



Amt für Integration und Vielfalt  
Kommunales Integrationszentrum  
Frau Kolping

Telefon: (0221) 221 29293  
E-Mail: [sabine.kolping@stadt-koeln.de](mailto:sabine.kolping@stadt-koeln.de)  
Datum: 22.11.2021

## Dokumentation der Digitalen Konferenz Interkulturelles Köln von Freitag, den 05.11.2021



<b>Inhalt</b>	<b>Seite:</b>
<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Begrüßung durch die Oberbürgermeisterin</b>	<b>4</b>
<b>Workshops</b>	
➤ <b>Empowerment für Menschen mit Rassismuserfahrungen</b>	<b>5</b>
➤ <b>Als Organisation rassistisch handeln</b>	<b>6</b>
➤ <b>Der zweite Blick: Komplexität und Intersektionalität in der rassistischen Bildungsarbeit“</b>	<b>7</b>
➤ <b>Diskriminierungssensible Sprache – warum lohnt sich die Mühe?“</b>	<b>9</b>
➤ <b>Allyship</b>	<b>10</b>
<b>Resümee</b>	<b>11</b>

## Vorwort

Die Konferenz Interkulturelles Köln (KIK) ist seit Jahren eine wichtige Veranstaltung, um insbesondere Akteur\*innen aus den Bereichen Migration und Integration zu vernetzen und Impulse für die weitere Zusammenarbeit zu geben. Pandemiebedingt fand sie als digitales Format und als Fortsetzung der Veranstaltung im Januar am 05.11.2021 statt.

Der Titel lautete: „Solidarische Stadtgesellschaft – eine Millionen gegen Rassismus!“. Die Veranstaltung hatte die Themen Anti-Rassismus und Zivilcourage in den Fokus genommen und war rassismuskritisch angelegt und entsprechend mit einem Awareness-Konzept ausgestattet. Diese Ausrichtung zeigte sich unter anderem in der diversen Besetzung der Planungsgruppe, an der Verpflichtung eines Awareness-Teams, der Beteiligung von Referent\*innen of Color und an der Ergänzung des Programms durch einen Empowerment-Workshop für Menschen mit Rassismus-Erfahrungen.

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

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

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

Dem Kommunalen Integrationszentrum (KI) im Amt für Integration und Vielfalt der Stadt Köln war es als Veranstalterin der Konferenz wichtig, dass die digitale KIK ein sicherer und diskriminierungssensibler Ort für alle ist. Um dies zu ermöglichen, wurde die Konferenz von einem Awareness-Team begleitet.

Sechs geschulte Mitarbeiter\*innen des Teams von Pamoja Afrika e.V. unter der Lei-

tung von Helene Batemona-Abeke stellten als Awareness-Team sicher, dass die digitale KIK ein diskriminierungssensibler Ort für alle war und Schutzräume verfügbar waren. Sie nahmen als Beobachter\*innen an den Workshops teil – immer bereit einzugreifen, wenn Rassismen oder Diskriminierungen drohten oder sich jemand aufgrund der Geschehnisse unwohl fühlte. Sowohl der Veranstalterin, den Referent\*innen als auch den Teilnehmer\*innen gab dies Sicherheit und dies wurde im Feedback zur Konferenz als sehr positiv erwähnt.

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

## **Begrüßung durch die Oberbürgermeisterin Henriette Reker**

Alle fünf Workshops wurden von einer Video-Botschaft der Oberbürgermeisterin Henriette Reker eingeleitet, die wie folgt lautete:

„Liebe Teilnehmende,

ich freue mich, dass ich auch den zweiten Teil der Digitalen Konferenz Interkulturelles Köln mit einer Videobotschaft eröffnen darf.

Die Themen Anti-Rassismus und Rassismus-Kritik, die bei dieser Konferenz im Mittelpunkt stehen, liegen mir als Oberbürgermeisterin unserer durch Vielfalt geprägten Stadt sehr am Herzen.

Köln hat sich der Idee der „Offenen Stadtgesellschaft“ verschrieben und entwickelt sie laufend weiter: Es gibt bereits eine ganze Reihe von Ansätzen, bei denen der Rat, die Verwaltung und ich als Oberbürgermeisterin uns positioniert haben und aktiv engagieren. Zu nennen sind da etwa die Ächtung des N-Wortes, eine aktive Auseinandersetzung mit unserem postkolonialen Erbe, die Unterstützung von Projekten zu den Themen Anti-Rassismus und Rassismus-Kritik, schließlich die ersten Schritte Richtung „Interkulturelle und diskriminierungssensible Öffnung der Stadtverwaltung“.

