulen die Landesschulgesetze für die Verhinderung von Diskriminierung eine wesentliche Rolle, das Bundesgleichstellungsgesetz gilt für Beschäftigte der Bundesverwaltung et cetera. Auch das gesamte staatliche/hoheitliche Handeln (Öffentliche Daseinsvorsorge, Vergabe öffentlicher Mittel, staatliche Schulen und Hochschulen) nicht vom AGG erfasst. Diskriminierungsschutz ist hier u.a. über das Grundgesetz, Vergabeordnungen der Länder, Landesgleichstellungsgesetze, Landesschul- und -hochschulgesetze geregelt (Berghahn et al 2017, Seite 30).

Das folgende Schaubild veranschaulicht in der Gegenüberstellung, welche Diskriminierungskategorien mit welchen Bezeichnungen im AGG festgehalten sind und welche Diskriminierungskategorien in anderen Datenerfassungssystemen darüber hinausgehend sichtbar gemacht werden.

8 Vergleiche exemplarisch: https://www.damigra.de/wp-content/uploads/17-06-15_Die_Wahlpruefsteine.pdf (Zugriff: 09.10.22). Weitere Kritikpunkte und damit verbundene Forderungen nach Änderungen im AGG ergab der Evaluationsbericht des AGG (Brors 2016), dazu gehören unter anderem: Ersatz des Begriffs „Rasse“ durch „rassistisch“ und Ersatz des Begriffs „Alter“ durch „Lebensalter“ (um klarzustellen, dass auch junge Menschen aufgrund ihres jungen Alters diskriminiert werden können und nicht nur ältere Menschen); Klarstellung und Explizierung, dass „Geschlecht“ auch Inter* und Trans*Menschen einbezieht; weite Fassung der Diskriminierungskategorie „Behinderung“ und deutlichere Orientierung an der UN-Behindertenrechtskonvention; Abschaffung der Kirchenklausel; Einschränkung der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen wegen sachlichen Gründen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016).

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckte Diskriminierungsmerkmale

Ethnische Herkunft/Rassismus	Weitere für Diskriminierung relevante Machtverhältnisse
Geschlecht/Geschlechtsidentität	
Religion/Weltanschauung	
Behinderung/chronische Krankheiten	
Alter	
Sexuelle Identität	
	Sprache
	Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus
	Äußeres Erscheinungsbild (Bodyismus/Lookismus)
	Sozialer Status/Klassismus

Abbildung 1: Diskriminierungskategorien: Merkmale, anhand derer diskriminierende Machtverhältnisse aufgebaut werden⁹

Als Beispiel für ein weitergehendes Datenerfassungssystem wird hier vergleichend das System des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland e.V. (advd e.V.) herangezogen, an dem sich auch das Erhebungskonzept des Diskriminierungsmonitorings Köln orientiert. Grundlegend für ein differenziertes Verständnis von Diskriminierung sind neben einer Begriffsdefinition und Bestimmung von beziehungsweise Verständigung über Diskriminierungskategorien theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zu Ebenen, Formen und Praxen von Diskriminierung, die im folgenden Kapitel dargestellt werden.

⁹ Der Begriff der ethnischen Herkunft wird im Zusammenhang mit Rassismus nach Möglichkeit im weiteren Bericht nicht mehr benutzt, da dieser eine sehr unscharfe, meist doch mit negativer oder rassistischer Konnotation verbundene Beschreibung darstellt. Von Rassismus betroffen können Menschen aufgrund von Zuschreibungen auf verschiedensten Merkmalsebenen sein (vergleiche Kapitel 6.2).

2.2 Ebenen, Formen und Praxen von Diskriminierung

2.2.1 Ebenen von Diskriminierung

Die logischen Voraussetzungen für Diskriminierungshandeln sind die symbolische Differenzierung in Form von Normen und Werten, Vorannahmen, Stereotypen und Vorurteilen, in Kombination mit dem Einsatz von Macht auf der Grundlage von gesellschaftlichen Privilegien, Fähigkeiten, Ressourcen, situativer Macht und/oder gesellschaftlichen Positionen, wie das Schaubild von Schmidt (2009), verdeutlicht, welches von Fleischer/Lorenz (2012 und 2016) aufgegriffen und durch die Autor*innen neu visualisiert wurde:

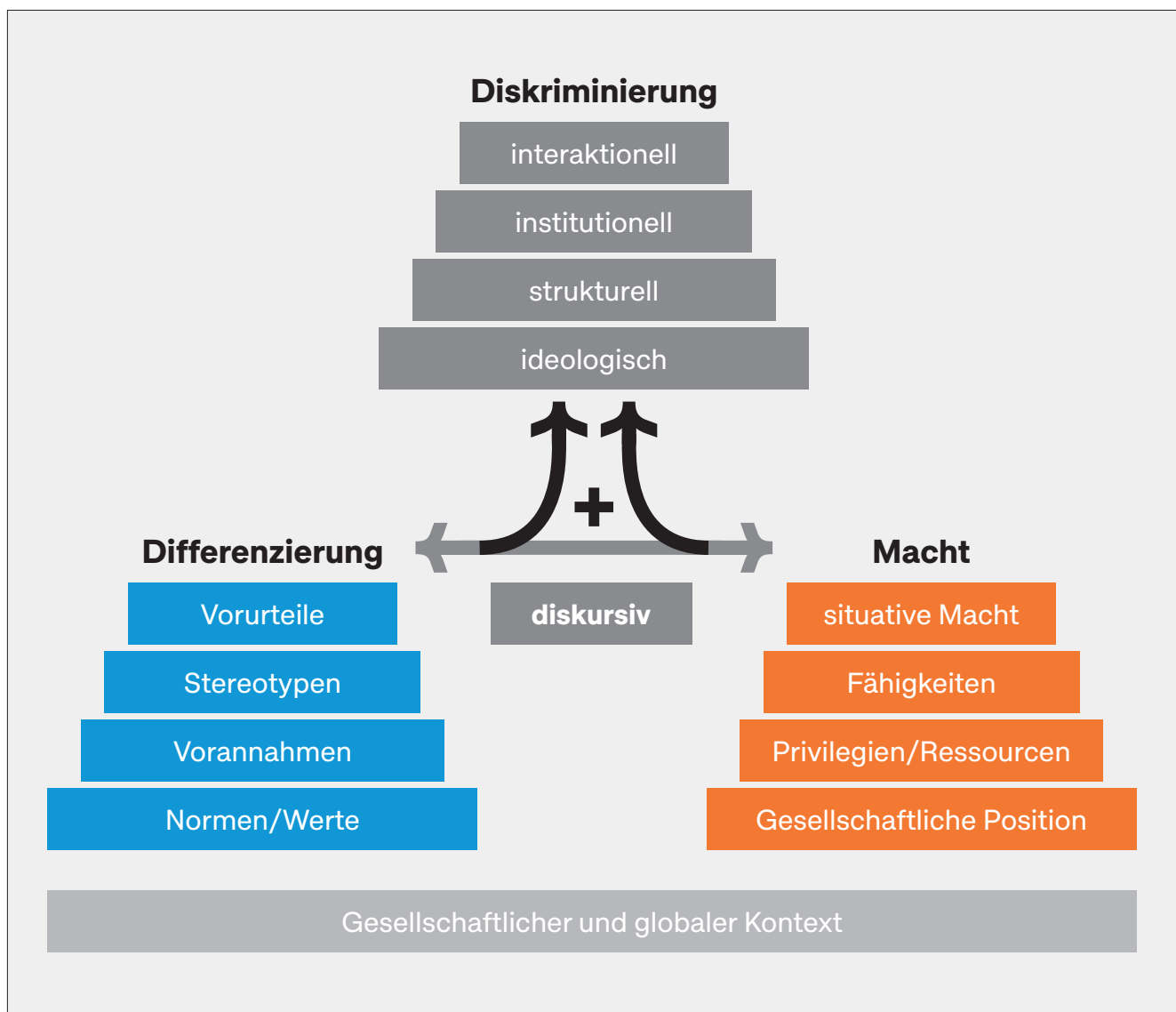


Abbildung 2: Modell: Voraussetzungen und Ebenen der Diskriminierung.
(Eigene Darstellung in Anlehnung an Fleischer/Lorenz 2012 und Schmidt 2009)

Symbolische Differenzierung in vorgenannter Form und der Einsatz von Macht in den beschriebenen Ausprägungen sind also notwendige Bedingungen für die Entstehung von Diskriminierung. Der pyramidale Aufbau der jeweiligen Elemente deutet innerhalb des jeweiligen Begriffs eine Ordnung vom Abstrakten ins Konkrete an: Normen und Werte sind eine relativ abstrakte Kategorie, die sich vermittelt über Vorannahmen und Stereotype jedoch schnell in abwertende und ständig wiederholte Vorurteile „den anderen“ gegenüber manifestieren. Im Falle der Machtausübung bedarf der konkrete Akt in einer sozialen Situation Macht auszuüben bestimmter Fähigkeiten (Sprache, Kenntnis und Anwendung kultureller Regeln...), die wiederum auf bestimmten Privilegien und Ressourcen beruhen, auf die eine Person zurückgreifen kann. Basis hierfür wiederum ist es, eine bestimmte gesellschaftliche Position innezuhaben. Diese Ordnung der einzelnen Aspekte stellt für keinen der drei Begriffsfelder eine strenge Hierarchie oder notwendige Abfolge im engeren Sinne dar, sondern soll auf die unterschiedlichen Abstraktionsgrade und logischen Zusammenhänge verweisen. Außerdem wird mit dem beidseitigen Pfeil zwischen den Phänomenen der Differenzierung und der Macht auf den wechselseitigen Bezug dieser beiden Elemente verwiesen, die beide im diskursiven Prozess hergestellt werden: sozial wirksame Differenzierungen lassen sich im Diskurs nur durch eine gewisse Machtposition herstellen: ein*e Sprecher*in muss in der Lage sein, gehört und ernst genommen zu werden, Umgekehrt begünstigen oder vermindern (internalisierte) Differenzierungen, dass eine Person überhaupt eine bestimmte Machtposition erreichen kann. Für den Begriff der Diskriminierung werden im Modell zudem verschiedene **Ebenen** definiert:

Diskriminierungen auf **interaktioneller** Ebene umfassen Diskriminierungen, die von Individuen und Gruppen ausgehen und interpersonale Handlungen (=Interaktionen) umfassen, zum Beispiel Beleidigungen, Beschimpfungen und Erniedrigungen.

Diskriminierungen auf **institutioneller** Ebene rekurren auf Diskriminierungen in Institutionen, ...' 'die auf überindividuelle Sachverhalte wie Normen, Regeln und Routinen sowie auf kollektiv verfügbare Begründungen zurückgeführt werden.' (Hase und Schmidt 2012, Seite 883). Das zentrale theoretische Moment liegt in der Annahme, dass Mechanismen institutioneller Diskriminierung unabhängig von individuellen Vorurteilen oder negativen Absichten funktionieren und aufrechterhalten werden können; sie lassen sich auch nicht primär als Summe diskriminierender Einstellungen und Handlungen vorurteilsbehaftet Individuen erklären... ." (Gomolla 2017, Seite 134).

Diskriminierungen auf **struktureller** Ebene rekurren auf Diskriminierungen, die gruppenbezogene Benachteiligungen in „gesellschaftlichen Teilsystemen“ (Scherr 2017b, Seite 5) wie dem Bildungssystem, dem Arbeitsmarkt, dem Rechtssystem, dem politischen System, dem Gesundheitssystem und so weiter) herbeiführen.

Die vielfach in der Literatur angeführte Aufteilung der Ebenen in individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung (vergleiche exemplarisch Gomolla 2017, Diekmann 2017) oder individuelle, institutionelle, organisationale und gesellschaftsstrukturelle Diskriminierung (vergleiche Scherr 2016b) wird hier etwas anders akzentuiert und durch eine weitere Ebene ergänzt:

Diskriminierungen auf der **ideologischen** Ebene sind am abstraktesten. Hier geht es um Diskriminierungsmechanismen, die im Zusammenhang mit bestimmten Narrativen, also fortlaufend wiederholten und breit rezipierten Erzählungen entstehen, die in der Gesellschaft zirkulieren (zum Beispiel Narrative zu „kriminellen geflüchteten Männern“ im Nachgang der Kölner Silvesternacht – mit Auswirkungen auf flüchtlingsrechtliche Regelung und damit Auswirkungen auf Strukturen – oder Narrative über technische Fähigkeiten von Frauen – mit entsprechenden Folgen für ihre beruflichen Chancen beispielsweise im MINT-Bereich). Diese wiederholen sich oftmals über einen langen Zeitraum immer wieder, können sich aber historisch betrachtet auch wandeln, verlieren aber im Rahmen solcher Metamorphosen meist nicht ihre diskriminierende Wirkung.

Diese Ebenen sind lediglich analytisch trennbar – in der Alltagspraxis sind sie oftmals miteinander verwoben und beeinflussen sich gegenseitig.

Verbunden werden die Voraussetzungen und Ebenen von Diskriminierung im Modell durch **diskursive Verstrickungen** – mit anderen Worten: sowohl die Voraussetzungen als auch die Ebenen von Diskriminierung sind durch Diskurse¹⁰ (zum Beispiel Migrationsdiskurs) und Diskursstränge (zum Beispiel Diskursstrang „Migration und Kriminalität“) „durchzogen“ und darin miteinander verwoben. Ein Beispiel: Der Diskursstrang „Migration und Kriminalität“ führt als Bestandteil des Migrationsdiskurses zur immer wieder stattfindenden Reproduktion und dadurch Verfestigung von Vorurteilen und Stereotypen beispielsweise zu geflüchteten Männern und damit verbundenen „Kriminalitätsrisiken“ (im Modell: Bereich „Differenzierung“). Solche Diskursstränge werden nicht im machtfreien Raum produziert und reproduziert. Vielmehr sind es deutungsmächtige Akteursgruppen (zum Beispiel aus den Bereichen Wissenschaft, Politik, Medien, Behörden), die größeren Einfluss auf die Entwicklung solcher Diskursstränge haben als beispielsweise diejenigen, die „Objekte“ der Diskursstränge sind. Das Beispiel der Kölner Silvesternacht 2015/16 und des daraus erwachsenen Diskurses um „kriminelle Geflüchtete, die ‚unsere Frauen‘ sexuell belästigen und/oder vergewaltigen“ veranschaulichte, dass es nicht Geflüchtete waren, welche die Deutungshoheit über diesen Diskurs hatten, sondern vor allem die Polizei, Medien und Politik (im Modell Bereich „Macht“). In der Folge dieser Debatten verschärften sich Diskriminierungen gegenüber männlichen Geflüchteten und Männern, die als Geflüchtete gelesen wurden (im Modell: Bereich „Diskriminierung“ und deren Ebenen).

10 Diesem Verständnis von Diskursen und Diskurssträngen liegt das Modell der Kritischen Diskursanalyse von Link und Jäger zugrunde (vergleiche. zusammenfassend Jäger 2001). In Orientierung an Link und Jäger verstehen wir unter Diskurs „(...) eine institutionell verfestigte Redeweise, insofern eine solche Redeweise schon Handeln bestimmt und verfestigt und also auch schon Macht ausübt“ (Link 1983, zitiert nach Jäger 2001, Seite 128). Darüber hinaus beschreibt Jäger Diskurs als „Fluss von ‚Wissen‘ durch die Zeit“ (Jäger 2001: 129). Schließlich wird Diskurs wiederum in Anlehnung an Foucault und Link als die sprachliche Seite einer diskursiven Praxis bestimmt. Das bedeutet, dass Diskurse nicht irgendwelche ‚flüchtigen‘ geistigen Phänomene oder Abbildungen von Realität, sondern selbst Realität sind. Außerdem wird der Machtaspekt stark betont: Diskurse entstehen und entwickeln sich nicht in macht- und herrschaftsfreien Räumen, sondern sind immer von bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen durchzogen. Vergleiche weiterführend auch Karpenstein-Eßbach 1995 und zum interaktionistisch-konstruktivistischen Verständnis des Diskursbegriffs: Neubert/Reich 2000.

2.2.2 Formen und Praxen von Diskriminierung

Über die Ebenen von Diskriminierung hinaus gehören zur Modellierung von Diskriminierung verschiedene **Diskriminierungsformen** (zum Beispiel mittelbare und unmittelbare Diskriminierung), die sich wiederum durch konkretere **Diskriminierungspraxen** (zum Beispiel Beleidigung, Erniedrigung, Verweigerung von Leistungen) spezifizieren lassen. In § 3 des AGG beispielsweise finden verschiedene Diskriminierungsformen und -praxen Erwähnung, die nach AGG justiziabel sind (mittelbare und unmittelbaren Benachteiligungen, Belästigungen, sexuelle Belästigungen, Anweisung zur Benachteiligung). Sie werden im AGG jedoch nicht mit dem Begriff „Formen“ zusammengefasst, sondern unter dem Begriff „Begriffsbestimmungen“.¹¹

Ein grundständiges Problem im Fachdiskurs und auch im AGG ist, dass der Begriff „Formen“ von Diskriminierung nicht in einer logisch strukturierten Weise Formen von Diskriminierung umfasst, welche sich in einem logischen Modell auf der gleichen Ebene befinden würden. So werden zum Beispiel sowohl die beiden Dimensionen „mittelbare Diskriminierung“ und „unmittelbare Diskriminierung“ als „Formen“ geführt als auch sexuelle Belästigung, das Fehlen angemessener Vorkehrungen gegen Diskriminierung u.a. Nach einem logischen Verständnis könnten eher die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung als „Formen von Diskriminierung“ unterschieden werden und spezifizierte Diskriminierungen (wie zum Beispiel Beleidigung, Verweigerung von Leistungen) als Diskriminierungspraxen, die wiederum Operationalisierungen der Diskriminierungsformen „unmittelbare“ und „mittelbare“ Diskriminierungen darstellen könnten. Da die Struktur der bisher vorliegenden empirischen Datenerhebungen solch eine systematische Unterscheidung bisher nicht zulassen, wird im empirischen Teil dieses Berichts zum Diskriminierungsmonitoring Köln mit der Begriffskombination „Diskriminierungsformen und -praxen“ gearbeitet.

Es gibt weitere Diskriminierungsformen und -praxen, die im Fachdiskurs debattiert werden, jedoch nicht durch das AGG abgedeckt werden (zum Beispiel diskriminierende Gesetzgebung). Diese werden im Diskriminierungsmonitoring Köln mitberücksichtigt. Darüber hinaus werden Formen von Gewalt berücksichtigt, die im Zusammenhang mit der kollektiven Abwertung, also einer symbolischen Schlechterbehandlung bestimmter Gruppen entlang der erwähnten Diversitätskategorien (zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Alter et cetera) stehen. Dazu gehört zum Beispiel körperliche Gewalt und andere Straftaten.

Im Diskriminierungsmonitoring wird es neben einer Gesamtdarstellung darum gehen, Ebenen, Formen und Praxen von Diskriminierung angemessen erfassbar und somit sichtbar zu machen. Die Herausforderung hierbei wird sein, eine ausreichende Differenzierung zu ermöglichen, die Ebenen, Formen, Praxen, aber auch Betroffenen-gruppen nach Diskriminierungskategorien und verschiedenste Lebensbereiche, in denen Diskriminierungen stattgefunden haben, in adäquatem Maße sichtbar zu machen.

11 Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 01.11.22).

2.3 Monitoring

Mit dem Begriff Monitoring wird die regelmäßig wiederholte Beobachtung und Beschreibung klar definierter Sachverhalte auf Grundlage von statistischen Erhebungen bezeichnet. Dabei sind ausdrücklich keine direkten Bezüge zu Maßnahmen und Zielen von Interventionen oder politischen Handlungsplänen notwendig. Auch wird Monitoring dezidiert von erklärenden oder auf Wirkungen fokussierten Forschungsansätzen abgegrenzt (vergleiche Stadt Frankfurt 2012, Seite 6f.). Ziel von Monitoringaktivitäten sei es, „Entwicklungen dauerhaft zu beobachten, Fehlentwicklungen zu erkennen und durch den Vergleich über die Zeit ein vertieftes Verständnis für die längerfristigen Prozesse zu erhalten“ (Ohliger 2009, zitiert nach Stadt Frankfurt 2012, Seite 7). Laut „Glossar der Evaluation“ ist Monitoring definiert als „Erhebung von Daten zu aufeinander folgenden Zeitpunkten zu gleichen Merkmalen eines Programms“.¹² Hier wird auch darauf hingewiesen, dass ein „festgelegter Kranz von Merkmalen“ anhand bestimmter Kennzahlen und/oder Indikatoren beobachtet wird, die häufig auch als Kennzahlen beziehungsweise Indikatorenset beschrieben werden. Diese seien neben ihrer Aussagekraft als beobachtbarer Indikator für das jeweilige nicht beobachtbare Merkmal so zu wählen, dass sie mit einem vertretbar geringen Aufwand dauerhaft erhoben werden können.

Vor diesem Hintergrund werden aktuell Datenerfassungssysteme entwickelt, um eine systematische Dokumentation von Diskriminierung in der Gesellschaft mit möglichst hoher Reichweite sicherzustellen. Eines von mehreren (welches auf Basis der Antidiskriminierungsberatungsarbeit entstanden ist) ist das Erfassungssystem des advd e.V., an dem sich auch dieser Bericht orientiert. Auch einige der Beratungsstellen in Köln, die Daten für das Monitoring einspeisen werden, arbeiten bereits mit diesem System. Darüber hinaus ist jüngst eine Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erschienen, die Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung vorschlägt (Aalders et al 2022). Auch diese Expertise bezieht sich vielfach auf das vom advd e.V. in enger Zusammenarbeit mit Beratungsstellen entwickelte Datenerfassungssystem.

Eine zentrale Anforderung an ein Diskriminierungsmonitoring ist es, kurz und übersichtlich wesentliche empirische Ergebnisse zu Diskriminierungsereignissen sowie Lebensbereichen und Orten, in bzw. an denen Diskriminierung stattfindet, aufbereiten zu können. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie Gewaltformen, die der Begriff „Diskriminierung“ im engeren Sinne nicht umfasst, im Monitoringkonzept thematisiert werden können. Zudem ist eine Debatte darüber relevant, in welchem Verhältnis Ungleichwertigkeitsideologien wie Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Ableismus u.a. eigentlich zu Diskriminierung stehen. Zu diesen Zwecken wird im folgenden Kapitel der Versuch einer Abgrenzung und Verhältnisbestimmung von Diskriminierung zu anderen Konzepten vorgenommen.

¹² Link: <https://eval-wiki.org/glossar/Monitoring> (Abruf: 9.10.22).

2.4 Diskriminierung – Abgrenzung und Verhältnisbestimmung zu anderen Begriffen

2.4.1 Diskriminierung und Gewalt

In der Gewaltforschung werden unterschiedliche Gewaltbegriffe diskutiert, insbesondere (aber nicht ausschließlich) mit Blick auf die Fokussierung eines engen oder eines weiten Gewaltbegriffs. Eine in der Soziologie anerkannte Gewaltdefinition umfasst zunächst unabhängig davon ein allgemeines Gewaltverständnis:



„Gewalt bezeichnet destruktiv intendierte Operationen als ultimates Mittel der Machtausübung im Rahmen einseitiger Über- und Unterordnungsverhältnisse beruhend auf äußerlicher Überlegenheit ohne Anerkennung durch die Unterlegenen – häufig im Gegensatz zu innerlich wirksamem Zwang; sie ist also – zum Beispiel neben legitimer institutioneller Herrschaft – ein Grenzphänomen unter den Äußerungsformen von Macht, das nur begrenzt verfügbar ist bzw. auf Dauer zu stellen ist. Dabei kann eher der interpersonale (...) oder eher der gesamtgesellschaftliche Bereich betrachtet werden. (...)“

(Endruweit/Trommsdorf (1989, Seite 252).

Gewalt bedeutet also nicht „nur“ zum Beispiel die Ausführung individueller körperlicher und psychischer Verletzungen, sondern sie ist gleichermaßen Ausübung von illegitimer Macht – individuell und interpersonal, institutionell, strukturell und in Verbindung mit Diskursen. In diesem Zusammenhang ist Gewalt ebenso eingebettet in ein Über- und Unterordnungssystem von gesellschaftlichen Machtverhältnissen.

Im Kontext des Diskriminierungsmonitorings wird sowohl diese Arbeitsdefinition als auch ein weites Gewaltverständnis berücksichtigt, welches Diskriminierung mit umfasst, aber gleichzeitig darüber hinausweist. Diskriminierung ist a) ein Akt der Gewalt und wird b) von den von Diskriminierung Betroffenen als gewaltvoll erlebt. Wenn es um verschiedene Dimensionen von Gewalt geht, bildet eine weitere wesentliche Orientierung das Gewaltverständnis von Johan Galtung. Sein Gewaltdreieck -(inter-)personale Gewalt, strukturelle Gewalt und kulturelle Gewalt- lässt sich noch um eine vierte Dimension

(epistemische Gewalt – Spivak 1988/2008) erweitern.¹³ Die aktuellen Rechtsgrundlagen des Diskriminierungsschutzes, die bereits erörtert wurden, lassen sich so gesehen im Wesentlichen in den Dimensionen interpersonaler und struktureller¹⁴ Gewalt verorten.

Diskriminierung bleibt auch im Diskriminierungsmonitoring der wesentliche Fokus. Aber auch das Datenerfassungssystem des advd e.V., welches eine wesentliche Orientierungsgrundlage für diesen Bericht ist, weist über Diskriminierung hinaus. Es umfasst beispielsweise auch körperliche Gewalt oder Beschädigung von Eigentum, wenn diese im Zusammenhang mit gruppenbezogenen Ungleichwertigkeitsideologien stehen. In der Sache rechtfertigt sich die Mit-Sichtbarmachung solcher Phänomene beispielsweise dadurch, dass am konkreten Fall bisweilen fließende Übergänge zwischen Diskriminierung und körperlicher Gewalt zu identifizieren sind. Auch in der Beratungspraxis treten anhand dieser Differenzierungen Zuständigkeitsfragen auf, die an fließenden Übergängen beispielsweise von Antidiskriminierungsberatungsstellen und Opferberatungsstellen erkennbar werden. Solche körperlichen Gewaltakte, die Antidiskriminierungsstellen in Köln und der Beratungsstelle gegen Antisemitismus zur Kenntnis gelangen, würden ansonsten unsichtbar, wenn sie nicht mitberücksichtigt würden. Ähnliches gilt für Sachbeschädigung im Zusammenhang mit Ungleichwertigkeitsideologien.

13 In Orientierung am Gewaltdreieck Galtungs ist mit interpersonaler Gewalt (im Sinne von physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt) die physische, psychische und/oder sexualisierte Zwangseinwirkung von Personen auf Personen gemeint. Es handelt sich hier um Machttaktionen, die instrumentell eingesetzt werden können, ihren Sinn in sich selbst finden können oder durch Drohung bzw. Zwang zu einer dauerhaften Unterwerfung gekennzeichnet sind. Strukturelle Gewalt thematisiert „in (die) Verfasstheit von Gesellschaften (und ihrer Institutionen, Anmerkung der Autor*innen) eingebaute Gewalt“ (Kopp/Schäfers 2010: 94). Kulturelle Gewalt beinhaltet Dimensionen von Kultur (wie Religion, Sprache, Ideologien, Wertvorstellungen et cetera), die zur Rechtfertigung oder Legitimierung von interpersonaler und struktureller Gewalt zum Einsatz kommen (zum Beispiel Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Ableismus). „Kulturelle Gewalt lässt Gewalt als akzeptabel erscheinen, rechtfertigt oder beschönigt sie und verwischt die Grenzen zwischen ihrer Rechtmäßigkeit und Unrechtmäßigkeit.“ (Galtung 1975, zitiert nach Kopp/Schäfers 2010: 94). Epistemische Gewalt meint die gewaltsame Aneignung von Wissen (und Wissenschaft), welche der Wissensproduktion marginalisierter und/oder kolonialisierter Gruppen zuzuordnen ist, durch privilegierte und deutungsmächtige Akteursgruppen und geht zurück auf postkoloniale Theorien (vergleiche auch Castro Varela/Dhawan 2005). Dieses Gewaltverständnis inkl. dessen konzeptionelle Integration von Diskriminierung als Gewaltakt ist in einem Forschungsprojekt zu Auswirkungen extrem rechter und rassistischer Gewalt entwickelt worden (Farrokhzad/Jagus 2022) und eignet sich auch als theoretisch-konzeptionelle Arbeitsgrundlage in diesem Bericht.

14 Institutionelle Gewalt versteht Galtung als Bestandteil struktureller Gewalt. Institutionelle Diskriminierung wäre in diesem Sinne eine Variante institutioneller Gewalt.

2.4.2 Diskriminierung und Ungleichwertigkeitsideologien

Für die Konzeption eines Diskriminierungsmonitorings ist, konzeptionell betrachtet, ebenfalls relevant, das Verhältnis zwischen Diskriminierung und Ungleichwertigkeitsideologien wie Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Ableismus, Antisemitismus, Sozialdarwinismus und Bodyismus/Lookismus zu diskutieren – verbunden mit der Frage, wie damit in einem Diskriminierungsmonitoring umgegangen werden kann. Dies ist von Bedeutung auch vor dem Hintergrund, dass bisweilen kritisch darüber diskutiert wird, wie sinnvoll ein allumfassender Diskriminierungsbegriff sei und inwiefern das Konzept „Diskriminierung“ auch an Grenzen stoßen kann. Am Beispiel des Antisemitismus lassen sich entsprechende Kontroversen nachverfolgen, aber auch mit Blick etwa auf Rassismus.

Das Verhältnis zwischen Diskriminierung und Ungleichwertigkeitsideologien kann so verstanden werden, dass Ungleichwertigkeitsideologien als Gründe zur Rechtfertigung für Diskriminierung herangezogen werden. Genau genommen sind sie aber im Wortsinn für sich genommen noch keine Diskriminierung, sondern führen zu Diskriminierung. Daher spricht man unter anderem von rassistischer Diskriminierung, sexistischer Diskriminierung et cetera.

Gleichzeitig weist der Bezug zu Ungleichwertigkeitsideologien über die eigentliche **Handlung** der Diskriminierung (vergleiche Definition oben) hinaus. Forschungen zu Ungleichwertigkeitsideologien befassen sich in je spezifischer Weise beispielsweise mit historischen und gegenwartsbezogenen Dynamiken von rassistischen, sexistischen et cetera Diskursen, damit verbundenen historisch gewachsenen Strukturen und deren Auswirkungen über die Zeit. Das Buch „Sexismus*. Geschichte einer Unterdrückung“ von Susan Arndt (2020) beispielweise beinhaltet eine umfassende Aufarbeitung der Entwicklung von Konzepten des Sexismus und damit in Zusammenhang stehender Konzepte (wie beispielsweise Chauvinismus, Machoismus), Fundamente des Sexismus (zum Beispiel moralisch und ethisch, rechtlich im Kontext männlicher Vormundschaft), Manifestationen des Sexismus (zum Beispiel sexistische Gewalt, Repräsentationen in der Sprache, Schönheit und Kleidung) und erörtert Bewegungen und Strategien gegen Sexismus. Sexistische Diskriminierung ist dabei lediglich einer von vielen konzeptionellen Bausteinen dieses Buches. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt man, wenn man Forschungen beispielsweise zu Rassismus, Antisemitismus und Ableismus betrachtet, die zum Teil umfassend sein können, zum Teil spezifische Aspekte beleuchten (zu Antisemitismus vergleiche beispielsweise Salzborn 2004, Brumlik 2020, Unabhängiger Expertenkreis Antisemitismus, ohne Jahr).

Dies zeigt auch, wie wichtig die Fokussierung einzelner Phänomenbereiche bleibt, auch um den Spezifika einzelner Ungleichwertigkeitsideologien und der damit verbundenen Ursachen, historischen und gegenwärtigen Entwicklungen, Ausdifferenzierungen, Auswirkungen und Handlungsperspektiven in deren Bekämpfung sichtbar und angemessen diskutierbar zu machen.

Forschungen zu Ungleichwertigkeitsideologien umfassen darüber hinaus die Verstrickung von individuellen Haltungen mit historischen und gegenwärtigen Entwicklungen von Ideologien, Diskursen und Strukturen sowie auch Handlungen, die Diskriminierungen darstellen können, aber eben auch andere Gewaltformen wie körperliche Gewalt und Sachbeschädigungen, Verbreitung von Symbolen et cetera umfassen können, und ihre Auswirkungen. All diese Erkenntnisse sowie die permanente Reflexion und Ausdifferenzierung von verschiedenen Erscheinungsformen mit Blick auf unterschiedliche Differenzkategorien¹⁵ tragen maßgeblich zur einer ausdifferenzierten Sichtbarkeit von Ungleichwertigkeitsideologien und damit verbundenen Einstellungen und Handlungsformen verschiedenster Art bei.¹⁶

Vor dem Hintergrund dieser komplexen Gemengelage lassen sich bisweilen auch Skepsis und Bedenken finden, die Forschungsgebiete zu Ungleichwertigkeitsideologien unter das „Dach“ der Diskriminierungsforschung (mit in Gänze) zu subsumieren. Wenn man als Beispiel etwa Rassismus heranzieht, bedeutet dies: es gälte präzise zu prüfen, was beispielsweise unter „rassistische Diskriminierung“ (im Sinne von Benachteiligung auf Basis unterschiedlicher Diskriminierungsformen und -praxen) zu fassen ist und was den Bereich der Diskriminierung verlässt und dessen Reichweite überschreitet (zum Beispiel rassistisch motivierte Körperverletzung als Form körperlicher Gewalt). In diesem Zusammenhang stößt man zugleich auf eine komplexe Rechtslage wie zum Beispiel den Schnittmengen zwischen dem AGG und dem Strafrecht (zum Beispiel Beleidigung, Volksverhetzung). Entsprechend haben solche Debatten berechtigterweise auch Einfluss auf die Konzeption eines Diskriminierungsmonitoringsystems und sind ebenso wenig abgeschlossen wie Debatten um Reichweite und Grenzen des theoretischen Konstruktes „Diskriminierung“ an sich. Zudem spielen hierbei auch das jeweils unterschiedliche Erkenntnisinteresse sowie verschiedene Forschungsperspektiven, aber auch Forschungstraditionen eine Rolle.

15 Bei Rassismus zum Beispiel: Anti-Schwarzer Rassismus, antimuslimischer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, anti-slawischer Rassismus, Gadge-Rassismus/Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*ja,...; bei Antisemitismus beispielsweise unter Begriffen wie: primärer Antisemitismus/antijüdischer Antisemitismus, sekundärer Antisemitismus, moderner Antisemitismus, Post-Shoa-Antisemitismus, israelbezogener Antisemitismus. Vergleiche exemplarisch im Überblick Link: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklärt-antisemitismus> (Abruf: 09.10.22; spezifisch zum modernen Antisemitismus vergleiche exemplarisch Link: <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/307644/was-ist-moderner-antisemitismus/> (09.10.22).

16 Zu den Bezeichnungen verschiedener Erscheinungsformen von Diskriminierung und damit verbundenen verschiedenen Ungleichwertigkeitsideologien sowie ihr Verhältnis zueinander: für diese werden nicht immer einheitliche Bezeichnungen verwendet (Beispiel: Islamophobie vs. Islamfeindlichkeit vs. antimuslimischer Rassismus; Antiziganismus vs. Gadge-Rassismus). Darüber hinaus finden Kontroversen darüber statt, ob zum Beispiel Antisemitismus Bestandteil von Rassismus ist und welche Gründe es für oder gegen die Subsumierung von Antisemitismus unter die Hauptkategorie Rassismus gibt (Proargumente vergleiche exemplarisch Lutz et al 2021; Contra-Argumente vergleiche exemplarisch Mendel 2020). Darüber hinaus wird debattiert, ob und unter welchen Bedingungen antimuslimischer Rassismus unter der Kategorie „Rassismus“ angemessen platziert ist, da es sich hier um religionsbezogene Abwertung handelt – dies hängt beispielsweise davon ab, wie „Rassismus“ definiert wird. Es handelt sich hier um bisher nicht abgeschlossene fachliche Debatten.

2.5 Erste Schlussfolgerungen für das vorliegende Diskriminierungsmonitoring

Die Schlussfolgerungen, die aus diesen Verhältnisbestimmungen für das Diskriminierungsmonitoring Köln gezogen werden, werden detaillierter im Kapitel zum methodischen Vorgehen und insbesondere der Vorstellung der Erhebungsinstrumente sichtbar werden. Als Ausblick kann hier festgehalten werden:

- Diskriminierung ist der Hauptfokus – jedoch werden in einem kleineren Erhebungsteil Gewaltformen, die mit Diskriminierung in Zusammenhang stehen, aber gleichermaßen darüber hinausgehen (zum Beispiel körperliche rassistisch motivierte Gewalt).
- Spezifische Erscheinungsformen zum Beispiel von Rassismus, Antisemitismus et cetera werden durch eigenständige Kategorien sichtbar gemacht; diese Kategorien wiederum werden weiter ausdifferenziert (zum Beispiel Rassismus: Anti-Schwarzer Rassismus unter anderem). Um den Antwortenden weitere Positionierungen bei der Datenerfassung zu ermöglichen, die sich nicht in den vorgegebenen Kategorien wiederfinden, ist immer eine Zusatzkategorie „Andere“ eingefügt.
- Diskriminierungsgründe (zum Beispiel Geschlecht et cetera) werden a) gekennzeichnet als „Diskriminierung aufgrund von ...“ und beinhalten mehr Diskriminierungsgründe als es das AGG vorsieht (zum Beispiel auch sozialer Status, Körpergewicht und Aussehen), um Diskriminierungsphänomene umfassender sichtbar machen zu können.
- Antisemitismus wird als eigenständiger Diskriminierungsgrund sichtbar inklusiver verschiedener Ausdifferenzierungen von Antisemitismus (zum Beispiel israelbezogener Antisemitismus).
- Einige Tatbestände werden in Kategorien erfasst, die sich in einer Rubrik befinden, die Formen von Diskriminierungen und andere Gewaltformen auch außerhalb des AGG umfasst, weil diese über die Reichweite von Diskriminierung gemäß AGG hinausgehen – es der Stadt Köln aber ein Anliegen ist, Antisemitismus in Köln umfassend sichtbar zu machen (selbiges gilt genauso für Diskriminierungen vor dem Hintergrund weiterer Ungleichwertigkeitsideologien).
- Die erfassten Lebensbereiche werden ebenfalls über die vom AGG erfassten Lebensbereiche beziehungsweise Anwendungsbereiche hinausgehen, um umfassend Diskriminierung nach verschiedensten Lebensbereichen sichtbar machen zu können (so auch beispielsweise Diskriminierung bei Gericht, Polizei, Medien/Internet, Öffentlicher Personen Nahverkehr [ÖPNV], Behörden, persönlicher Nahbereich,...).

Im Folgenden wird ein kurzer Einblick in die Diskriminierungsforschung als Forschungsgebiet in Deutschland und in der Folge Einblicke in ausgewählte empirische Erkenntnisse zu Diskriminierung in Deutschland gegeben, um auch daraus erkenntnisbringende Schlussfolgerungen für das Diskriminierungsmonitoring in Köln ziehen zu können.

3. Diskriminierungsforschung in Deutschland

Die Diskriminierungsforschung als eigenständiges Forschungsgebiet ist in Deutschland im Vergleich zu beispielsweise den Gender Studies, den Disability Studies, der Rassismusforschung und der Antisemitismusforschung ein noch junges Forschungsgebiet. Insbesondere seit der Stärkung des Antidiskriminierungsrechts und der damit verbundenen Umsetzung des AGG im Jahr 2006 sind die Forschungsaktivitäten zu Diskriminierung merklich gestiegen. Gleichzeitig wird von Diskriminierungsforscher*innen kritisiert, dass eine interdisziplinäre Institutionalisierung des Forschungsthemas „Diskriminierung“ an Hochschulen noch erheblich zu schwach ausgeprägt ist (Scherr et al 2017, Seite VII). Die inhaltliche Ausrichtung des „Handbuch Diskriminierung“ mit seinen vielen Fachbeiträgen verdeutlicht exemplarisch, welche Forschungsperspektiven und -gegenstände als bedeutsam erachtet werden, um Diskriminierung als komplexes gesellschaftliches Phänomen adäquat zu erforschen. Das grundsätzlich im Handbuch formulierte Plädoyer, die Diskriminierungsforschung auf interdisziplinäre Grundpfeiler zu stellen, wird mit dem Handbuch selbst eingelöst.

Im „Handbuch Diskriminierung“ (Scherr, El Mafaalani und Yüksel 2017) finden sich im Teil I zu Ursachen, Formen und Folgen von Diskriminierung jeweils Fachartikel zu historischer, soziologischer, sozialpsychologischer, sprachwissenschaftlicher, rechtswissenschaftlicher und erziehungswissenschaftlicher Diskriminierungsforschung, die ihren jeweiligen Fokus auf Diskriminierung unterschiedlich akzentuieren.

Die sozialpsychologische Forschung untersucht zum Beispiel im Wesentlichen Diskriminierung als individuelles Verhalten (und damit verbundener Haltungen), in diesem Sinne auf individuelle und gruppenbezogene Diskriminierungen vor dem Hintergrund der Konstruktionen von In-Groups und Out-Groups blickt und fokussiert in der Ursachenforschung individuelle (und gruppenbezogene) Einstellungen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen, die auf stereotypen, vorurteilsbehafteten gruppenbezogenen Differenzierungsmerkmalen basieren (zum Beispiel das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit – GMF¹⁷). Die soziologische Diskriminierungsforschung nimmt demgegenüber stärker institutionelle und strukturelle Ebenen von Diskriminierung (mit) in den Blick (Beigang et al 2017, Seite 12ff.). Aus rechtswissenschaftlicher Perspektive sind wiederum Fragen einer juristischen und justiziablen Präzisierung von Diskriminierung, Festlegung von zu schützenden gruppenbezogenen Diskriminierungskategorien und Anwendungsbereiche sowie dafür notwendige Formulierungen in Gesetzestexten besonders relevant. In weiteren Teilen des Buches werden sodann gesetzliche

17 Die jüngste GMF-Studie ist unter dem Titel „Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21“ erschienen (Zick et al 2021).

Bestimmungen des Antidiskriminierungsrechts, Diskriminierung in gesellschaftlichen Teilsystemen (zum Beispiel Erziehungs- und Bildungssystem, Wohnungsmarkt, Medien) und Diskriminierung in Bezug auf soziale Gruppen/Personen (zum Beispiel bezüglich Geschlechtsidentität, Religionszugehörigkeit, Menschen mit Behinderungen, Geflüchtete unter anderem) behandelt und im letzten Kapitel Antidiskriminierungsprogrammatiken und -konzepte (neben Antidiskriminierung auch zum Beispiel Diversität und Inklusion) bearbeitet. Auch die Forschungsstrategien und -schwerpunkte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes machen ähnliche Forschungsperspektiven sichtbar. Auf der Homepage finden sich Suchfunktionsmechanismen, die beispielsweise die Forschungsarbeiten der Antidiskriminierungsstelle nach Lebensbereichen mit Bezug zu verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen oder nach gruppenbezogenen Diskriminierungskategorien sortieren. Entsprechend haben die Untersuchungsgegenstände der Forschungsarbeiten oft eine dieser Hauptforschungsperspektiven verfolgt.¹⁸

Dass die Diskriminierungsforschung nicht nur interdisziplinär, sondern auch hinsichtlich ihrer (Teil-)Forschungsgebiete und Untersuchungsperspektiven multiperspektivisch konzipiert sein muss, zeigt sich allein schon an den das Thema Diskriminierung berührende Rechtsgebiete: es handelt sich um internationales Recht (zum Beispiel die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Europarecht) und verschiedene Rechtsgebiete im deutschen Recht (wie das Grundgesetz, das AGG, aber auch das Strafrecht). Mit Blick auf die Erforschung von Diskriminierungen in gesellschaftlichen Teilsystemen sind unter anderem die Bildungsforschung, Arbeitsmarktforschung, Gesundheitsforschung und wiederum das Rechtssystem (hier: als Untersuchungsgegenstand) relevant.

Wenn es um die Diskriminierung nach AGG-relevanten Kategorien geht, stellen die Forschungsgebiete der Rassismusforschung, Antisemitismusforschung, Geschlechterforschung/Forschung zu (Hetero-)Sexismus, soziale Ungleichheitsforschung/Forschung zu Klassismus, Disability Studies/Forschung zu (Dis-)Ableismus und Forschung mit Bezug auf das Lebensalter/Adultismus eine wertvolle Ressource für die Diskriminierungsforschung dar. Diese Forschungsgebiete sind größtenteils älter als die Diskriminierungsforschung im engeren Sinne. Sie bauen auf Wissensbestände, Theorien und Forschungsperspektiven auf, die über längere Zeit entwickelt wurden.

Die neuere Diskriminierungsforschung ist unseres Erachtens auf starke und eigenständige Forschungsgebiete im Bereich der „ismen“ angewiesen, genauso wie auf die hoch bedeutsame Intersektionalitätsforschung, da diese Gebiete eigene theoretische, methodologische und methodische Wissensbestände und Forschungsstrategien entwickeln und hierdurch komplexe, in historische und gegenwärtige Perspektiven eingebettete und gleichermaßen differenzierte Forschungsbefunde zu je ihrem Forschungsgebiet hervorbringen.

18 Quelle: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Forschungsprojekte/Forschungsprojekte_Formular.html (Abruf: 30.08.22)

4. Empirische Befunde zu Diskriminierung in Deutschland

Die Recherche nach empirischen Befunden zu Diskriminierung in Deutschland zeigt, dass es mittlerweile eine Vielzahl an empirischen quantitativ und qualitativ orientierten Studien gibt, die Diskriminierung in der Bevölkerung in verschiedenen Facetten und mit unterschiedlichen Fokussierungen sichtbar machen. Der Fokus liegt zum Beispiel auf bestimmten Diversitätskategorien wie Geschlecht oder Behinderung beziehungsweise auf bestimmten Lebensbereichen, wie dem Arbeitsmarkt oder der Bildung. Situationen von Diskriminierung und (je nach Studienzuschnitt) ihre Auswirkungen werden sowohl in Arbeiten sichtbar, die ihren thematischen Hauptfokus auf das Thema Diskriminierung richten als auch in Arbeiten, die zwar ein anderes Thema als Hauptthema fokussieren (zum Beispiel Bildungs- und Berufslaufbahnen von Menschen mit Migrationsgeschichte), dabei aber – neben anderen Themen wie etwa innerfamiliäre Unterstützung bei der Schullaufbahn – auch Diskriminierungserfahrungen in der Empirie zum Vorschein kommen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die empirische Forschung zu Diskriminierung in Deutschland nach wie vor lückenhaft ist.

Im Kapitel zu Diskriminierungsforschung in Deutschland wurde verdeutlicht, wie komplex diese ist und auch sein muss, um Diskriminierungsphänomene, ihre Ursachen, Kontexte, Auswirkungen sowie Handlungsstrategien im Umgang damit adäquat erfassen und analysieren zu können. Dazu gehört auch, dass Diskriminierungsforschung multiperspektivisch ist. So finden wir:

- a) empirische Erkenntnisse zu Diskriminierung aus unmittelbarer Betroffenenperspektive, in dem Betroffene selbst befragt werden (zum Beispiel im Überblick Beigang et al 2017)
- b) empirische Erkenntnisse aus Perspektive der Beratungsstellen, die berichten, welche Erscheinungsformen von Diskriminierungen in welchen Lebensbereichen ihnen von Betroffenen gemeldet werden (zum Beispiel im Überblick Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021)
- c) rechtswissenschaftliche Arbeiten, die Gerichtsurteile auswerten, weitere empirische Erkenntnisse, etwa über spezifische Fallkonstellationen von Diskriminierung und verbunden mit der Frage, welche Rechtsbegriffe auf welche Weise ausreichend präzise sind (oder nicht) und/oder wie Gerichte verschiedene Facetten des Diskriminierungsschutzes auslegen (Berghahn et al 2017, Pärli 2017).

Darüber hinaus sind Einstellungsstudien zu Ressentiments in der Bevölkerung ein wichtiger Ankerpunkt für die Diskriminierungsforschung, um möglichen Ursachen von Diskriminierung auf die Spur zu kommen (zum Beispiel Zick et al 2021, Decker et al 2020). Solche Studien sind zwar nicht im engeren Sinne Diskriminierungsforschung – aber dennoch für die Erforschung von Diskriminierung deswegen relevant, weil sie die Entwicklungen von Ressentiments in der Bevölkerung gegenüber verschiedenen sozialen Gruppen über die Zeit sichtbar machen – Ressentiments, die potenziell in diskriminierenden Handlungen münden können.

Im Rahmen dieses ersten Diskriminierungsmonitorings in Köln sollen nur einige sehr ausgewählte Einblicke in empirische Befunde zu Diskriminierung in Deutschland gegeben werden. Diese beschränken sich im Wesentlichen auf Erkenntnisse aus einer kleinen Auswahl quantitativer Studien und nur punktuell qualitativ orientierten Fallbeispiele oder textliche Aussagen, die Beispiele von Diskriminierungen sichtbar machen. Dies ermöglicht in gewisser Weise einen Vergleichshorizont mit den im späteren Verlauf dargestellten empirischen Erkenntnissen zu Diskriminierung in Köln, zumindest entlang bestimmter Kriterien, wie Häufigkeit von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer Differenzlinien sowie Lebensbereiche von Diskriminierung. Auf Grund der sehr unterschiedlichen Kontexte und Möglichkeiten der Erhebungsmethoden der bundesweiten und in Köln durchgeführten Erhebungen ist aber auf keinen Fall eine direkte statistische Vergleichbarkeit abzuleiten. Auf weitere quantitative und auch auf eine Auswahl von qualitativen empirischen Arbeiten wird verwiesen. Spezifische Fallkonstellationen als qualitatives Datenmaterial werden in Kapitel 6 am Beispiel Köln detaillierter vorgestellt.

4.1 Repräsentativ- und Betroffenenbefragung

Eine Repräsentativbefragung in der Bevölkerung¹⁹ zu Diskriminierungserfahrungen aus Betroffenenperspektive im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beigang et al 2017, Seite 94ff.) für Deutschland zeigt:

- Nahezu jede dritte Person (31,4 Prozent) hat in den letzten zwei Jahren mindestens einmal eine Diskriminierungserfahrung in Bezug auf eine Differenzlinie des AGG gemacht – besonders häufig aufgrund des Alters (14,8 Prozent), des Geschlechts/der Geschlechtsidentität (9,2 Prozent), gefolgt von Religion/ Weltanschauung (8,8 Prozent), ethnische Herkunft/rassistische Gründe (8,4 Prozent), Behinderung/Beeinträchtigung (7,9 Prozent) und sexuelle Orientierung (2,4 Prozent). Damit wird deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen kein randständiges Phänomen sind.

19 Datenbasis: knapp 1.000 Befragte, die Auswahl entspricht den Kriterien für repräsentative Umfragen.

- Die Zahl der Menschen mit Diskriminierungserfahrungen erhöht sich, wenn die sozio-ökonomische Lage²⁰ und andere Differenzlinien, die im AGG aktuell nicht zu den geschützten Diversitätskategorien zählt, als Diskriminierungsgründe mit hinzugezählt werden, auf 35,6 Prozent.
- Nahezu die Hälfte (48,9 Prozent) der Diskriminierungserfahrungen sind dem Arbeitsmarkt zuzurechnen, gefolgt von Öffentlichkeit oder Freizeit (40,7 Prozent), privater Bereich (32,8 Prozent), Ämter und Behörden (27,8 Prozent), Gesundheits- oder Pflegebereich (26,4 Prozent), Bildung (23,7 Prozent), Internet/Medien (22,1 Prozent) und Wohnungsmarkt (18,6 Prozent).

Neben der Repräsentativbefragung in der Gesamtbevölkerung wurde in dieser Studie zudem eine umfangreiche Befragung ausschließlich von Personen in ganz Deutschland durchgeführt, die in den letzten 24 Monaten vor der Befragung Diskriminierung erlebt haben.²¹

Von diesen Befragten gaben die meisten an, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt zu haben, (in dieser Reihenfolge) gefolgt von rassistischer Diskriminierung/ Diskriminierung im Zusammenhang mit ethnischer Herkunft, aufgrund von Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten, aufgrund der sexuellen Orientierung und der Religion. An sechster bis zehnter Stelle folgten das Lebensalter, die sozioökonomische Lage, das Aussehen, Persönlichkeit und Lebensweise und die Familiensituation (Beigang et al 2017, Seite 133).

Aussagen von Betroffenen, die qualitativ erhoben wurden, machen exemplarisch zudem mehrdimensionale beziehungsweise intersektionale Diskriminierungen deutlich, die sie in verschiedenen Lebensbereichen erleben (alle Zitate aus Beigang et al 2017, Seite 117):



„Abwertende Blicke und Sprüche in der Bahn, als ich – als augenscheinliche Frau – Klamotten getragen habe, die Männern zugeschrieben werden. Noch verachtendere Blicke, als meine Freundin einstieg und mich küsste.“

(Zitat Betroffenenbefragung)

²⁰ So haben von allen Befragten der Bevölkerung 10,1 Prozent angegeben, aufgrund ihrer sozioökonomischen Lage diskriminiert worden zu sein. In der offenen Antwortmöglichkeit zu dieser Frage wurde zudem offensichtlich, dass auch viele Menschen aufgrund ihres Aussehens (Bodyismus/Lookismus) Diskriminierung erleben und auch wenn sie als Alleinerziehende wahrgenommen werden (Beigang 2017, Seite 96/97).

²¹ Diese wird in der Studie „Betroffenenbefragung“ genannt. Datenbasis: Stichprobe von 18.162 Personen, die Diskriminierung erlebt haben (Beigang et al 2017, Seite 22).



„Mir wurde bei einem Bewerbungsgespräch zu einer Promotionsstelle gesagt, dass keine positive Bewertung für mich gegeben werden kann, weil ich zum einen weiblich und zum anderen zu alt bin.“

(Zitat Betroffenenbefragung)



„Aufgrund meines Geschlechts eine Arbeitsstelle nicht bekommen und weil Muslime eh viele Kinder kriegen und man dann nur eine Last für die Firma wäre.“

(Zitat Betroffenenbefragung)

Die Auswertung der Betroffenenbefragung nach Lebensbereichen zeigt, dass diese am häufigsten angaben, auf der Arbeit diskriminiert worden zu sein. Mitinigem Abstand folgen Öffentlichkeit und Freizeit, Ämter, Behörden und Politik, Bildung sowie Medien und Internet (n=1.289). Auf Platz sechs bis neun befinden sich die Lebensbereiche Gesundheits- und Pflegebereich, Geschäfte und Dienstleistungen, Privatleben und Wohnungsmarkt (Beigang et al 2017, Seite 122/123).

Zu aufschlussreichen Erkenntnissen gelangt die Betroffenenbefragung bei der Auswertung von Diversitätskategorien in Kombination mit Lebensbereichen (Beigang et al 2017, Seite 133).

So gaben etwa, diejenigen, die rassistisch diskriminiert wurden, an, am häufigsten im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit diskriminiert worden zu sein (23 Prozent), gefolgt von Arbeit (21 Prozent), Ämter, Behörden und Politik (14 Prozent) und im Bildungssystem (13 Prozent). Andere wiederum gaben mit sehr deutlichem Abstand zu anderen Lebensbereichen an, insbesondere auf der Arbeit diskriminiert worden zu sein. Hier finden sich insbesondere diejenigen, die aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Familiensituation, der sozioökonomischen Lage einer Behinderung/Beeinträchtigung/chronischen Erkrankung Diskriminierung erlebt haben.

In der Betroffenenbefragung wird darüber hinaus sichtbar, welche Varianzbreiten von Diskriminierungen hinsichtlich ihrer Formen und Praxen sichtbar wird. Die Studie unterscheidet zwischen sozialer Herabwürdigung, materieller Benachteiligung und körperlichen Übergriffen und bezieht durch die Kategorie ‚körperliche Gewalt‘ Gewaltformen ein, die über Diskriminierung hinaus gehen. Wenn man die Gesamtzahl der Nennungen zu diesen drei Kategorien zugrunde legt,²² waren mit Abstand am häufigsten soziale Herabwürdigungen angegeben worden (52 Prozent), dicht gefolgt von materiellen Benachteiligungen (43 Prozent) und mit einigem Abstand körperliche Übergriffe (5 Prozent).

Mit Blick auf soziale Herabwürdigungen wurde aus Betroffenenperspektive sichtbar, um welche Herabwürdigungen in welchem Ausmaß es sich handeln kann, zum Beispiel Ausgrenzung, Übergangen werden, Mobbing im Internet, Beleidigungen und Beschimpfungen, Kontrolle ohne Verdacht u.a. Mit Blick auf materielle Benachteiligung werden zahlreiche ebenfalls Praxen von Diskriminierung abgefragt und entsprechend sichtbar, zum Beispiel weniger Gehalt als andere Personen mit vergleichbarer Tätigkeit; Verweigerung von Rechten und/oder Zugängen zu Leistungen, die anderen Personen aber zugestanden wurden und kein sachlicher Grund für diese Unterscheidung erkennbar ist; die Lebenssituation der Betroffenen wurde nicht berücksichtigt u.a. Unter körperliche Übergriffe fallen in dieser Erhebung körperliche Drohungen, körperliche Angriffe und sexualisierte Übergriffe (Beigang et al 2017, Seite 131). Diese fallen jedoch, wie zuvor beschrieben, unseres Erachtens nicht alle unter Diskriminierung im engeren Sinne, sondern unter körperliche Gewalt. Einzige Ausnahme sind sexualisierte Übergriffe, die im AGG unter §3, Absatz 4 „sexuelle Belästigung“ ausdrücklich benannt werden. Damit ist nicht gemeint, dass es nicht wichtig ist, auch körperliche Gewalt sichtbar zu machen, sondern es geht um die Kategorisierung als Diskriminierung oder als eine andere Form von Gewalt.

²² Es waren 20.972 Nennungen von befragten Betroffenen in allen drei Kategorien zusammengefasst; Mehrfachantworten waren möglich.

4.2 Erfassung von Beratungsanfragen

Eine andere Art der empirischen Erfassung von Diskriminierung ist die systematische Erfassung von Beratungsanfragen bei den fachlich einschlägigen Beratungsstellen. Dieser Weg wurde auch im Rahmen des Diskriminierungsmonitorings Köln gewählt (vergleiche Kapitel 4).

Im Bericht „Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen“ (Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021) wurden unter anderem Beratungsanfragen von Betroffenen ausgewertet, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und bei anderen Antidiskriminierungsberatungsstellen eingingen. So zeigte sich etwa, dass die Anzahl der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2.995 in 2017 auf 6.383 Anfragen in 2020 gestiegen ist und sich damit mehr als verdoppelt hat. Aggregierte Daten zu Beratungsanfragen 2017 – 2020 zeigen, dass die meisten Anfragen aufgrund von Diskriminierungen aus rassistischen Gründen/wegen der ethnischen Zugehörigkeit (33 Prozent) gestellt wurden, gefolgt von Behinderungen (32 Prozent), Geschlecht/ Geschlechtsidentität (24 Prozent), gefolgt mit einigem Abstand vom Alter (12 Prozent), Religion oder Weltanschauung (7 Prozent) und sexuelle Identität (4 Prozent). Nach Lebensbereichen erhielt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die meisten Anfragen wegen Diskriminierungserfahrungen auf der Arbeit (31 Prozent), gefolgt von Gütern und Dienstleistungen (24 Prozent), Ämter und Behörden (11 Prozent), Bildung (6 Prozent), Öffentlichkeit und Freizeit (5 Prozent), Wohnungsmarkt (5 Prozent), Justiz und Polizei (4 Prozent), Medien und Internet (3 Prozent), Gesundheit und Pflege (2 Prozent) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, Seite 26ff.).

Auch bei den Beratungsanfragen weiterer Antidiskriminierungsberatungsstellen fällt ebenfalls auf, dass rassistische Diskriminierung ein besonders häufiger Beratungsanlass ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, Seite 37). Allerdings wird verdeutlicht, dass die Anlässe von Beratung nach spezifischen Diversitätskategorien oder Lebensbereichen zum Teil dadurch zustande kommen, dass nicht wenige der Beratungsstellen sich auf spezifische (eine oder mehrere) Diversitätskategorien und/oder Lebensbereiche fokussieren. Dennoch ist dieser Befund deckungsgleich mit dem Befund der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die sich nicht auf einzelne Differenzlinien oder Schwerpunktsetzungen auf Lebensbereiche fokussiert.

4.3 Studien mit spezifischen Schwerpunktsetzungen

Über die genannten Studien, die einen recht breiten und allgemeinen Überblick über Ausmaß, Formen und Praxen von Diskriminierung unter Berücksichtigung verschiedener Diversitätskategorien bzw. Diskriminierungsmerkmalen geben, lassen sich eine große Bandbreite von qualitativ und quantitativ orientierten empirischen Arbeiten finden, die sich spezifischen Schwerpunktsetzungen widmen und auf die an dieser Stelle nur exemplarisch verwiesen werden kann. Solche Arbeiten geben staatliche Stellen wie zum Beispiel die Antidiskriminierungsstelle des Bundes heraus. Zudem gibt es eine Vielzahl unabhängiger Forschungsarbeiten, zum Beispiel aus Forschungsprojekten an Hochschulen oder auch

aus zivilgesellschaftlichen Initiativen und lokalen Antidiskriminierungsberatungsstellen und anderen Fachstellen. Manche setzen sich mit Diskriminierungen (zum Teil kombiniert mit anderen Formen von Gewalt) bezogen auf bestimmte Diversitätskategorien auseinander – zum Beispiel (hetero-)sexistische, rassistische, klassistische, antisemitische, ableistische Diskriminierungen, Diskriminierungen aufgrund des Alters, aufgrund der Religion und auf Basis von Bodyismus/Lookismus. Andere konzentrieren sich auf Diskriminierungen in bestimmten Lebensbereichen oder kombinieren Schwerpunktsetzungen auf bestimmte Diversitätskategorien und bestimmte Lebensbereiche.²³ Manche von ihnen operieren mit dem Begriff „Diskriminierung“, andere arbeiten mit Begriffen, die auf Ungleichwertigkeitsideologien verweisen (Rassismus, Sexismus et cetera).

Einige dieser Arbeiten beinhalten qualitativ und quantitativ orientierte Befragungen, andere setzen sich mit Hilfe anderer wissenschaftlichen Methoden mit den Thematiken auseinander und beinhalten zum Teil auch neben der Erarbeitung von Forschungsergebnissen auch die Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten und (Selbst-)Schutzkonzepten.

Die Arbeiten haben eine sehr unterschiedliche Reichweite und setzen unter anderem die einzelnen Befragungssettings unterschiedlich um, so dass sie nicht direkt vergleichbar sind. Viele von ihnen (gerade auch die qualitativ orientierten Studien) vermögen es, anders als die oben genannten Überblicksarbeiten in die Tiefe zu gehen, etwa indem sie Anti-Schwarzem Rassismus, Bodyismus/Lookismus sichtbar machen und vertiefte Bezüge zu bestimmten Lebensbereichen (zum Beispiel Arbeitsmarkt), sowie individuelle Deutungs- und Handlungsmuster von Befragten am Einzelfall rekonstruieren. Auch die Auswirkungen von Diskriminierungen auf die Betroffenen werden hier zum Teil mit erforscht. Darüber hinaus sind einige Studien auch auf institutionelle oder strukturelle Diskriminierungen spezialisiert.

23 Eine Auswahl von quantitativen und qualitativen Studien veranschaulicht die vorhandene Vielfalt der Forschung mit Bezug zu Diskriminierung: Zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit verschiedenen Diversitätskategorien und Ungleichwertigkeitsideologien – zu Rassismus exemplarisch der Afrozensus von Each One Teach One (2020), die Studie zu Rassistischen Realitäten (DEZIM 2022), Diskriminierungsschutz für Geflüchtete (Frings 2018), Diskriminierung mit Bezug zu kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität (Merx et al 2021), zu Diskriminierung aufgrund von Behinderungen/Beeinträchtigungen Antidiskriminierungsstelle des Bundes et al (ohne Jahr), zu Sexismus vergleiche Arndt 2020, Wippermann (2022), zu LGBTQI-Menschen vergleiche Kalkum et al 2017 und European Union Agency for Fundamental Rights (ohne Jahr), zu Altersdiskriminierung vergleiche Rothermund et al (2009), zu Diskriminierung von und wegen Kindern vergleiche Janda et al (2021), zu Antisemitismus vergleiche Bundesministerium des Innern/Unabhängiger Expertenkreis Antisemitismus (2017), zu Klassismus vergleiche Rippl et al (2022), zu Bodyismus/Lookismus vergleiche Schmid et al 2017. Intersektionale Betrachtungen verschiedener Diversitätskategorien vergleiche exemplarisch Müller (2018) zu Diskriminierung im Kontext von sozialer Lage, Behinderung und Geschlecht und LesMigras (2012) zur Diskriminierung und Gewalt gegenüber (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. Zu Lebensbereichen, zum Teil in Kombination mit spezifischen Differenzlinien vergleiche Icks et al (2021) zum Arbeitsmarkt, Brussig et al (2019) Diskriminierung in der öffentlichen Arbeitsverwaltung, Melter (Hg 2021) zu diskriminierungs- und rassismuskritischer Sozialer Arbeit und Bildung, Springsgut (2021) zu studentischen Diskriminierungserfahrungen, Karabulut (2020) zu Rassismuserfahrungen von Schüler*innen, Eisenhuth (2015) zu struktureller Diskriminierung von Kindern mit unsicherem Aufenthaltsstatus sowie Waldschmidt et al (2012) zu Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu Dienstleistungen. Darüber hinaus gibt es spezifische Studien zum Beispiel zu mittelbarer Diskriminierung (vergleiche etwa Sacksofsky 2010).

4.4 Einstellungen in der Bevölkerung als Seismograph für potenzielle Diskriminierungsrisiken

Relevant für die Diskriminierungsforschung, gewissermaßen als Seismograph für potenzielle Diskriminierungsrisiken, sind zudem empirische Studien zu Einstellungen der Bevölkerung, die sich mit verschiedenen Erscheinungsformen von Ungleichwertigkeitsideologien und Ressentiments auseinandersetzen, zum Beispiel die repräsentativen „Autoritarismus“-Studien (zum Beispiel Decker et al 2020) und die sogenannten „Mitte“-Studien auf Basis des Konzepts der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit – GMF (zum Beispiel Zick et al 2021). Sie erforschen nicht im engeren Sinne diskriminierendes Handeln, aber Einstellungen, die in diskriminierendem Handeln, aber auch in andere Gewalt-handlungen (zum Beispiel körperlicher Gewalt) münden können.

Diese Studien zeigen, zum Beispiel, dass 11 Prozent der Befragten abwertenden Aussagen gegenüber Menschen muslimischer Religionszugehörigkeit zustimmten (weitere 18,3 Prozent stimmten teilweise zu); 16,3 Prozent der Befragten nahmen abwertende Haltungen gegenüber Sinti*zze und Rom*nja ein (27,7 Prozent teilweise) und 7,5 Prozent stimmten „klassischem“ Antisemitismus zu (13,7 Prozent teilweise)²⁴. Auch das Ausmaß der Zustimmung zu abwertenden Aussagen gegenüber Frauen, LGBTIQ+-Menschen (hier am Beispiel der Items „Homosexualität“ und „Trans*-Menschen“ dargestellt) und wohnungslosen Menschen ist nicht gerade gering. Vergleichsweise ausgeprägt sind die Ressentiments gegen langzeitarbeitslose Menschen (24,9 Prozent Zustimmung, weitere 40,2 Prozent teilweise Zustimmung) sowie noch ausgeprägter gegenüber asylsuchenden Menschen (40,4 Prozent Zustimmung zu abwertenden Aussagen, weitere 36,4 Prozent teilweise Zustimmung) (Zick 2021, Seite 192).

24 Unter „klassischem Antisemitismus“ werden in der Studie Aussagen wie „Durch ihr Verhalten sind Juden an ihren Verfolgungen mitschuldig“ verstanden. Unter „israelbezogenen Antisemitismus“ fallen items wie „Bei der Politik, die Israel macht, kann ich gut verstehen, dass man etwas gegen Juden hat.“ (Zick 2021, Seite 188).

Auch die Autoritarismus-Studien zeigen regelmäßig ein besorgniserregendes Ausmaß gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit der Bevölkerung gegenüber verschiedenen sozialen Gruppen und bestätigen ebenfalls Tendenzen verschiedener Erscheinungsformen von Ungleichwertigkeitsideologien in den Einstellungen der Bevölkerung. Sie werden gleichermaßen als (fragmentierte) Dimensionen extrem rechter Einstellungsmuster klassifiziert.²⁵ So werden auch durch diese Studie antisemitische Einstellungen sichtbar (Beispielaussage: „Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß.“: 10,2 Prozent manifeste und weitere 24,6 Prozent latente Zustimmung – also „teils/teils“-Zustimmung – in der Bevölkerung) und ein beträchtliches Ausmaß an Sozialdarwinismus wird sichtbar (Beispielaussage: „Wie in der Natur sollte sich in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.“: 7,7 Prozent manifeste und weitere 18,6 Prozent latente Zustimmung). Wie in der Studie von Zick et al sind auch in dieser Studie die rassistischen Abwertungen (hier als Zusammenfassung der entsprechenden Items „Ausländerfeindlichkeit“ genannt) besonders ausgeprägt (Beispielaussage: „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen.“: 28,4 Prozent manifeste, weitere 31 Prozent latente Zustimmung) (Decker et al 2020, Seite 39ff.). Auch hier spielt der antimuslimische Rassismus wie in der Studie oben eine beträchtliche Rolle (27,4 Prozent der Befragten stimmen manifest der Aussage zu: „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden – Decker et al 2020, Seite 64). Beide Studien geben durch ihre Erkenntnisse zudem wichtige Hinweise darauf, dass klassistische Diskriminierung stärker in den Fokus der Diskriminierungsforschung und des Diskriminierungsschutzes rücken sollte.

Besorgniserregend ist überdies die Gewaltbereitschaft und Gewaltakzeptanz in der Bevölkerung, die noch über diskriminierendes Handeln hinausgeht. So gaben in der repräsentativen Einstellungsstudie von Decker et al (2020) 10 Prozent aller Befragten an, bereit zu sein, die eigenen Interessen auch mit Gewalt durchzusetzen. 16,8 Prozent der Befragten billigen Gewalt durch Andere, indem sie folgender Aussage zustimmten: „Selber würde ich nie Gewalt anwenden. Aber es ist schon gut, dass es Leute gibt, die mal ihre Fäuste sprechen lassen, wenn's anders nicht mehr geht.“ (Decker et al 2020, Seite 68).

25 Die der Studie zugrundeliegenden Dimensionen extrem rechter Einstellungsmuster in Gänze: Antisemitismus, Verharmlosung des Nationalsozialismus, Chauvinismus, Befürwortung einer rechts-autoritären Diktatur, Sozialdarwinismus, Ausländerfeindlichkeit (Decker et al 2020). Die Begriffe „Ausländerfeindlichkeit“ in den Autoritarismusstudien und die Unterscheidung u.a. der Begriffe „Rassismus“ (als eher biologisch orientierter und auf Abstammung rekurrierender Rassismus) und „Fremdenfeindlichkeit“ werden im Fachdiskurs kritisch diskutiert – in einem Rassismusverständnis, welches im weiteren Sinne verschiedene Erscheinungsformen der Abwertung von Menschen verschiedener ethno-natio-kultureller (tatsächlicher oder zugeschriebener) Zugehörigkeiten umfasst, würden alle genannten Kategorien als Rassismus bezeichnet – hinzu kämen zudem u.a. anti-muslimischer Rassismus und Gadge-Rassismus/Antiziganismus (vergleiche exemplarisch Farrokhzad/Jagusch 2022).

4.5 Empirische Erfassung von Diskriminierung in Deutschland: Lücken und Herausforderungen

Die Analyse der Forschungslandschaft zu Diskriminierung zeigte, dass es zwar eine Fülle von Forschungsarbeiten zu Diskriminierungen sowohl im Sinne von allgemeinen Überblicksstudien als auch im Sinne von spezifischen Studien gibt, die Schwerpunktsetzungen vornehmen. Dennoch ist der Status Quo der empirischen Erfassung von Diskriminierung in Deutschland weiterhin lückenhaft. Dies gilt nicht nur, aber ganz besonders für flächendeckende Wiederholungsbefragungen, die eine hohe Vergleichbarkeit ermöglichen.

Aus diesem Grund wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eigens eine Expertise in Auftrag gegeben mit dem Titel „Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen“ (Baumann et al 2018). Die Autorinnen nahmen eine Bestandsaufnahme vor, indem sie 20 verschiedene bereits existierende Wiederholungsbefragungen (zum Beispiel Mikrozensus, das sozioökonomische Panel SOEP unter anderem) analysierten. Ein wesentliches Ergebnis ist, dass zwar eine Reihe dieser Befragungen bereits diskriminierungsrelevante Befragungsteile vorhalten, Diskriminierung insgesamt jedoch nur in Ausschnitten erheben und dies dann zum Teil nur in Sondererhebungsbereichen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen beziehen (zum Beispiel Menschen mit Migrationsgeschichte, ältere Menschen). Darüber hinaus sind häufig AGG-relevante Differenzlinien nicht in angemessener Tiefe und/oder nicht in angemessener Ausdifferenziertheit erfasst. So wird beispielsweise dazu geraten, dass die Kategorie „Behinderung/Beeinträchtigung“ nicht ausschließlich am Besitz eines Schwerbehindertenausweises festgemacht wird, sondern ein differenzierteres Erhebungsmodell einzusetzen sei. Auf Basis dieser Erkenntnisse empfehlen die Autorinnen zum Einen, das Mikrozensusgesetz zu ändern, um umfassende Diskriminierungsbefragungen zu ermöglichen, zum Anderen (mittel- bis langfristig) einen eigenen, zielgruppenspezifischen Wiederholungssurvey mit dem Fokus auf Diskriminierung/Antidiskriminierung zu installieren, ähnlich dem bereits existierenden „Equality Survey“ (Baumann et al 2018, Seite 9ff.).

Mit Blick auf die systematische und flächendeckendere Erfassung von Diskriminierung in Deutschland aus Perspektive von Beratungsstellen indes ist jüngst eine weitere Studie erschienen, die Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung entwickelt hat (Aalders et al 2022). Das im vorliegenden Diskriminierungsmonitoring Köln zugrunde liegenden Datenerfassungssystem des advd e.V. spielte hierbei ebenfalls eine wesentliche Rolle. Im Diskriminierungsmonitoring Köln erfolgt ebenfalls eine Sichtbarmachung von Diskriminierung über die Datenerfassungen von in Köln vorhandenen fachlich einschlägigen Beratungs- und Fachstellen. Wer zu diesem Zeitpunkt daran beteiligt ist und wie das Diskriminierungsmonitoring in Köln methodisch umgesetzt wird, wird im folgenden Kapitel erläutert.

5. Diskriminierungsmonitoring in Köln

Die Stadt Köln legt mit diesem Bericht erstmalig einen Monitoringbericht vor, der das Diskriminierungsgeschehen in Köln quantitativ und qualitativ beschreibt. Dieses Vorhaben wurde durch das Büro für Diversity Management in der Abteilung Vielfalt im Amt für Integration und Vielfalt der Stadt Köln initiiert. Die Expertise der Beratung und Datenerhebung liegt jedoch bei den örtlichen Antidiskriminierungsberatungs- und Meldestellen (ADB und MSt), die zum Teil schon seit 25 Jahren in eigenständiger Trägerschaft tätig sind und berichten. Zunächst wird dargestellt, wie der auf dieser Konstellation basierende partizipative Entstehungsprozess gestaltet wurde, der von den Autor*innen dieses Berichtes als Fach- und Prozessbegleitung moderiert wurde.

5.1 Partizipativer Entstehungsprozess

Aufgrund der Expertise sowohl im Feld der Beratung von Betroffenen als auch der Konzipierung von Berichten und Datenerhebungssystemen sind die lokalen ADB und Meldestellen von Beginn an in den Prozess einbezogen worden. Nach Alter der Organisation geordnet folgt eine Kurzdarstellung der eingeladenen Organisationen:

Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ADB Köln/ÖgG)	
Tätigkeitsbereiche:	Einzelfallberatung, Vorträge, Workshops, Qualifizierung, Konzeptarbeit, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, Publikationen
tätig seit:	1995
Beratene Fälle im Jahr 2021:	keine aktuelle Angabe
Adresse:	Berliner Straße 97 – 99, 51063 Köln
Webseite:	https://www.oegg.de

**Antidiskriminierungsbüro & Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit
im Caritasverband (ADB Caritas)**

Tätigkeitsbereiche:	Einzelfallberatung, Bildungsangebote, Öffentlichkeitsarbeit, Fachkräfteweiterbildung, Kreativwettbewerbe, Sensibilisierung, Empowerment, Workshops
tätig seit:	2003
Beratene Fälle im Jahr 2021:	103
Adresse:	Bertramstraße 12 – 22, 51103 Köln
Webseite:	https://www.caritas-koeln.de/hilfe-beratung/migration/antidiskriminierungsarbeit/

**Fachstelle [m²]/Meldestelle für antisemitische Vorfälle
im NS-Dokumentationszentrum Köln (Fachstelle [m²])**

Tätigkeitsbereiche:	Dokumentation von Meldungen antisemitischer Vorfälle, Unterstützung der Betroffenen bei der Anzeigenstellung, Suche nach Rechtsbeistand, Kommunikation mit Behörden, Verweis an die benachbarte Betroffenenberatungsstelle, Erfassung von Straftaten ohne direkte Betroffene (zum Beispiel Schmierereien im öffentlichen Raum oder antisemitische Äußerungen bei Demonstrationen) und Strafanzeige bei der Polizei. Die Fachstelle [m²] umfasst neben der Meldestelle auch die erwähnte Betroffenenberatungsstelle und eine Stelle für antisemitismuskritische Bildungsarbeit.
tätig seit:	September 2021
Beratene Fälle im Jahr 2021:	55
Adresse:	c/o Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus im NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln, Appellhofplatz 23 – 25, 50667 Köln
Webseite:	http://www.nsdok.de/mhochzwei

**Beratung und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler*innen
der Arbeiterwohlfahrt Mittelrhein e.V. (BANDAS)**

Tätigkeitsbereiche:	Beratung von Schüler*innen im Regierungsbezirk Köln auch Online, oder per E-Mail
tätig seit:	Frühjahr 2021
Adresse:	Amsterdamer Straße 232, 50735 Köln
Webseite:	https://www.bandas-awo-mittelrhein.de

Antidiskriminierungsbüro des rubicon e.V. (ADB rubicon)

Tätigkeitsbereiche:	Schwerpunkt Rassismus, Homo- und Trans*feindlichkeit, Co-Beratung, Unterstützung, Vermittlung an die NRW-geförderten Servicestellen, Infoveranstaltungen, Fortbildungen
tätig seit:	2021
Adresse:	Rubensstraße 8 – 10, 50676 Köln
Webseite:	https://rubicon-koeln.de/migration/

Zunächst führten die Autor*innen dieses Berichts mit Vertreter*innen dieser Organisationen explorative telefonische Einzelinterviews, um einen Überblick darüber zu erhalten, wie der Stand der Erhebung von Diskriminierungsgeschehen in der jeweiligen Organisation war. Spezifisch wurde gefragt, seit wann und auf welche Weise schon jetzt Daten erhoben und zusammengestellt wurden, wie ein eigenes Berichtswesen aussah und inwieweit es schon Bezug zu einem gemeinsamen Berichtswesen gab. In einem ersten gemeinsamen per Videokonferenz durchgeführten Auftaktworkshop wurden im Februar 2022 die zusammengefassten Ergebnisse mit allen Beteiligten diskutiert. Schwerpunkt des Auftaktes war es jedoch, die Ziele und den erwarteten Nutzen eines stadtweiten, gemeinsamen Monitoringberichtes herauszuarbeiten. Anhand des schon bekannten Erfassungssystems des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd e.V.) wurden erste konkrete Möglichkeiten einer gemeinsamen Berichtserstattung diskutiert.

Bis Juni 2022 wurden von den Autor*innen Vorschläge sowohl für ein quantitatives wie für ein qualitatives Datenerhebungsraster erarbeitet, bei einem weiteren Workshop vorgestellt und eingehend diskutiert. Der Strukturierungsvorschlag für die Fallbeispiele wurde von den jetzt beteiligten vier Beratungs- und Meldestellen allgemein begrüßt und die Einzelpunkte

des quantitativen Rasters kritisch überprüft und angepasst. Durch ein weiteres Einzelgespräch des Prozessbegleiters mit der Fachstelle [m²]/Meldestelle für antisemitische Vorfälle konnte eine gute Möglichkeit gefunden werden, die Daten der Meldestelle in das gemeinsam entwickelte Berichtsraster zu integrieren.

Bis zum November 2022 wurde von den Autor*innen der Grundlagenteil dieses Berichtes (Kapitel 2 bis 4) fertig gestellt. Außerdem konnten erste Daten aus den vorhandenen Berichten der ADB und Meldestellen für das Jahr 2021 zusammengefasst werden (Kapitel 6). Bei einem dritten Workshop wurden alle zu Beginn beteiligten ADB und Meldestellen eingeladen, um diese Ergebnisse vorgestellt zu bekommen und zu diskutieren. Eine ADB konnte diesen Termin wahrnehmen und gab wertvolles Feedback zur Gesamtstruktur und einzelnen Darstellungen des Berichtes, der daraufhin überarbeitet und nach einer weiteren Rückmelde-möglichkeit der ADB dem Büro für Diversity Management der Stadt Köln übergeben wurde.

5.2 Erkenntnisinteresse, Datenbasis und Methoden der Datenerhebung

Um die in Kapitel 6 dargestellten Ergebnisse einordnen zu können, wird im Folgenden beschrieben, welches Erkenntnisinteresse das Diskriminierungsmonitoring verfolgt, auf welcher Datenbasis es aufbaut und wie die Datenerhebung konzeptualisiert wurde.

5.2.1 Erkenntnisinteresse

Der Zweck des vorliegenden Diskriminierungsmonitorings liegt darin, Politik, Verwaltung und interessierter Fachöffentlichkeit eine regelmäßige Datenbasis zu liefern, durch die ein systematischer, vergleichbarer und differenzierter Überblick über das Geschehen im Bereich der Diskriminierung in Köln gegeben wird. Es sollen sowohl quantifizierte Erkenntnisse über Umfang, Erscheinungsformen, Lebensbereiche und Diskriminierungspraxen erhoben werden, als auch mit Hilfe von Fallbeispielen eine qualitative Beschreibung aus Sicht der Betroffenen ermöglicht werden. Mit Perspektive auf eine jährliche Fortschreibung des Monitorings (zur genaueren Definition des Begriffs „Monitoring“ vergleiche Kapitel 2.3, zum Ausblick vergleiche Kapitel 8) soll ermöglicht werden, über die Zeit hinweg möglichst einheitlich dargestellte Daten zu folgenden Fragen zu erhalten:

- Wer wird diskriminiert?
- Auf welcher Grundlage wird diskriminiert?
- In welchen Lebensbereichen findet Diskriminierung statt?
- Welche Formen und Praxen von Diskriminierung lassen sich beobachten?
- Auf welchen Ebenen findet Diskriminierung statt?

Zur genaueren Definition dieser Fragestellungen und der dahinterliegenden Konzepte vergleiche Kapitel 2.2.

5.2.2 Datenbasis

Die Datenbasis des vorliegenden Berichtes bilden die von der ADB Köln/ÖgG, der ADB Caritas und der Fachstelle [m²] vorgelegten Berichte für das Jahr 2021, die jeweils kumulierte Daten für ihr eigenes Handlungsfeld bereit stellen²⁶. Hierbei handelt es sich bei den beiden ADB um eine statistische Zusammenfassung von Erkenntnissen aus den durchgeführten persönlichen Beratungen, ergänzt um die Darstellung prägnanter Fallbeispiele (vergleiche auch Kapitel 4.2). Die Fachstelle [m²] hat ein etwas anderes Verfahren: hier werden Fälle von Personen dargestellt, die sich persönlich oder auch anonym selbst aktiv an die Meldestelle gewandt haben, ergänzt um allgemeine Fälle wie Schmierereien im öffentlichen Raum oder aktiv beobachtete antisemitische Äußerungen etwa bei Demonstrationen oder im Internet, insoweit diese einen direkten Bezug zu Köln haben (vergleiche Jahresbericht Fachstelle [m²]/Meldestelle für antisemitische Vorfälle „Arbeitsweisen und Vernetzung“, Seite 8ff). Außerdem werden auf Köln bezogene Fälle hinzugerechnet, die durch das Landeskriminalamt im Rahmen politisch motivierter Kriminalität (PMK) in der Kategorie „Antisemitische Straftaten“ gemeldet werden.

Selbstverständlich ist festzuhalten, dass diese Arten der Datenerhebung auf Grund ihrer methodischen und praktischen Einschränkungen überhaupt nur einen geringen Anteil aller mutmaßlich stattfindender Diskriminierungsfälle abbilden kann. Viele Diskriminierungspraxen, wie zum Beispiel sogenannte Mikroaggressionen werden selbst von Betroffenen nicht umgehend als solche wahrgenommen und können häufig erst in der Reflexion als diskriminierendes Verhalten gedeutet werden. Darüber hinaus ist die Möglichkeit eine Antidiskriminierungsberatung in Anspruch zu nehmen stark davon beeinflusst, inwieweit die betroffene Person oder ihr Umfeld, solche Beratungsangebote überhaupt kennen und ob sie selbst eine Beratung in irgendeiner Weise vorab für lohnenswert halten. Schließlich legen sämtliche beteiligte ADB und Meldestellen großen Wert darauf, dass die Hoheit über die Daten auch nach der Beratung noch bei den Betroffenen liegt. Sie allein entscheiden also, ob Daten über ihren Beratungsfall in die Statistiken einfließen, oder nicht. Aufgrund dieses dreifachen Filters muss also mit einer vielfach höheren Dunkelziffer an Diskriminierungsfällen gerechnet werden, als sie durch die Methode der „Erfassung von Beratungsanfragen“ erhoben werden können.

Ein weiterer Aspekt ist, dass auch das begrenzte Angebot an Antidiskriminierungsberatung dazu führt, dass weniger Fälle bekannt werden, als es theoretisch möglich wäre. Alle ADB berichten für den Berichtszeitraum von ausgelasteten Beratungskapazitäten. Im Umkehrschluss ist davon auszugehen, dass wenn sich zukünftig das Beratungsangebot erweitern sollte und weitere ADB ihre Daten in das gesamtstädtische Monitoring einspeisen, die darstellbaren Fallzahlen entsprechend steigen werden. Auch wenn all diese Einflussfaktoren eine Vergleichbarkeit der zukünftigen Daten mit jenen aus den ersten Jahren des angestrebten Monitorings erschweren werden, überwiegt jedoch das Anliegen, zu immer größerer Sichtbarkeit beizutragen, indem die verschiedensten zivilgesellschaftlichen

²⁶ Die Berichte sind alle online auf den Internetpräsenzen der jeweiligen ADB und Meldestellen abrufbar, vergleiche Kapitel 5.1 und Literaturverzeichnis, Kapitel 9.

Akteure, denen Diskriminierungserfahrungen berichtet werden nach und nach einbezogen werden. Die Vorgehensweise entspricht der eines „aufwachsenden Systems“, das auf einer fundierten, eng abgestimmten Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses von Diskriminierung und Gewalt beruht (vergleiche Kapitel 2), um nach und nach mehr Diskriminierungserfahrungen in Köln sichtbar zu machen, also das Dunkelfeld Schritt für Schritt weiter zu erleuchten.

5.2.3 Methoden der Datenerhebung

Da bisher keine übergreifende Berichterstattung zum Thema Diskriminierung in Köln stattfand, entwickelten sich in allen genannten Organisationen unterschiedliche Systeme der Datenerhebung und -strukturierung, denen auch die aktuellen Einzelberichte für das Jahr 2021 noch folgen. Die ADB Köln/ÖgG strukturiert ihren Bericht entsprechend des bundesweit neu vorgestellten Berichtssystems des advd e.V., an dessen Entwicklung sie auch beteiligt war, während die Meldestelle m hoch zwei ihren Bericht am bundesweit einheitlichen Berichtssystem von RIAS, Meldestellen für Antisemitismus, ausrichtet. Die ADB Caritas benutzt wiederum ihr eigenes Kategorien- und Benennungssystem. Für diesen ersten Bericht ist festzuhalten, dass die vorgefundene Unterschiedlichkeit der jeweiligen Kategoriensysteme die Möglichkeit, Daten übersichtlich und mit einheitlicher Aussagekraft zusammenzuführen, deutlich einschränkt. Mit Zustimmung der beteiligten ADB und Meldestellen wurde dennoch eine als provisorisch anzusehende Zusammenfassung der Daten vorgenommen und die Nomenklatur entsprechend übergreifend angepasst. Sofern in den jeweiligen Berichten in den Einzeldarstellungen nur prozentuale Anteile benannt wurden (zum Beispiel Unter der Überschrift „Warum wurde diskriminiert?“ 66 Prozent Rassismus), konnten die absoluten Zahlen nur auf Grundlage der angegebenen Gesamtzahl der Beratungsfälle zurück gerechnet werden, um sie entsprechend aufaddieren zu können²⁷. Aus den jeweiligen Summen wurden dann auf Basis der summierten Gesamtfälle wieder Anteile in Form von Prozentzahlen errechnet. Die unterschiedlichen Definitionen und Benennungen der jeweiligen Kategorien werden in der Beschreibung der jeweiligen Darstellung erläutert. Eine Prüfung der durch die Berichte gelieferten Daten anhand der Rohdaten war nicht möglich.

Für die zukünftigen Monitoringberichte ist ein einheitliches Erhebungs- und Berichtssystem vorgesehen, dass sich an die allgemeine Struktur und Nomenklatur des vom advd e.V. erarbeiteten Erfassungsrasters anlehnt (vergleiche Kapitel 8).

²⁷ Diese Rechnung wurde den ADB/Meldestellen zur Kontrolle vorgelegt und bestätigt.

6. Diskriminierung in Köln: Zentrale Ergebnisse

Vorbehaltlich sämtlicher in Kapitel 5.2 beschriebenen methodischer Einschränkungen und auf Grundlage der dort beschriebenen Auswertungsmethoden werden in diesem Abschnitt des vorliegenden ersten Kölner Diskriminierungsmonitorings zentrale Ergebnisse des Diskriminierungsgeschehens im Jahr 2021 zusammengefasst. Hierbei sei erneut auf den provisorischen Charakter dieser Datenzusammenfassung hingewiesen, die in den folgenden Jahren weit systematischer vorgesehen ist und eine einheitlichere Ergebnisdarstellung ermöglichen wird.

Schon jetzt orientiert sich die Strukturierung der Ergebnisse an den Kategorien des einheitlichen Erhebungssystems des advd e.V., auf die sich die ADB und Meldestellen für eine gemeinsame Berichterstattung geeinigt haben. Dabei können in diesem ersten Bericht nicht alle zukünftigen Auswertungskategorien (wie zum Beispiel „Ebenen der Diskriminierung“) und keine der detaillierten Unterkategorien berücksichtigt werden, weil diese in den vorhandenen Berichten nicht enthalten sind.

Um die in den quantitativen Übersichten enthaltenen Kategorien und Begrifflichkeiten zu veranschaulichen, werden passende Fallbeispiele genannt, die auch die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen abstrakten Beobachtungskategorien zu erkennen helfen.

6.1 Demographische Daten und Gesamtfallzahl

Ende 2021 lebten 1,079 Mio. Menschen in Köln, deren Struktur sich auch in Bezug auf die hier relevanten Merkmale stetig verändert. Im Vergleich von 2021 zum Jahr 2000 ist zum Beispiel der Anteil der Altersgruppe der 30 – 50-jährigen von 33,5 Prozent auf 29,3 Prozent zurück gegangen, während der Anteil der 50 – 65-jährigen von 18,7 Prozent auf 20,7 Prozent und der Anteil der über 80-jährigen von 3,5 Prozent auf 5,9 Prozent gestiegen ist. Alle anderen Altersgruppen haben sich um weniger als 0,6 Prozent Anteil an der Gesamtbevölkerung verändert²⁸. Laut der aktuellen Bevölkerungsprognose wird sich dieser Trend fortsetzen. Das Durchschnittsalter der Kölner*innen wird von 42,3 Jahre im Jahr 2021 auf 43,5 im Jahr 2050 steigen. Das bedeutet zum Beispiel für die Gruppe der über 80-jährigen, dass diese um ca. 22.000 Personen, d.h. auf insgesamt 7,7 Prozent der Gesamtbevölkerung steigen wird.²⁹

28 Vergleiche Statistisches Jahrbuch der Stadt Köln 2021. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/statistik-jahrbuch/statistisches_jahrbuch__k÷ln_2021_kap_1.pdf (Abruf 12.12.2022)

29 Vergleiche <https://www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/presse/mitteilungen/25310/index.html> (Abruf 12.12.2022)

Der Anteil der Deutschen mit Migrationshintergrund³⁰ an der Gesamtbevölkerung betrug im Jahr 2021 21,2 Prozent. Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit waren zu 19,3 Prozent in der Bevölkerung vertreten. Der Gesamtanteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund betrug also 40,5 Prozent. Bei den unter 6-jährigen hatten im Jahr 2020 57,9 Prozent der entsprechenden Altersgruppe einen Migrationshintergrund, bei den 6 bis 18-jährigen waren es 58,9 Prozent³¹. Spezifische Daten in Köln beispielsweise zu Black People and People of Color (BPoC), die keinen gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes geführten „Migrationshintergrund“ haben, die aber ebenfalls potenziell beispielsweise von rassistischer Diskriminierung betroffen sein können, liegen nicht vor. Der Anteil der LSBTIQ an der Gesamtbevölkerung Kölns wird für das Jahr 2019 mit 10,6 Prozent angegeben³².

Mit Bezug auf Behinderung lässt sich sagen, dass aktuell 116.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung in Köln gemeldet sind³³. Zu beachten ist, dass es sich bei dieser Angabe lediglich um Menschen mit einer Schwerbehinderung von über 50 Prozent handelt. Menschen, die über eine Behinderung verfügen, die weniger als 50 Prozent beträgt, können statistisch nicht erfasst werden. In Köln gibt es 130 Religionsgemeinschaften³⁴. Die größten Religionsgemeinschaften bilden mit 30,5 Prozent die katholischen und mit 13,6 Prozent die evangelischen Christ*innen³⁵. Der Anteil der Muslime kann nur für NRW angegeben werden: laut einer Schätzung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) betrug ihr Anteil im Jahr 2020 an der Gesamtbevölkerung von NRW 10,3 Prozent³⁶. Eine abgesicherte Aussage über die Größe der weiteren Gemeinschaften lässt sich nicht treffen. Durch die unterschiedlichen Migrationsbewegungen ist festzustellen, dass einige Religionsgemeinschaften an Größe und Bedeutung zugenommen haben. Dies trifft vor allem auf Gemeinschaften aus Afrika und dem Nahen und Mittleren Osten zu, wie Jezid*innen, alt-orientalische Christ*innen und äthiopische Christ*innen.

30 Vergleiche Kölner Statistische Nachrichten 6/2022.

Personen mit Migrationshintergrund sind: nichtdeutsche Staatsangehörige, eingebürgerte Deutsche, Aussiedler*innen, deutsche Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre mit mindestens einem Elternteil mit Migrationshintergrund im Haushalt. www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/statistik/ (Abruf 28.11.2022)

31 Vergleiche Stadt Köln (2021): Statistisches Jahrbuch Köln 2020: https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/statistik-jahrbuch/15_statistisches_jahrbuch_2020_bfrei.pdf (Abruf: 28.11.2021)

32 Vergleiche Stadt Köln (2019): LSBTIQ als Wirtschaftsfaktor für Köln. Eigenverlag. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf16/pdf161/studie_lsbtqi_als_wirtschaftsfaktor_für_köln_2019.pdf (Abruf: 28.11.2022).

33 Angaben der Behindertenbeauftragten der Stadt Köln, Dezember 2022

34 Vergleiche Harbecke, Ulrich: Das Kölner Buch der Religionen (2008): KVV Verlag.

35 Vergleiche Statistisches Jahrbuch der Stadt Köln 2021. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/statistik-jahrbuch/statistisches_jahrbuch__k÷ln_2021_kap_1.pdf (Abruf 12.12.2022)

36 Vergleiche https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/Kurzberichte/fb38-muslimisches-leben-factsheet.pdf?__blob=publicationFile&v=10

In den Berichten der ADB Köln/ÖgG, ADB Caritas und Fachstelle [m²] werden für das Jahr 2021 insgesamt 436 Fälle von Diskriminierung aufgeführt, die entweder Beratung erhielten (ADB) oder von der Meldestelle erfasst wurden. Sie umfassen zum Teil auch Diskriminierungen und Gewalt im Kontext von gruppenbezogenen Ungleichwertigkeitsideologien außerhalb des AGG. Diese Fallzahl bildet meist die Grundzahl für die folgenden Darstellungen und Berechnungen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass viele Fälle sehr komplex sind und einen höheren Beratungsaufwand erfordern, als einen einmaligen Kontakt. Die Regel sind mehrere Beratungskontakte bis hin zu mehrjähriger Begleitung der Betroffenen. Entsprechend lässt die Zahl der 436 genannten Fälle keine linearen Schlüsse auf den Beratungsaufwand zu. Zu beachten ist weiterhin, dass hinter einem einzigen „Fall“ entweder eine einzelne Person, eine Personengruppe, die durch die in die Beratung kommende Person vertreten wird, oder eine ganze Bevölkerungsgruppe stehen kann, wie im Fall von öffentlichen, nicht personenspezifischen antisemitischen Darstellungen, die durch die Meldestelle erfasst werden. Außerdem muss angemerkt werden, dass die erfassten Fälle mit Blick auf ihre Anzahl nur sehr eingeschränkt die tatsächlich in einer Stadt vorkommende Anzahl von Diskriminierungen widerspiegeln (vergleiche Kapitel 5.2.2). Aus anderen Studien ist bekannt, dass von einer hohen Dunkelziffer von Diskriminierungsfällen auszugehen ist, da sich viele Betroffene nicht an Beratungsstellen wenden (Beigang et al 2017). Hier spielt neben der Erreichbarkeit und Bekanntheit der Beratungsstellen zum Beispiel auch die Scham der Betroffenen eine Rolle. Dennoch können diese Zahlen als Seismograph für die Situation in Köln hilfreich sein, insbesondere auch mit Blick auf differenzierte Darstellungen (zum Beispiel Systematisierung der Grundlagen, Lebensbereiche, Formen/Praxen von Diskriminierung et cetera). Entsprechend sind die Daten in der Lage, differenzierte Einblicke in das Hellfeld zu geben und können damit wichtige Ankerpunkte für das kommunalpolitische Handeln werden.

Bei den meisten Darstellungen (außer den genannten Lebensbereichen) überschneiden sich die Kategorien mehr oder weniger stark, sodass die prozentualen Anteile sich zu mehr als 100 Prozent addieren. Das Ausmaß der jeweiligen Überschneidungen ist aus dem vorhandenen Datenmaterial nicht zu rekonstruieren. Der Grundwert der jeweils betrachteten Fälle ist jeweils in der Beschreibung der Abbildung genannt, da es sich zum Teil um Teilgruppen der Gesamtfälle handelt, die ausgewertet werden.

6.2 Diskriminierung auf Grundlage von...

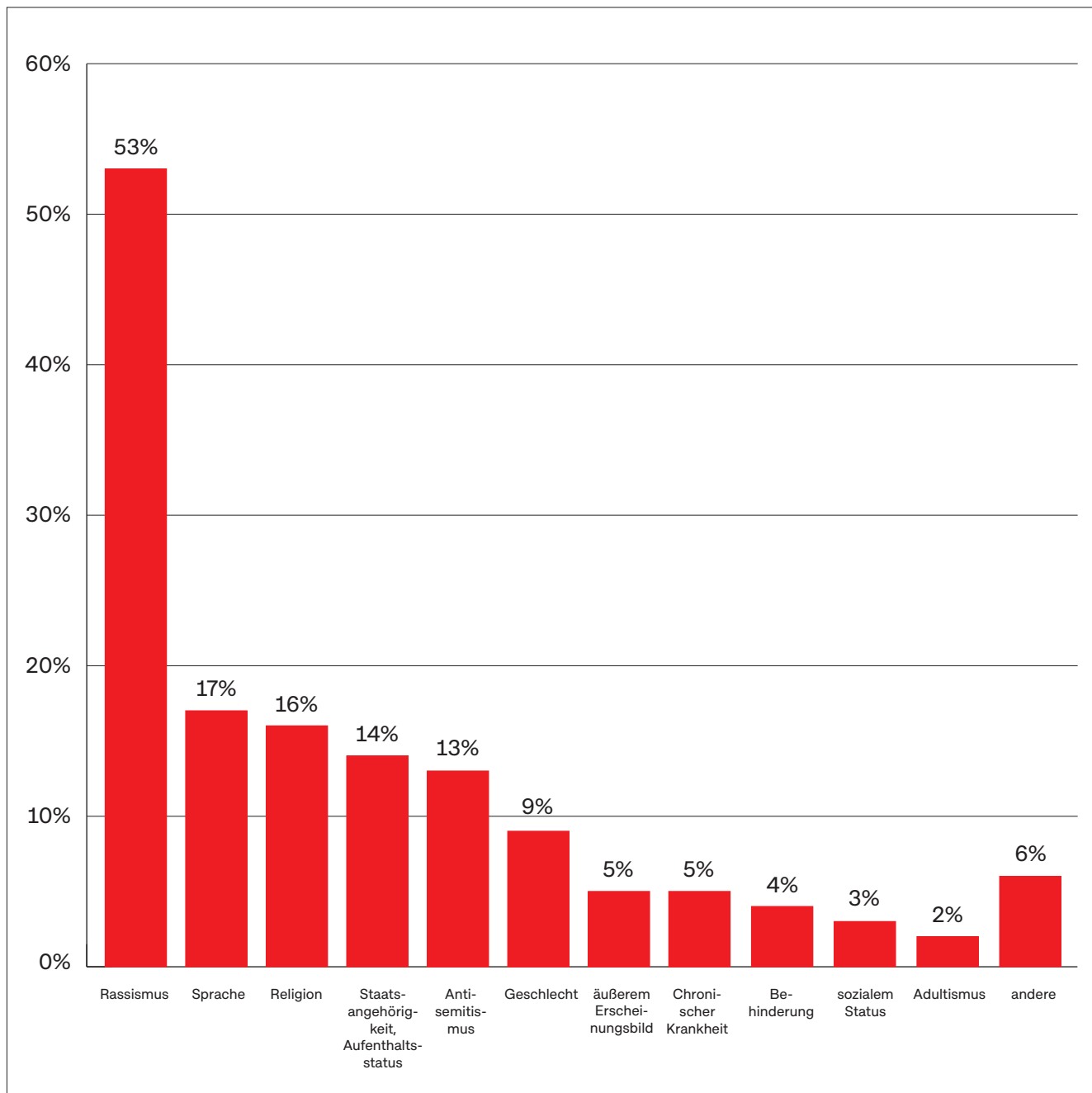


Abbildung 3: Diskriminierung auf Grundlage verschiedener (zugeschriebener) Diversitätskategorien, Grundwert: 436 Fälle

Erst das Zusammenwirken einer Unterscheidung verschiedener Gruppen nach bestimmten Diversitätskategorien und die Anwendung von Machtverhältnissen ermöglicht es zu diskriminieren (vergleiche Kapitel 2.1). Es sind also nicht unbedingt reale soziale Gruppen, nach denen hier unterschieden wird, sondern die in Machtverhältnissen hergestellten Zuschreibungen und Machtausübungen, die relevant sind. So wenig, wie zum Beispiel von menschlichen „Rassen“ die Rede sein kann, so deutlich kann doch das Phänomen des Rassismus beobachtet werden, dem 53 Prozent der gemeldeten Fälle zugeordnet werden

können³⁷. Wer rassistisch diskriminiert wird, wird häufig auch auf Grund der Sprache (17 Prozent), der (vermuteten) Religionszugehörigkeit (16 Prozent) oder der Staatsangehörigkeit bzw. des Aufenthaltsstatus' (14 Prozent) benachteiligt, wobei diese Merkmale auch alleinige Grundlage für Diskriminierung sein können. Das Phänomen des Antisemitismus wurde in 13 Prozent der berichteten Fälle identifiziert, wobei die entsprechenden Taten sich nicht nur gegen tatsächlich jüdische Personen gerichtet haben, sondern auch allgemeine negative Zuschreibungen, Verunglimpfungen und Abwertungen enthalten. Die wenigen Fälle, in denen Personen tatsächlich auf Grund ihrer jüdischen Religionszugehörigkeit oder -ausübung diskriminiert wurden, sind in der Kategorie Religion subsummiert.

Unter der Kategorie Geschlecht werden 9 Prozent der erhobenen Fälle gefasst, wobei sowohl das (angenommene) biologische Geschlecht, als auch die möglicherweise davon abweichende Geschlechtsidentität erfasst sind. Auf Grundlage ihres äußeren Erscheinungsbildes wurden Personen in 5 Prozent der erfassten Fälle diskriminiert³⁸, genauso viele wie auf Grundlage einer chronischen Krankheit. Auf Grund einer Behinderung sahen sich 4 Prozent der erfassten Fälle einer Diskriminierung ausgesetzt, auf Grundlage des sozialen Status (3 Prozent) oder ihres jungen Alters jeweils 2 Prozent der Fälle (Adultismus). Andere Merkmale, wie etwa Lebensalter, sexuelle Identität, Kind/Kinderwunsch, Schwangerschaft und weitere wurden in 6 Prozent der beratenen und gemeldeten Fälle von Diskriminierung erkannt.

Auffällig ist, dass in der Darstellung die Diversitätskategorie „sexuelle Identität“ als eigene Kategorie und Diskriminierungsgrund fehlt. Die geringe Fallzahl ist möglicherweise auch darauf zurückzuführen, dass die Daten von entsprechenden Beratungsstellen in diesem ersten Bericht auf Grund mangelnder Kompatibilität und räumlicher Auflösung auf Köln bezogen noch nicht mit aufgenommen werden konnten.

37 Unter dieser Kategorie sind auch alle von der ADB Caritas unter „Diskriminierungsgrund: Herkunft“ genannten Fälle subsummiert, obwohl diese je nach genauerer Betrachtung mit hoher Wahrscheinlichkeit teilweise auch unter andere Kategorien gefasst werden müssten.

38 Unter dieser Kategorie finden sich die Fälle von „Diskriminierungsgrund: äußere Erscheinung/Hautfarbe“, die in dieser Form von der ADB Caritas als Sammelkategorie benannt wurde und daher nicht auszu-differenzieren ist.



Fallbeispiel: Rassismus im Lebensbereich Wohnen

P. mietet mit ihrem Mann und den drei Kindern eine Wohnung in Köln. Ihr Nachbar beleidigt und belästigt P. und ihre Familie regelmäßig rassistisch. Zudem kommt es auch zu Sachbeschädigungen durch den Nachbarn und er stellt eine Anzeige gegen ihren Ehemann wegen vermeintlicher Körperverletzung. Durch die ständigen Schikanen des Nachbarn haben P. und ihre Familie Angst vor ihm und erleben starken psychischen Stress. Als Konsequenz der belastenden Situation lädt P. keine Menschen zu sich ein und betritt ihren eigenen Balkon nicht mehr. Ihre Kinder trauen sich nicht, den Wasserhahn zu benutzen, da sie Angst haben, dass es den Nachbarn „provoziert“. Daraufhin wendet sich P. an das ADB Köln mit dem Wunsch, einen Beschwerdebrief an den Vermieter zu verschicken.³⁹

Bei einem kleineren Anteil der Fälle (69) können in den Daten die gruppenspezifischen Erscheinungsformen von Rassismus differenziert werden. Es wurden nur diejenigen Fälle einbezogen, bei denen die Betroffenen selbst ihre Rassismuserfahrungen mit der entsprechenden Kategorie in Verbindung brachten:

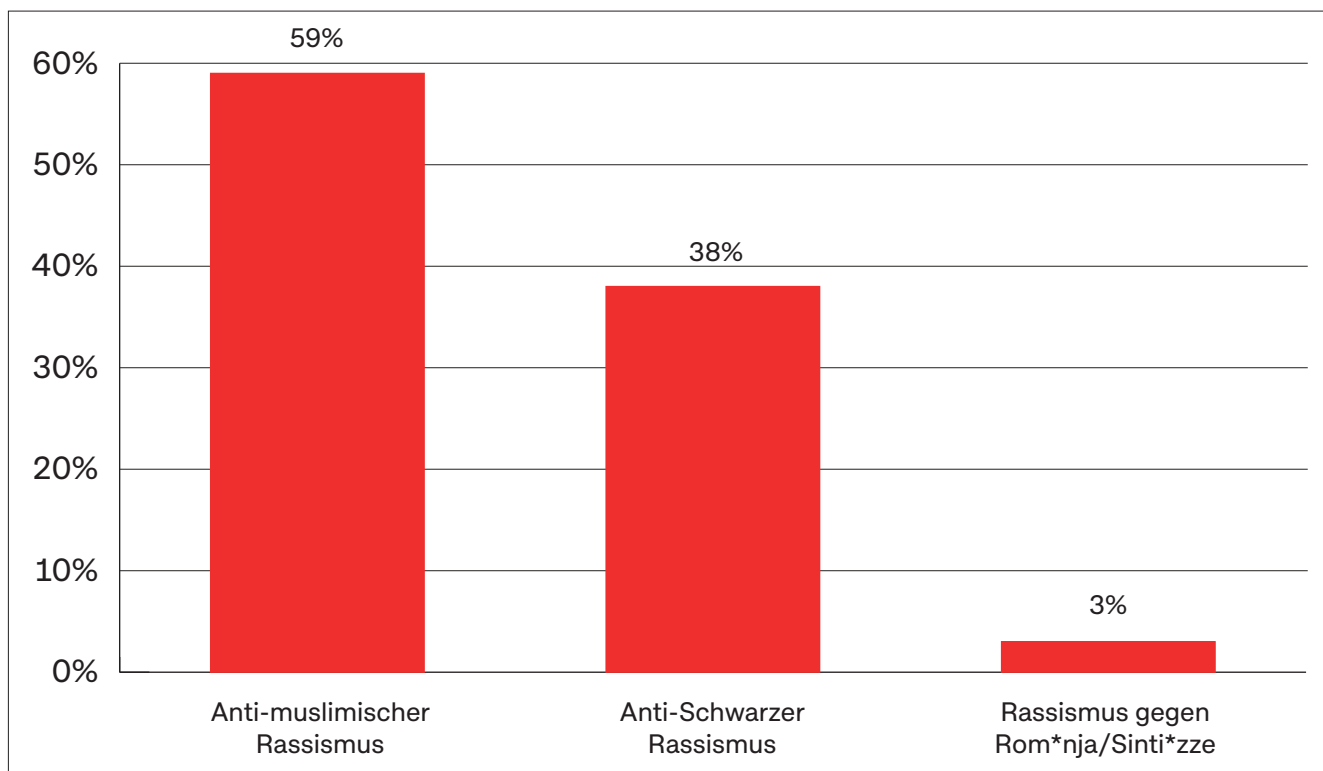


Abbildung 4: Gruppenspezifische Erscheinungsformen von Rassismus, Grundwert: 69 Fälle

³⁹ Antidiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2022): 25 Jahre Antidiskriminierungsbüro Köln. Jahresbericht 2020/2021, Seite 26

Anti-muslimischer Rassismus wurde in 59 Prozent dieser Fälle festgestellt, während Rassismus, der sich gegen Schwarze Menschen richtete in 38 Prozent der Fälle gesehen wurde. Rassismus gegenüber oder mit Bezug auf Rom*nja und Sinti*zze wurde in 3 Prozent der Fälle angewandt. Es muss offen bleiben, wie die Spezifizierung des größten Teils der unter der Kategorie Rassismus erfassten Fälle zu treffen wäre.

Auch in dieser Darstellung lassen sich auf Grund der Zahlen minimale Überschneidungen zwischen den Kategorien erkennen. Auf Grundlage aktueller theoretischer Überlegungen könnten die Kategorien in Zukunft weiter ausdifferenziert werden, zum Beispiel fehlen der anti-asiatische Rassismus und der anti-slawische Rassismus.



Fallbeispiel: Anti-muslimischer Rassismus im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen

I. besucht mit ihrer Freundin ein Fitnessstudio. Sie sind interessiert an einer Mitgliedschaft und möchten zuvor ein Probetraining absolvieren. Am Empfang wird beiden mitgeteilt, dass sie ihr Kopftuch ablegen müssen, da dies in der Hausordnung so stehe und das Studio schlechte Erfahrungen mit „Ausländern“ gemacht habe. I. und ihre Freundin sind empört über diese Aussage und möchten mit dem Filialleiter sprechen. Dieser bestätigt das Kopftuchverbot. Beide verlassen das Studio und machen den Fall über soziale Medien öffentlich. Daraufhin meldet sich I. beim ADB Köln. I. wünscht sich eine Entschuldigung vom Fitnessstudio und eine Beseitigung der Diskriminierung. Im Namen der ratsuchenden Person schickt das ADB Köln ein Beschwerdeschreiben an die Geschäftsführung des Fitnessstudios. Das Fitnessstudio widerspricht der Perspektive der Ratsuchenden und streitet die rassistische Praxis ab. In der Beratung werden mit I. die Chancen und Risiken einer Klage erörtert.⁴⁰

40 Antidiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2022): 25 Jahre Antidiskriminierungsbüro Köln. Jahresbericht 2020/2021, Seite 26

Auch die Varianten des Antisemitismus, der hier nicht als Unterform von Rassismus, sondern als eigenständiger Phänomenbereich gefasst wird⁴¹, wurden differenziert erfasst:

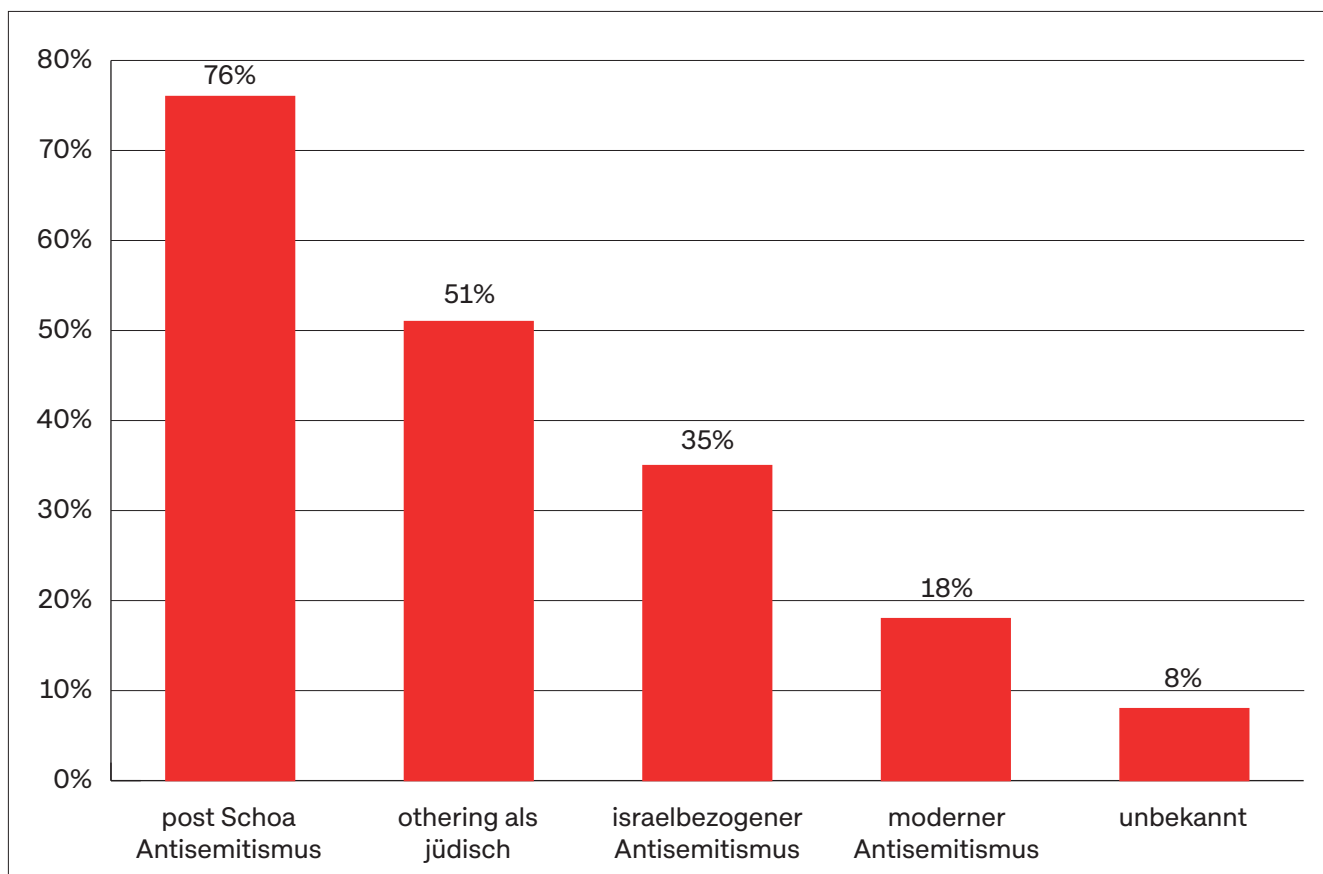


Abbildung 5: Varianten des Antisemitismus, Grundwert: 51 Fälle

Post Schoa-Antisemitismus bezieht sich auf den Umgang mit den nationalsozialistischen Massenverbrechen. Er äußert sich in Form von Täter-Opfer-Umkehr, der Verwendung von NS-Symbolen/ Parolen oder der Leugnung und Relativierung der Schoa (vergleiche Fachstelle [m²], Seite 22). Dieser Erscheinungsform werden mehr als drei Viertel der Antisemitismusvorfälle zugeordnet. In knapp mehr als der Hälfte der Fälle konnte ein „othering als jüdisch“ beobachtet werden, also eine Beschreibung von Jüdinnen*Juden als nicht zur Mehrheitsgesellschaft zugehörig (ebenda, Seite 23). Dies kann auch auf Personen angewandt worden sein, die sich selbst gar nicht als jüdisch bezeichnen.

In 35 Prozent der antisemitischen Vorfälle war ein Bezug zum Staat Israel zu erkennen, indem etwa das Existenzrecht Israels verneint wird, oder Jüdinnen*Juden kollektiv für die Handlungen Israels verantwortlich gemacht werden. (ausführlicher zur Definition des israelbezogenen Antisemitismus ebenda, Seite 24). „Moderner“ Antisemitismus, wie er in 18 Prozent der Fälle erkannt wurde, liegt dann vor, wenn Jüdinnen*Juden eine ökonomische oder mediale Übermacht oder das Streben danach zugeschrieben wird, auch wenn sie nicht

⁴¹ Vergleiche Fußnote 16, Seite 24

direkt als Jüdinnen*Juden, sondern durch bestimmte Familiennamen codiert nur indirekt genannt werden. (vergleiche ebenda, Seite 25).



Fallbeispiel: Antisemitisches und Anti-Schwarzes Othering, Post-Schoa Antisemitismus

Während eines Fußballspiels wurden antisemitische und rassistische Rufe durch eine Gruppe Hooligans laut. Die Fans der gegnerischen Mannschaft wurden lautstark als »Juden« bezeichnet, ein BIPoC-Fußballspieler der gegnerischen Mannschaft als »schwarze Sau«. Außerdem wurden in Form von Sprechchören wie »Alle für die HJ [Hitlerjugend]!« positive Bezüge zum Nationalsozialismus hergestellt.

(Köln-Rodenkirchen, 25.08.2021)⁴²

Die Anteile legen nahe, dass es größere Überschneidungen zwischen den Kategorien gibt, dass also ein Vorfall oft mehrere Erscheinungsformen des Antisemitismus aufweist. In welchen Lebensbereichen wurde diskriminiert?

42 Zitiert aus: Fachstelle [m²] (2022). Antisemitische Vorfälle in Köln, Seite 23

6.3 Diskriminierung nach Lebensbereichen

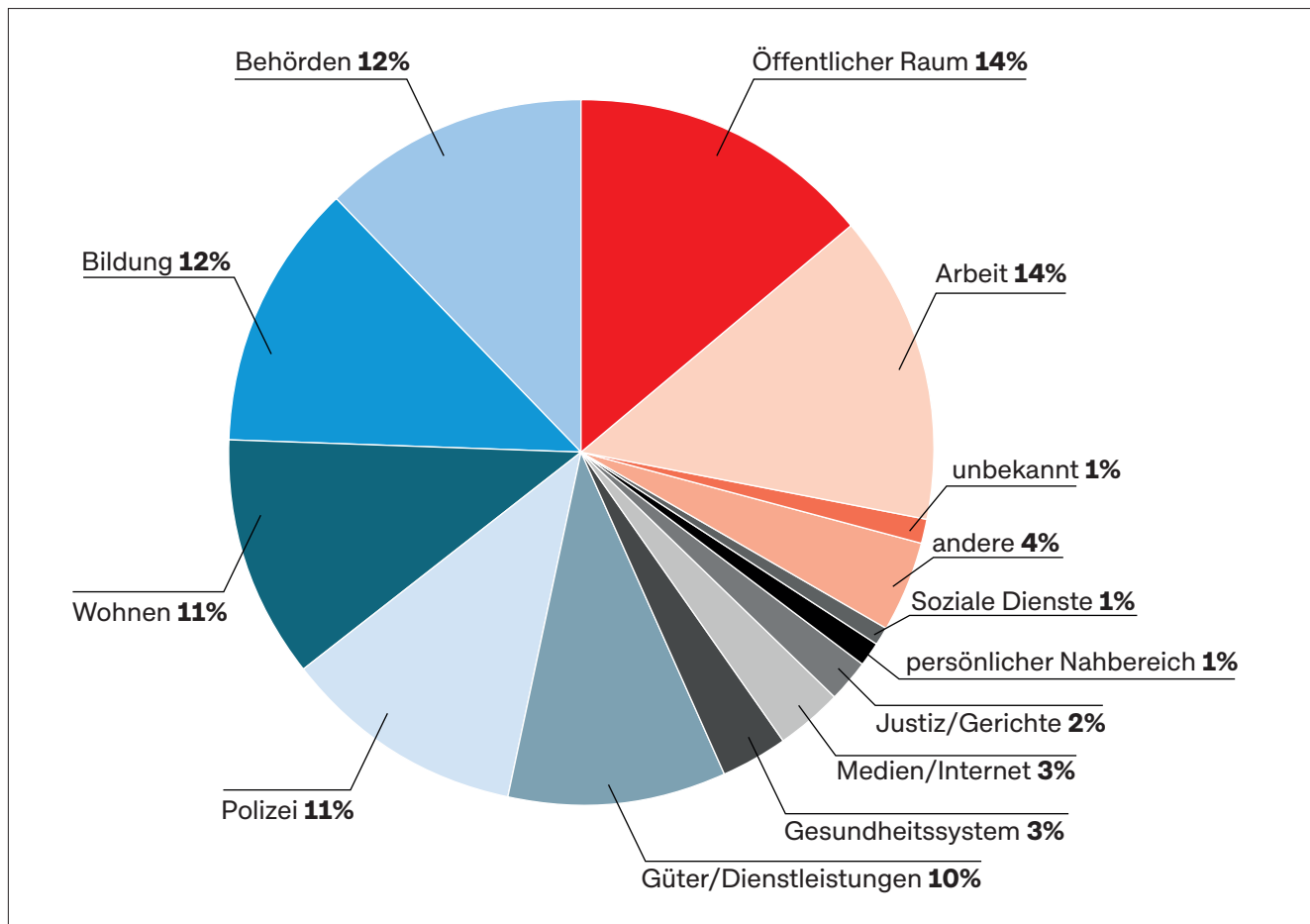


Abbildung 6: Lebensbereiche, in denen Diskriminierung stattfindet, Grundwert: 436 Fälle

Die Gesamtzahl der in den Beratungs- und Meldestellen bearbeiteten Fälle teilt sich mit einem Anteil von jeweils 10 Prozent bis 14 Prozent auf die zusammengefassten Lebensbereiche Arbeit, Öffentlicher Raum, Behörden, Bildung, Wohnen, Polizei und Güter/ Dienstleistungen auf. Der Bereich Medien/ Internet wird bei 3 Prozent der Fälle als Lebensbereich genannt, wobei die räumliche Einschränkung auf Köln hier schwieriger zu treffen ist. Im Gesundheitssystem und in der Justiz liegen jeweils 2 Prozent bis 3 Prozent der Beratungsfälle. Jeweils 1 Prozent der gemeldeten Fälle beziehen sich auf den persönlichen Nahbereich der Betroffenen wie Familie und Freund*innen und auf soziale Dienste wie Pflege oder Erziehungsberatung. In 4 Prozent der Fälle wurden andere Lebensbereiche genannt, bei einem weiteren Prozent ist der Bereich der Diskriminierung unbekannt.



Fallbeispiel: Rassistische Diskriminierung auf Grundlage von Staatsangehörigkeit/ Aufenthaltsrecht durch Ämter und Behörden.

Ehepaar L. will eine Familienzusammenführung erreichen. Sie sind verheiratet, wobei Frau L. sich in ihrem Herkunftsland befindet. Alle notwendigen Unterlagen von Frau L. liegen bereits der deutschen Botschaft im Herkunftsland vor. Eine Sachbearbeiterin der Staatsangehörigkeitsbehörde meldet sich daraufhin und setzt Herrn L. dem Verdacht des Betruges aus. Sie hinterfragt seine deutsche Staatsbürgerschaft, fordert bereits existierende Dokumente nochmals an – was aufgrund der Covid-Pandemie und deswegen geschlossener Behörden eine besondere Hürde darstellt – und kümmert sich nicht um von ihr selbst zu beschaffende Dokumente. All dies verlängert die Zusammenführung, sodass sich das Ehepaar L. bereits über ein Jahr nicht sehen konnte. Daraufhin meldet sich Herr L. beim ADB Köln. Eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Sachbearbeiterin wird gestellt.

Im Folgenden werden exemplarisch als weitere Spezifizierungen die Orte dargestellt, an denen Diskriminierungen im Lebensbereich „öffentlicher Raum“ stattfanden.

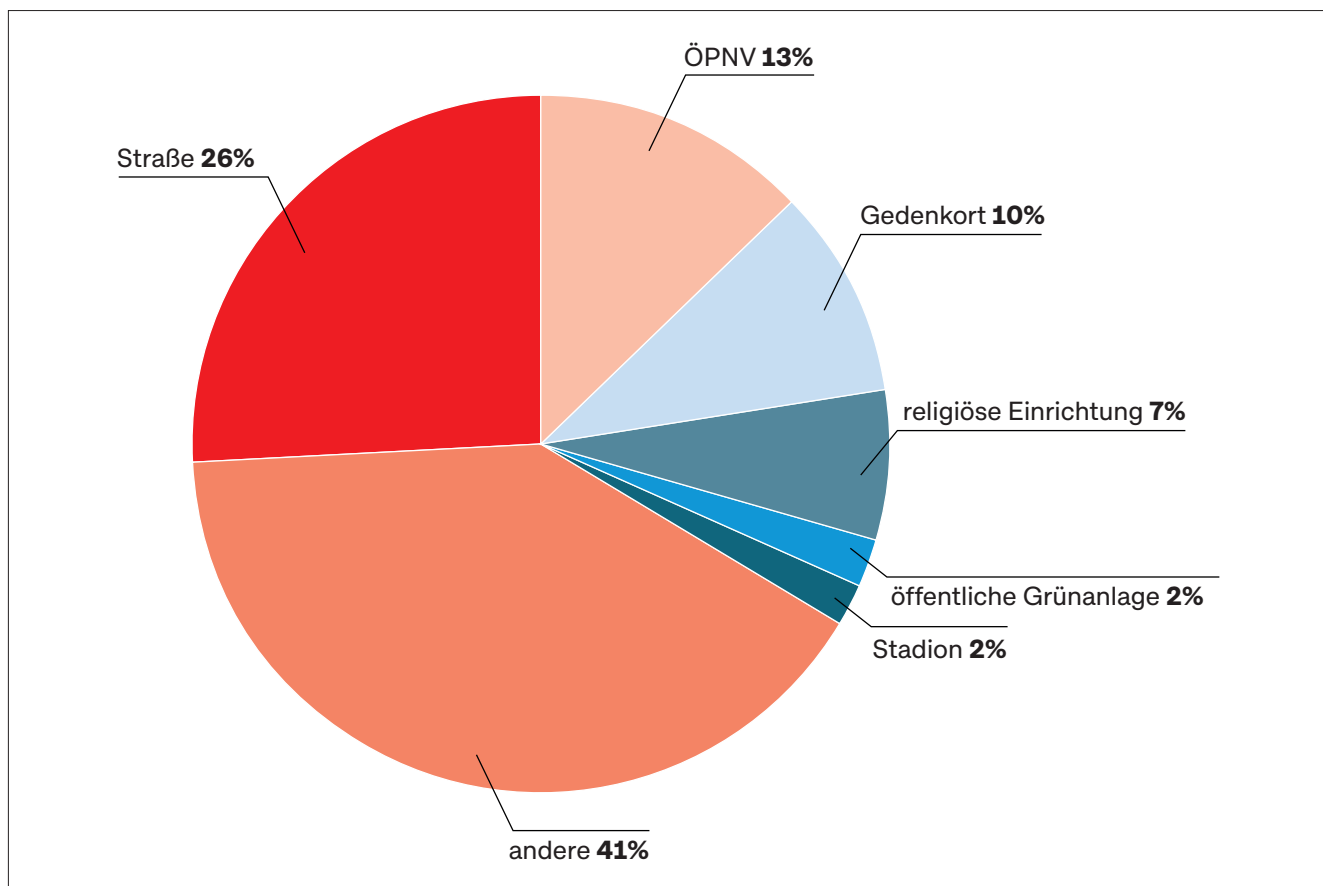


Abbildung 7: spezifizierte Orte im Lebensbereich „öffentlicher Raum“. Grundwert: 61 Fälle

Zu einem Teil der Fälle von Diskriminierung, die im öffentlichen Raum stattgefunden haben, können bestimmte Orte spezifiziert werden. Bei etwas mehr als einem Viertel wurde die „Straße“ als Ort genannt, bei 13 Prozent der ÖPNV, aber auch Gedenkort (10 Prozent) und religiöse Einrichtungen wie Synagogen, Moscheen, Tempel oder Kirchen (7 Prozent) waren Orte, an denen Diskriminierung sichtbar wurde. Grünanlagen wie Parks oder das Stadion wurden in jeweils 2 Prozent der Fälle genannt.



Fallbeispiel: Beleidigung und Bedrohung im ÖPNV:

Ein Mann wurde im Zug zwischen Köln und Bonn von zwei Neonazis bedroht. Zunächst unterhielten sich die beiden stark alkoholisierten Männer, die aufgrund von Springerstiefeln und Reichsadlersymbolik als Neonazis identifizierbar waren, lautstark untereinander. Dabei wurden Aussagen getroffen wie »Juden müsste man vergasen«, worauf der andere antwortet »Vergasen ist doch ein bisschen krass, erschießen müsste reichen«. Nachdem der Meldende an dieser Stelle intervenierte, wurde er von den beiden Männern massiv bedroht („Vielleicht steigen wir gemeinsam aus... was dann wohl passiert!“). Kurze Zeit später verließen die beiden den Zug und gaben dabei erneut Drohungen ab („Wir sehen uns noch wieder“).⁴³

6.4 Formen und Praxen von Diskriminierung

Diskriminierung äußert sich in unterschiedlichen Formen und Praxen, jedoch liegt hierzu keine einheitliche Systematisierung vor. Die der folgenden Abbildung zugrunde liegenden und im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) getroffenen Unterscheidungen treffen zwar im juristischen Sinne wichtige Aspekte, lassen aber auch bestimmte Formen und Praxen aus und sind zudem nicht logisch systematisiert. Daher sind sie als allgemeine Beschreibung unterschiedlicher Diskriminierungsformen und -praxen nicht geeignet (vergleiche Kapitel 2.2). Da es jedoch für den vorliegenden Bericht noch keine Einheitlichkeit zwischen den verschiedenen ADB und Meldestellen in den entsprechenden Kategorien gibt, wird hier wiederum eine provisorische Systematisierung vorgenommen, die die unterschiedlichen Hintergründe der verwendeten Kategorienaufteilung zu berücksichtigen versucht. Auch hier ist zu bedenken, dass die unterschiedlichen Formen und Praxen der Diskriminierungen sich oft überschneiden und auch in der Praxis ineinandergreifen.

⁴³ Zitiert aus: Fachstelle [m²] (2022). Antisemitische Vorfälle in Köln, Seite 18

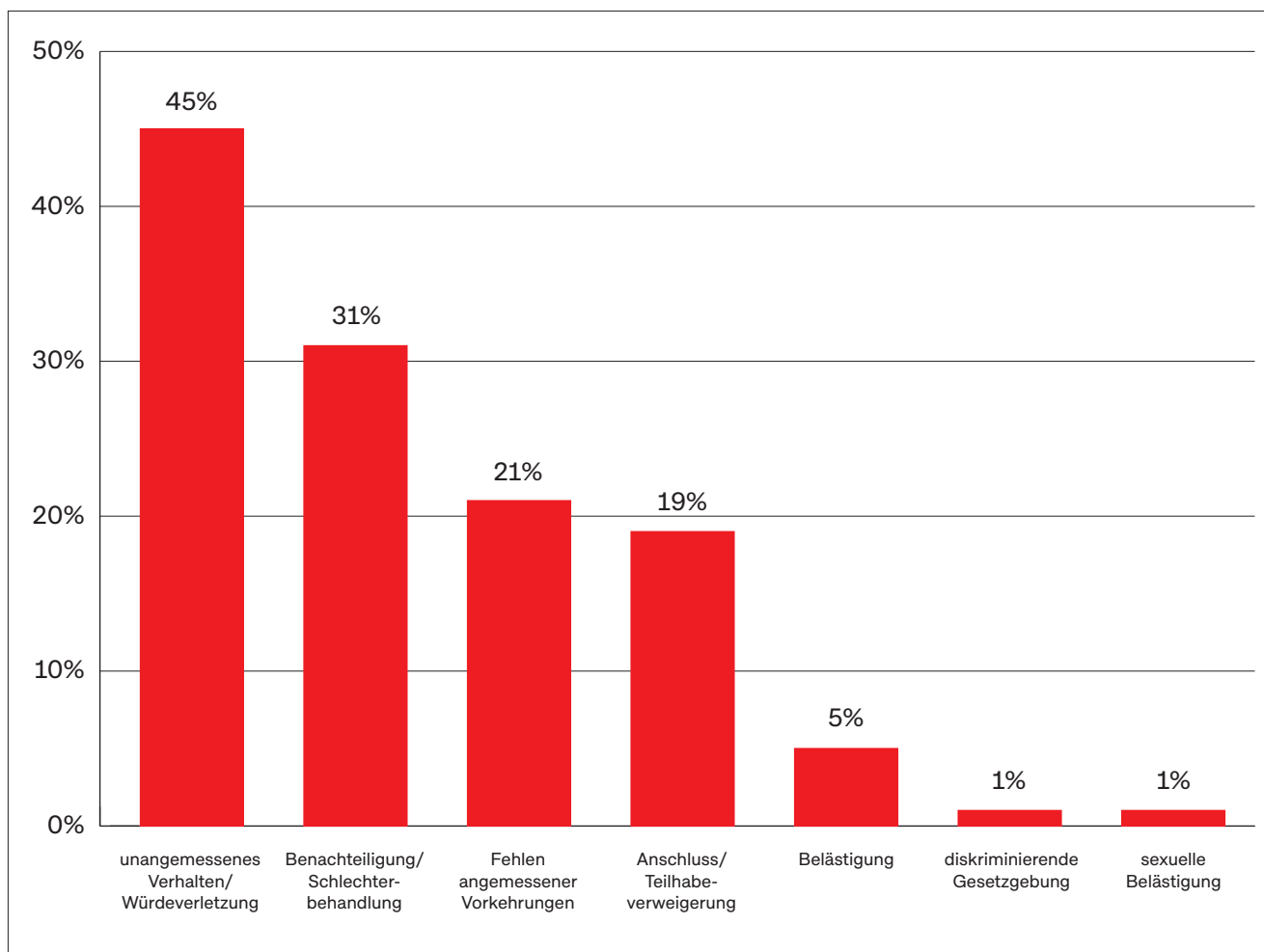


Abbildung 8: Formen und Praxen der Diskriminierung (gemäß AGG), Grundzahl: 436 Fälle

In fast der Hälfte der Fälle (46 Prozent) wird Diskriminierung durch ein unangemessenes Verhalten gegenüber der betroffenen Person oder durch die Verletzung ihrer Würde manifestiert. Eine Darstellung weiterer Diskriminierungsformen und -praxen in der nächsten Abbildung legt jedoch nahe, dass diese Kategorie noch viel größer sein müsste.⁴⁴ In fast einem Drittel der Fälle (31 Prozent) wird die diskriminierte Person wegen ihrer (gegebenenfalls zugeschriebenen) Zugehörigkeit zu einer bestimmten Personengruppe benachteiligt oder schlechter behandelt als vergleichbare andere Personen. In knapp einem Fünftel (19 Prozent) der beratenen Fälle wird den Betroffenen die gesellschaftliche Teilhabe verweigert oder sie werden von Institutionen, Angeboten, sozialen Gruppen ausgeschlossen. Alle diese Formen und Praxen beschreiben Aspekte der unmittelbaren Diskriminierung, genauso wie Belästigung, die in 5 Prozent der Fälle beschrieben wird und sexuelle Belästigung, die bei den bisher beteiligten ADB und Meldestellen in 1 Prozent der Fälle genannt wird⁴⁵.

44 Auf Grund der uneinheitlichen Datenlage ist momentan eine solche Zuordnung leider nicht möglich.

45 Die sehr geringen Fallzahlen deuten darauf hin, dass die ADB und Meldestellen wenig als Anlaufpunkt zur Beratung im Falle von sexualisierter Gewalt genutzt werden. Für zukünftige Berichte wäre zu überlegen, welche Stellen zu diesem Thema Daten beitragen könnten.



Fallbeispiel: Schlechterbehandlung wegen Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus

Herr D. ist aus dem Irak nach Deutschland gekommen und hat [...] viele Jahre in einer anderen deutschen Stadt gewohnt und gearbeitet. Seine Ehefrau ist durch den Prozess der Familienzusammenführung mit dem entsprechenden Visum nach Deutschland gekommen und hat eine Aufenthaltserlaubnis [...] erhalten.

Nachdem sein Sohn geboren wurde, hat Herr D. dem Standesamt umgehend alle die Geburt betreffenden Unterlagen des Kindes vorgelegt, um zeitnah die Geburtsurkunde seines Sohnes zu erhalten. Nach einer längeren Wartezeit beanstandete das Standesamt die Heiratspapiere des Paares. Die geforderte Beglaubigung des Dokumentes besorgte Herr D. so schnell wie möglich und legte sie dem Standesamt vor.

Danach vergingen weitere zwei Monate, ohne dass die Geburtsurkunde ausgestellt wurde oder sich die Behörde in irgendeiner Weise äußerte. Ohne die Urkunde konnte das Kind in der gesamten Zeit nur unter Vorbehalt krankenversichert werden, notwendige Medikamente mussten vorfinanziert werden. Die Eltern konnten keine Anträge auf Kindergeld, Elterngeld, et cetera stellen, was erhebliche finanzielle Nachteile für die Familie bedeutete.

Das aufgesuchte Antidiskriminierungsbüro nahm nach Einverständnis von Herrn D. Kontakt zum Standesamt auf, bekräftigte noch einmal die nicht nachvollziehbare lange Bearbeitungszeit des Vorgangs und stellte die für die Familie belastende Situation dar. Es verwies auf die UN-Kinderrechtskonvention, nach der Neugeborene unverzüglich in das Geburtenregister einzutragen sind und stellte rechtliche Schritte in Aussicht.

Die Behörde reagierte umgehend und informierte das Antidiskriminierungsbüro, dass nach weiterer Überprüfung die Angelegenheit positiv beschieden worden sei. Der Brief mit der Geburtsurkunde wurde der Familie zeitnah zugestellt.⁴⁶

46 Vergleiche Antidiskriminierungsbüro & Caritas-Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit (2022). Jahresbericht 2021, Seite 12.

Das Fehlen von angemessenen Vorkehrungen, etwa im Sinne mangelnder Barrierefreiheit, trifft auf 21 Prozent der beratenen Fälle zu. Diese Form wird wie auch andere Verhaltensweisen als mittelbare Diskriminierung bezeichnet, weil hier eine Gleichbehandlung von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu ungleichen Teilhabemöglichkeiten führt und insofern auch benachteiligend wirkt. In 1 Prozent der Fälle wird auch eine diskriminierende Gesetzgebung erkannt, die sowohl als unmittelbare, als auch als mittelbare Diskriminierung auftreten kann.

Eine stringente Differenzierung der Fälle unter dem Aspekt, ob sie nach AGG justitiabel waren oder nicht, ist aufgrund der unterschiedlichen Datenlage nicht möglich, wird aber in den folgenden Diskriminierungsberichten angestrebt.

In diesem Bericht werden spezifizierte Diskriminierungs- und andere Gewaltformen und -praxen provisorisch aufgeführt, obwohl es an manchen Stellen inhaltliche Überschneidungen mit den in Abbildung 8 dargestellten Kategorien gibt. Dieses systematische Problem müsste noch gelöst werden.

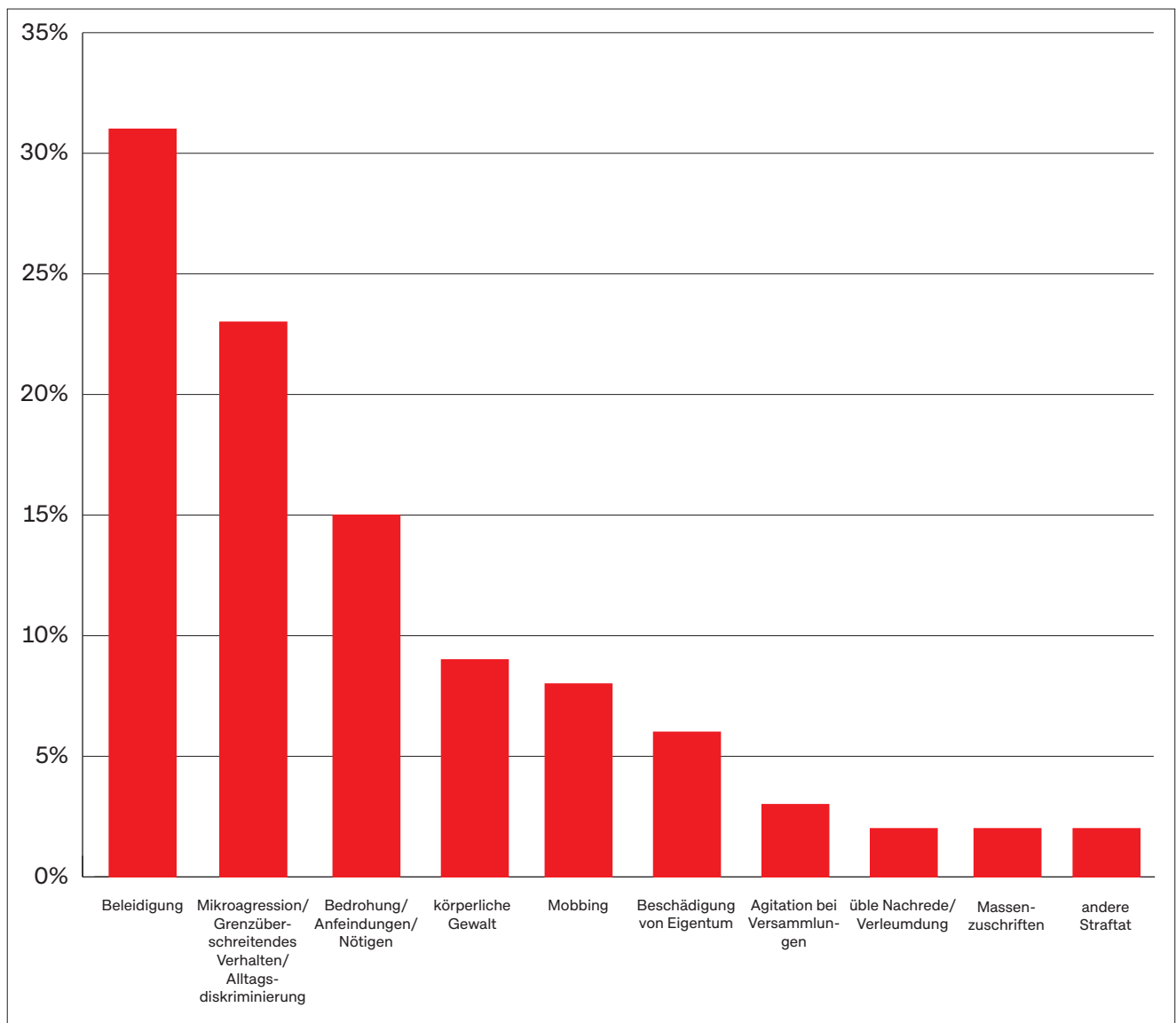


Abbildung 9: spezifizierte Diskriminierungs- und andere Gewaltformen und -praxen, Grundzahl: 261

Bei 69 Prozent der Fälle konnten eine oder mehrere Diskriminierungs- und/oder Gewaltformen und -praxen festgestellt werden. Hierunter fallen als größte Kategorien Beleidigungen, die in 31 Prozent der in 261 einbezogenen Fälle auftreten und Mikro-aggressionen im Sinne von allgemein grenzüberschreitendem Verhalten und Alltagsdiskriminierung im Umfang von 23 Prozent. Bedrohung, Anfeindung oder Nötigung wurde in 15 Prozent der Fälle gesehen, körperliche Gewalt in 9 Prozent der Fälle, Mobbing in 8 Prozent und Beschädigung von Eigentum (auch symbolisch) in 6 Prozent der berichteten Fälle. Die Agitation bei Versammlungen, Verleumdung oder Massenzuschriften beziehen sich hauptsächlich auf Fälle von Antisemitismus und machen gemessen an der Grundzahl daher nur 3 Prozent bis 2 Prozent der Fälle aus. Andere Straftaten werden bei 2 Prozent der Fälle genannt.

7. Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten

Der vorliegende erste Kölner Antidiskriminierungsbericht dient der Sichtbarmachung von Diskriminierung und der Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Menschen in Köln. Durch das systematische Vorgehen ist es erstmalig gelungen, die in Köln durch die Antidiskriminierungsbüros erhobenen Daten und Erfahrungswerte transparent zu machen und miteinander in Beziehung zu setzen. Hierdurch kann nun dargestellt werden, in welchem Umfang und in welchen Bereichen Diskriminierungen in Köln geschehen und erlaubt damit eine zielgenaue Bekämpfung von Diskriminierung in allen Bereichen. Diskriminierung wird in ihrer ganzen Bandbreite erfasst, da es nicht nur gruppenspezifische Diskriminierung sichtbar macht sondern auch Intersektionen erkennbar werden. Die Stadt Köln ist dem Grundsatz verpflichtet, dass alle Menschen gut, sicher und frei von Diskriminierungen in der Stadt leben können.

Die nun zur Verfügung stehenden Daten gestatten es der Stadt Köln, noch gezielter Projekte und Angebote zu fördern und zu initiieren in den Bereichen und für die Zielgruppen, für die es den größten Bedarf gibt. Darüber hinaus können hierdurch Bedarfe frühestmöglich erkannt werden, da eine Verstetigung des Berichtes es auch ermöglicht, Verschiebungen in den Diskriminierungsformen und -praxen zu erkennen.

Ziel für die kommenden Jahre ist es, neben den bereits eingebundenen Antidiskriminierungsberatungs- und Meldestellen weitere Akteure einzubinden, um den Kölner Antidiskriminierungsbericht zu einem wachsenden Berichtswesen zu entwickeln. Der Fokus dabei besteht in der Ansprache von weiteren zielgruppenspezifischen Anlauf-, Beratungs- und Meldestellen, die gewonnen werden sollen, den im ersten Bericht erarbeiteten Grundlagen sowohl quantitative als auch qualitative Daten beizusteuern.

Der Bericht verdeutlicht, dass eine Stärkung der Strukturen, die die Beratung und Meldung von Diskriminierung betreffen, gleichmäßig in Köln verteilt werden sollte. Ebenso ist eine Stärkung der Strukturen in Bezug auf die Dokumentation, insbesondere den Bereichen der Diskriminierung von LSBTI Personen und der Stärkung der Beratungsstruktur bei Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*ja erfolgen wünschenswert.

Die Stadt Köln beabsichtigt in Zukunft, die Daten der vom Land NRW initiierten Meldestellen in die kommenden Berichte zu integrieren. Auf Arbeitsebene erfolgen hierzu bereits Gespräche mit dem Land. Notwendig wird eine Harmonisierung der unterschiedlichen Daten und Erhebungsmethoden sein.

Mit dem ersten Kölner Antidiskriminierungsbericht geht die Stadt Köln neue Wege in der Bekämpfung von Diskriminierung. Dabei ist den Verfasser*innen bewusst, dass die vorliegenden Daten nur einen kleinen Teil der tatsächlich stattfindenden alltäglichen Diskriminierung abbilden. Ziel ist es daher, mit einem gut ausgebauten Netz an Beratungs- und Meldestellen Hilfestellungen für alle von Diskriminierung betroffenen Menschen in Köln anzubieten. Wichtig ist hierbei, dass diese Beratungs- und Meldestellen in ihrer Struktur unabhängig sind. Die Stadt Köln beabsichtigt daher das Berichtswesen zu verstetigen und dessen Ausbau voranzutreiben.

8. Nächster Bericht/Ausblick

Der hier vorliegende erstmalige Diskriminierungsbericht für die Stadt Köln basiert auf den Einzelberichten von drei ADB und Meldestellen, die in ihrer jeweils eigenen Systematik erstellt und veröffentlicht wurden. Für die Zukunft ist eine jährliche Berichterstattung zu empfehlen. Dabei sollten immer mehr Beratungs- und Meldestellen einbezogen werden, auch solche, die Antidiskriminierung nicht primär in ihrem Titel führen, gleichwohl aber Personen mit Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen beraten, wie zum Beispiel rubicon e.V. für das Feld der LSBTIQ oder agisra e.V., die eine zentrale Anlaufstelle für Migrantinnen* und geflüchtete Frauen* sind. Auch weitere Beratungsstellen, die sich auf bestimmte Betroffenenengruppen wie Schüler*innen fokussieren, sollten zur Mitarbeit gewonnen werden.

Unter den Beteiligten an diesem ersten Monitoringbericht wurde vereinbart, dass das sehr umfassende Erfassungssystem des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd e.V.), ergänzt um einige Kategorien und ggf. mit geeigneten Anpassungen die Grundlage für die zukünftige Erfassung von Fällen und strukturgebend für die kommenden Berichte sein soll. Da sämtliche Beratungs- und Meldestellen eine eigene Herangehensweise haben und im Schwerpunkt ja unterstützende Leistungen für die Ratsuchenden erbringen, bedeutet die Adaption der eigenen Erhebungssysteme bzw. die Übertragung der eigenen Daten in ein gemeinsames System einen erheblichen Aufwand, der neben der alltäglichen Beratungsarbeit geleistet werden muss. Hier gilt es, einerseits den zusätzlichen Nutzen eines städtischen Monitorings motivierend zu verdeutlichen, aber auch die entsprechenden Organisationen durch Fachexpertise, aber auch organisatorisch und finanziell zu unterstützen, um das weite Dunkelfeld der Diskriminierung Stück für Stück weiter ausleuchten zu können.

Weiterhin wird für die zukünftigen Berichte empfohlen, auf die hier vorgelegten Grundlagen (vor allem Kapitel 2 – Begriffsbestimmungen) zu verweisen und bei Bedarf in Diskussion zu gehen, um die gemeinsame Arbeitsgrundlage beizubehalten beziehungsweise zu aktualisieren.

Dazu gehört, die folgenden Aspekte zu klären⁴⁷:

- a) Eine begrifflich präzise Unterscheidung von Ebenen, Formen und Praxen von Diskriminierung sollte bedacht werden. Der Vorschlag im Theoriekapitel ist, Ebenen zu unterscheiden in: interaktionelle, institutionelle und strukturelle Ebene, Formen zu unterscheiden in: mittelbare und unmittelbare Diskriminierung und Praxen als spezifizierte Operationalisierung der Formen von Diskriminierung zu führen, zum Beispiel sind Beleidigungen und Erniedrigungen unmittelbare Formen von Diskriminierungen, das Fehlen von Vorkehrungen zur Vermeidung von Diskriminierungen wären mittelbare Diskriminierungen. Der Systematisierungsvorschlag der Formen und Praxen müsste auf seine Praxistauglichkeit hin überprüft werden.

⁴⁷ Vergleiche auch die ersten Schlussfolgerungen aus dem Theorieteil in Kapitel 2.5

- b) Die Klärung der Frage, ob die in den bisherigen Erfassungssystemen unterschiedenen Formen und Praxen von Diskriminierungen innerhalb des AGG und außerhalb es AGG wirklich trennscharf sind oder ob hier nicht Überschneidungen vorliegen, die wiederum systematisch getrennt geführt werden müssten, wäre ebenfalls von Bedeutung.
- c) Die Aufnahme des Begriffs „andere Gewalt(formen und -praxen)“ bei der Strukturierung von Tatbeständen, die eindeutig über Diskriminierung hinausgehen (zum Beispiel körperliche Gewalt; Massenzuschriften), wäre zudem notwendig, damit auch solche Formen und Praxen, die mit gruppenbezogener Abwertungen einhergehen, in der Stadtgesellschaft sichtbar gemacht werden können.

Auch der Stand der Diskriminierungsforschung und relevante bundes- oder europaweite Daten könnten in einem längeren Turnus betrachtet weiterhin von Interesse sein. In jedem Fall sollte die Kombination aus quantitativen Daten (Auswertung der Beratungsstatistiken) und qualitativen Daten (Fallbeispiele) beibehalten werden, da beide Datenarten ihren eigenen Aussagewert haben. Während die „Zahlen“ es erlauben, die Größenordnungen von Entwicklungen abzuschätzen und über die Zeit hinweg systematisch zu verfolgen, verdeutlichen die passenden Fallbeispiele, welche Kontexte, Formen und Praxen von Diskriminierungen auf welchen Ebenen und mit Blick auf welche Diversitätskategorien vorzufinden sind, welche Machtverhältnisse dabei eine Rolle spielen und in welchen Lebensbereichen sie stattfinden. Ggf. kann dadurch auch deutlich gemacht werden, welche Auswirkungen Diskriminierungserfahrungen auf die konkreten Lebensumstände der Betroffenen haben.

Für zukünftige Berichte bietet es sich an, zusätzlich zu dem sich wiederholenden Monitoringanteil temporäre Schwerpunktthemen zu setzen, die aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen aufgreifen und/oder nacheinander unterschiedliche Lebensbereiche oder Machtkonstellationen in den Fokus stellen.

In der aufeinander bezogenen Kombination der verschiedenen Datenquellen und mit Bezug zur sozialwissenschaftlichen Forschung soll mit einer kontinuierlichen Fortschreibung des Diskriminierungsberichtes für die Stadt Köln ein Beitrag geleistet werden, die Phänomene besser zu verstehen und entsprechend wirksam bekämpfen zu können.

9. Literatur

Aalders, Sophia/Ionescu, Camille/Beigang, Steffen (2022): Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/mindeststandards_antidiskriminierungsberatung.pdf;jsessionid=7460F4E0E37D6B3ECD5E508CE64B4B.intranet232?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 01.11.22).

Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2022): 25 Jahre Antidiskriminierungsbüro Köln. Jahresbericht 2020/2021. Link: https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2022/10/Jahresbericht_2020_2021_Finalversion.pdf (Abruf: 21.10.2022)

Antidiskriminierungsbüro & Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit im Caritasverband (2022): Jahresbericht 2021. Link: https://www.caritas-koeln.de/export/sites/ocv/.content/galleries/downloads/Jahresbericht_ADA_2021.pdf (Abruf: 21.09.2022)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2021): Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf;jsessionid=CA5BEAE384AFB0729A982219C7912B72.intranet232?__blob=publicationFile&v=9 (Abruf: 01.11.22).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (ohne jahr): Leben mit Behinderung. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/Umfrage_Leben_mit_Behinderung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 01.11.22).

Arndt, Susan (2020): Seximus*. Geschichte einer Unterdrückung. München: Verlag C.H. Beck.

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf;jsessionid=953D1266B4276EC74AF95CBC28B903F6.intranet232?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 01.11.22).

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf;jsessionid=18A8CBCFA9F-7CD11048E6993AB375336.intranet232?__blob=publicationFile&v=6 (Abruf: 9.10.22).

Berghahn, Sabine/Klose, Alexander/Lewalter, Sandra/Liebscher, Doris/Spangenberg, Ulrike/Wersig, Maria (2017): Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz. Hg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (Abruf: 9.10.22).

Brors, Christian (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Hg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.html (Abruf: 9.10.22).

Brumlik, Micha (2020): Antisemitismus. Ditzingen: reclam.

Brussig, Martin/Frings, Dorothee/Kirsch, Johannes (2019): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_in_der_oefentlichen_arbeitsvermittlung.pdf;jsessionid=AEA725FD6E0692C9883F568B747F0D4B.intranet221?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf: 01.11.22).

Bundesministerium des Innern und Unabhängiger Expertenkreis Antisemitismus (Hg.) (2017): Antisemitismus in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Link: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/expertenkreis-antisemitismus/expertenbericht-antisemitismus-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Abruf: 01.11.22).

Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan, Nikita (2005): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Bielefeld: transcript.

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/ Schuler, Julia, Handke, Barbara/Pickel, Gerd/ Brähler, Elmar (2020): Die Leipziger Autoritarismus Studie 2020: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf. In: Decker, Oliver /Brähler, Elmar (Hg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial Verlag, Seite 27-88.

DeZIM (Hg.) (2022): Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Link: <https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten/> (Abruf: 01.11.22).

Dieckmann, Janine (2017): Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. Link: <https://www.idz-jena.de/pubdet/wsd1-12> (Abruf: 9.10.22).

Each One Teach One (EOTO) e.V (Hg.) (2020): Afrozensus 2020. Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Link: <https://afrozensus.de/reports/2020/#main> (Abruf: 01.11.22).

Eisenhuth, Franziska (2015): Strukturelle Diskriminierung von Kindern mit unsicheren Aufenthaltsstatus: Subjekte der Gerechtigkeit zwischen Fremd- und Selbstpositionierungen. Wiesbaden: Springer VS. (Kinder, Kindheiten und Kindheitsforschung, Band 14)

Endruweit, Günter/Trommsdorff, Gisela (Hg.) (1989): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

European Union Agency for Fundamental Rights (Hg.) (ohne Jahr): EU LGBTI survey II. A long way to go for LGBTI equality. Link: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_germany.pdf (Abruf: 01.11.22).

Fachstelle [m²]/Meldestelle für antisemitische Vorfälle (2022): Antisemitische Vorfälle in Köln 2021. Jahresbericht. Link: [https://antisemitismus-melden.koeln/wp-content/uploads/2022/06/Antisemitische-Vorfaelle-in-Koeln-2021-Meldestelle-m².pdf](https://antisemitismus-melden.koeln/wp-content/uploads/2022/06/Antisemitische-Vorfaelle-in-Koeln-2021-Meldestelle-m2.pdf) (Abruf: 23.06.2022)

Farrokhzad, Schahrzad/Jagus, Birgit (2022): Policy Paper. Formen, Kontexte und Auswirkungen extrem rechter und rassistischer Gewalt auf das Alltagsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC in NRW. Erfahrungen und Beobachtungen von Fachkräften und in Institutionen – Perspektiven zum Weiterdenken. Link: https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/nachrichten/f01/amal_policy_paper_01.pdf (Abruf: 01.11.22).

Fleischer, Eva/Lorenz, Friederike (2012): Mit dem Anti-Bias-Ansatz Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit reflektieren. In: Effinger, Herbert/Bormann, Stefan/Gahleitner, Silke Birgitta/Köttig, Michaela/Kraus, Björn/Stövesand, Sabine (Hg.): Diversität und soziale Ungleichheit. Opladen: Verlag Barbara Budrich, Seite 243-254.

Frings, Dorothee (2018): Diskriminierungsschutz für Geflüchtete. Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete. Hg. von ARIC NRW und dem Paritätischen NRW. Link: <https://www.aric-nrw.de/literatur-materialien/download.html> (Abruf: 01.11.22).

Galtung, Johan (1975/2007): Frieden mit friedlichen Mitteln: Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur. Münster: agenda Verlag.

Gomolla, Mechthild (2017): Direkt und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert/El Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hg.) (2017): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, Seite 133-156.

Harbecke, Ulrich (2008): Das Kölner Buch der Religionen. Rheinfeld in Holstein: KVV Verlag.

Icks, Annette/Bijedić, Teita/Kay, Rosemarie/Latzke, Philipp/Merx, Andreas (2021): Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Schutz_vor_Diskr_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 01.11.22).

Jäger, Siegfried (2001). Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung. Duisburg: Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung.

Janda, Constanze/Wagner, Mathieu (2021): Diskriminierung von und wegen Kindern. Baden Baden: Nomos Verlag.

Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskrimierungserfahrungen_in_de_anhand_der_sex_identitaet.pdf;jsessionid=5BD18633E18C3DEA8B782DD0C6B74B54.intranet242?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf: XXX)

Karabulut, Aylin (2020): Rassismuserfahrungen von Schüler*innen. Institutionelle Grenzziehungen an Schulen. Wiesbaden: Springer VS.

Karpenstein-Eßbach, C. (1995): Zum Unterschied von Diskursanalysen und De-konstruktionen. In Weigel, S. (Hrsg.) Flächenpost und Postkarte. Korrespondenzen zwischen Kritischer Theorie und Poststrukturalismus. Köln, Weimar, Wien: Böhlau

Neubert, S./Reich, K. (2000): Die konstruktivistische Erweiterung der Diskurstheorie. Eine Einführung in die interaktionistisch-konstruktivistische Sicht von Diskursen. In H. Burckhart/H. Gronke/J.P. Brune (Hrsg.), Die Idee des Diskurses. Interdisziplinäre Annäherungen. Markt Schwaben: Eusl.

Kopp, Johannes/Schäfers, Bernhard (Hg.) (2010): Grundbegriffe der Soziologie. 10. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Lutz, Helma/Leiprecht, Rudolf (2021): Über die Multiplizität von Rassismus. In: Rat für Migration (Hg.): Rassismus als Praxis der langen Dauer. Welche Rassismusforschung braucht Deutschland – und wozu? RfM-Debatte 2012, Band 2. Link: <https://rat-fuer-migration.de/wp-content/uploads/2022/03/RfM-Debatte-2021-Welche-Rassismusforschung-braucht-Deutschland-Abschlusspublikation.pdf> (Abruf: 9.10.22).

Melter, Claus (Hg.) (2021): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Ramungen und Reflexionen. 2. erweiterte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Mendel, Meron (2020): Antisemitismus und Rassismus. Unterrichtsimpulse. Hg. von der Bildungsstätte Anne Frank und der FAZ (FAZ – Zeitung für Deutschlands Schulen). Link: https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Weiteres_P%C3%A4dagogisches_Material/FAZ_BS_Rassismus_Antisemitismus.pdf (Abruf: 9.10.22).

Merx, Andreas/Lewicki, Aleksandra/Schlenzka, Natalie/Vogel, Katrin (2021): Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität. Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis. Link: <https://www.stiftung-mercator.de/de/publikationen/diskriminierungsrisiken-und-handlungspotenziale-im-umgang-mit-kultureller-soziooekonomischer-und-religioeser-diversitaet/> (Abruf: 01.11.22).

Müller, Anne (2018): Diskriminierung im Kontext von Behinderung, soziale Lage und Geschlecht: Eine qualitative Analyse im Anschluss an Pierre Bourdieu. Bielefeld: transcript Verlag.

Pärli, Kurt (2017): Rechtswissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/El Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hg.) (2017): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, Seite 101-116.

Rippl, Susanne/Seipel, Christian (2022): Klassismus, Meritokratie und gruppenbezogene Vorurteile. Sozialer und kultureller Klassismus unter Studierenden: eine empirische Annäherung, Diskurs Kindheits- und Jugendforschung/Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research, 3-2022, Seite 355-371.

Rothermund, Klaus/Mayer, Anne-Kathrin (2009): Altersdiskriminierung. Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze. Kohlhammer.

Sacksofsky, Ute (2010): Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Mittelbare_Diskriminierung.html;jsessionid=83752FCB770FCDAF4838866E4733FC21.intranet212?nn=305438 (Abruf: 01.11.22).

Salzborn, Samuel (2004): Was ist moderner Antisemitismus? Link: <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/307644/was-ist-moderner-antisemitismus/> (Abruf: 9.10.22).

Scherr, Albert (2016a): Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Scherr, Albert (2016b): Diskriminierung/Antidiskriminierung: Begriffe und Grundlagen. In: APuZ. Link: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-anti-diskriminierung-begriffe-und-grundlagen/> (Abruf: 9.10.22).

Scherr, Albert/El Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hg.) (2017): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS.

Schmid, Lea/Diamond, Darla/Pflaster, Petra (Hg.) (2017): Lookismus. Normierte Körper – Diskriminierende Mechanismen – (Self-)Empowerment. Münster. Unrast Verlag.

Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM). Oldenburg: BIS Verlag.

Spivak, Gayatri Chakravorty (1988/2008). Can the Subaltern Speak? Postkolonialität und subalterne Artikulation, Wien: Turia + Kant.

Springsgut, Katrin (2021): Zwischen Zugehörigkeit und Missachtung: Empirische Rekonstruktionen zu studentischen Diskriminierungserfahrungen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Stadt Frankfurt am Main – Amt für interkulturelle Angelegenheiten (2012): Frankfurter Integrations- und Diversitätsmonitoring 2011-2014. Interkulturelle Öffnung von Stadt, Politik und Verwaltung.

Unabhängiger Expertenkreis Antisemitismus (Hg.) (ohne Jahr): Antisemitismus in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Hg. vom Bundesministerium des Innern. Link: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/expertenkreis-antisemitismus/expertenbericht-antisemitismus-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Abruf: 9.10.22).

Waldschmidt, Anne/Müller, Arne (2012): Barrierefreie Dienstleistungen – Benachteiligung von behinderten Menschen beim Zugang zu Dienstleistungen privater Unternehmen. Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_barrierefreie_dienstleistungen.html (Abruf: 01.11.22).

Wippermann, Carsten (2022): Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. 4. Auflage. Link: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/141246/b24dff04fcbf73ebf5e794a062e271ef/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf> (Abruf: 01.11.22).

Zick, Andreas (2021): Herabwürdigungen und Respekt gegenüber Gruppen in der Mitte. In: Zick, Andreas/Küpper, Beate (Hg.): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21 Hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Franziska Schröter. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf., Seite 181-212.

Zick, Andreas/Küpper, Beate (Hg.) (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21 Hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Franziska Schröter. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf.

10. Anhänge

10.1 System zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung des advd e.V.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd e.V.) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen mit aktuell 33 Mitgliedorganisationen aus 13 Bundesländern⁴⁸. In einem mehrjährigen kooperativen Prozess wurde folgendes System zur Dokumentation der Antidiskriminierungsberatung entwickelt. An der Entwicklung war auch das Antidiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichekeits gegen Gewalt e.V. beteiligt. Es ist auch eine wichtige und anerkannte Grundlage für die aktuell veröffentlichte Expertise „Mindeststandards zur Dokumentation der Antidiskriminierungsberatung“, mit der die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das DeZIM-Institut beauftragt hat (vergleiche Aalders, Sophia/Ionescu, Camille/Beigang, Steffen (2022)).

Zur Übersicht ist hier das Erfassungssystem in seinen wesentlichen Hauptkategorien wieder gegeben. Sämtliche Unterkategorien erstrecken sich über drei Ebenen und umfassen mehr als 420 Einzelitems.

Allgemeine Informationen zum Fall

- Zeitpunkt/Zeitraum
- Zugang zur Beratung
- Ziele
- Zuständigkeit

⁴⁸ Vergleiche <https://www.antidiskriminierung.org/ber-uns-1> (Abruf: 05.12.2022)

Fallvignette

relevante Machtverhältnisse (analytisch)	Lebensbereiche
<ul style="list-style-type: none">• Rassismus• Sprache• Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus• Antisemitismus• Religion• Weltanschauung• Behinderung• Chronische Krankheit• Geschlecht• Kind/Kinderwunsch/Schwangerschaft• Sexuelle Identität• Lebensalter• Adultismus• Sozialer Status• Körpergewicht• Äußeres Erscheinungsbild• Nähe/Beziehung zu markierter Person	<ul style="list-style-type: none">• Arbeit• Justiz/Gerichte• Güter/Dienstleistungen• Polizei• Wohnen• Soziale Dienste (Pflegedienst, Erziehungsberatung,...)• ÖPNV• Medien/ Internet• Bildung• Gesundheitssystem• Behörden• persönlicher Nahbereich (Familie, Freund*innen, ...)• Öffentlicher Raum• andere

Form der Diskriminierung nach AGG (mittelbar und unmittelbar)

- unangemessenes Verhalten/Würdeverletzung
- Benachteiligung/Schlechterbehandlung
- Ausschluss/Teilhabeverweigerung
- andere
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Fehlen angemessener Vorkehrungen
- Mobbing
- Diskriminierung wegen einer Diskriminierungsbeschwerde (Viktimisierung)
- Diskriminierung wegen Unterstützung einer Diskriminierungsbeschwerde (Viktimisierung)

Andere Formen und Praxen der Diskriminierung und Gewalt „außerhalb“ des AGG

- Mikroaggression/grenzüberschreitendes Verhalten/Alltagsdiskriminierung
- Mobbing
- üble Nachrede/Verleumdung
- Beleidigung
- Bedrohung/Anfeindung/Nötigung
- körperliche Gewalt
- Beschädigung von Eigentum
- andere Straftat
- diskriminierende Gesetzgebung
- andere

Ebene der Diskriminierung

- individuelle Ebene (institutionelle Ebene nachgeordnet)
- institutionelle Ebene (individuelle Ebene nachgeordnet)
- individuelle und institutionelle Ebene
- strukturelle Ebene

Rechtliche Einschätzung

- AGG relevant oder nicht?

Relevante Machtverhältnisse (praktisch)

Interventionen

- außergerichtliche Interventionen
- Schätzung des Umfangs für alle außergerichtlichen Interventionen
- Gründe gegen rechtliche Schritte
- rechtliche Interventionen
- Beschreibung des Interventionsverlaufs
- In welcher Sprache findet die Beratung statt?
- Kooperationen

10.2 Leitfaden zur Erstellung der Fallbeispiele

Folgende orientierende Fragen bzw. Themen können dabei unterstützen, solche eigenständig formulierte Fallbeispiele zu erstellen:

A: Hilfsfragen zur Fallrekonstruktion vor Intervention durch die ADB:

1. Wie hat sich die Situation konkret dargestellt?
2. Wer war in welchen Rollen beteiligt?
3. Was war der Verlauf des Geschehens? Was war der situative Kontext?
4. Gab es dritte Personen (zum Beispiel Beobachter*innen) und wie haben die sich verhalten?
5. An welchem Ort/welchen Orten hat das Geschehen stattgefunden?
6. Welche Form(en) von Diskriminierung waren erkennbar? (zum Beispiel rassistische, sexistische Diskriminierungsformen, andere Diskriminierungsformen, intersektionale Diskriminierung)?
7. Falls die Diskriminierungen in institutionellen Kontexten stattfanden: wie war der Umgang der Institution damit während und nach dem Diskriminierungsereignis?
8. Welche Folgen hatte die Diskriminierungserfahrung für die Betroffenen? (zum Beispiel psychisch, sozial, strukturell, ...)?
9. Was waren die Handlungsstrategien der Betroffenen und ggf. ihrem sozialen Umfeld im Umgang mit der Diskriminierungserfahrung vor dem Aufsuchen der ADB? Mit welchem Erfolg?

B: Hilfsfragen zur Fallrekonstruktion während und nach der Intervention durch die ADB:

10. Welche Interventionsschritte hat die ADB übernommen und was ist (jeweils) daraufhin passiert?
11. Hat die ADB ggf. noch andere Personen und/oder Institutionen hinzugezogen und wenn ja, aus welchem Anlass/welchen Anlässen und in welcher Funktion?
12. Wie hat die ratsuchende Person/die ratsuchenden Personen und die anderen an der Diskriminierungssituation Beteiligten darauf reagiert? Was hat sich geändert?
13. Wie ging der Fall aus? (Kenntnisse der ADB aus dem letzten Beratungsgespräch mit der ratsuchenden Person/den ratsuchenden Personen)

Autor*innen

Kluß, Anno
Farrokhzad, Schahrzad

Kontakt

Stadt Köln
Amt für Integration und Vielfalt
Kleine Sandkaul 5, 50667 Köln
T: 0221 221-31115
diversity@stadt-koeln.de
www.stadt.koeln

Stand: Februar 2023



Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

Amt für Integration und Vielfalt
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung
Zentrale Dienste der Stadt Köln

13-JG/030-23/16/03.2023