Diese Konferenz fördert und begleitet seit Jahren den Diskurs zwischen verschiedenen Akteur\*innen. Wie bei der ersten Veranstaltung im Januar, die digital lief, trägt sie

den Titel: „Solidarische Stadtgesellschaft – Eine Million gegen Rassismus!“

Sehr gerne stelle ich mich hinter diese Forderung, denn nach wie vor prägt Alltagsrassismus das Leben vieler Menschen in Köln. Große Sorge bereiten mir die antisemitischen Vorfälle, die sich in Deutschland und leider auch in Köln ereignen.

Es sind Gründe, warum jede und jeder seine und ihre persönlichen Anschauungen und Sprachgewohnheiten immer wieder einmal selbstkritisch hinterfragen und hinterfragen lassen sollte. Es geht darum, das eigene Bewusstsein zu schärfen und eine klare Haltung gegen Rassismus zu entwickeln. Wir sind alle aufgerufen, solidarisch zu handeln und Zivilcourage zu entwickeln.

Ich würde mich sehr freuen, wenn diese Konferenz und die sich daraus entwickelnden Impulse unser Zusammengehörigkeitsgefühl stärken würden und die Vernetzung von Gleichgesinnten gefestigt wird.

Und ich freue mich besonders, wenn wir uns im kommenden Jahr, dann hoffentlich wieder in Präsenz, sehen können und die Konferenz auch live Diskurse anregt und die Vernetzung fördert.

Abschließend bedanke ich mich bei den Kolleg\*innen des Kommunalen Integrationszentrums für die Organisation der heutigen Veranstaltung und bei dem Awareness-Team von Pamoja Afrika e.V. für ihre Begleitung. Ich wünsche allen Teilnehmenden eine gute Konferenz mit intensivem Austausch und nachhaltigen Eindrücken.“

## **Workshops**

### **Workshop 1: „Empowerment für Menschen, die Rassismus erfahren haben“ von 09:30 – 12:00h**

Der erste Workshop mit dem Titel: „Empowerment für Menschen mit Rassismuserfahrungen“ fand unter der Leitung von Tsepo Bollwinkel statt. Er ist freiberuflicher Trainer und Bildungsreferent aus Braunschweig. Den Vorbereitenden war wichtig, dieses Mal

einen Empowerment-Workshop ins Programm aufzunehmen, um den Bedarf – auch innerhalb der Stadtverwaltung – zwar nicht zu decken, aber zumindest aufzugreifen.

Da der Workshop einen „safe space“, einen sicheren Raum für Erlebtes bieten sollte, gibt es davon keine inhaltliche Zusammenfassung. Der Referent selber beschreibt den Inhalt folgendermaßen: „Das alltägliche Erleben von Rassismus ist vor allem eins: furchtbar anstrengend. Ein Empowerment-Raum ist deshalb vor allem eine Gelegenheit zur Erholung von diesem Dauerstress, ein Raum des ungestörten Austausches und der Vernetzung.“

Gleichzeitig bedeutet Empowerment, das, was so anstrengend ist, zu verstehen. Wenn nicht mehr die Belastung durch Rassismus als ein persönliches Defizit erlebt wird, können andere, stärkende Formen des Umgangs entwickelt werden. Das gemeinsame Wissen schafft Entlastung. Das wichtigste Wissen, das in diesem Workshop geteilt wird, ist das Wissen um Möglichkeiten des Überlebens, der Widerständigkeit, des Feierns unserer gemeinsamen Erfahrungen und Errungenschaften.“

Im Feedback und in persönlichen Gesprächen nach dem Workshop mit einigen Teilnehmenden wurde ein durchweg positives Resümee gezogen: Die liebevolle und unterstützende Atmosphäre hätte dazu angeregt, eigenes Erleben offen auszusprechen. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass es dringend notwendig sei, unabhängige Beratungs- und Beschwerdestellen einzurichten, bei denen an der Arbeits-stelle erfahrene Rassismen bearbeitet werden könnten.

## **Workshop 2: „Als Organisation rassismuskritisch Handeln“, mit Josephine Apraku, Bildungsreferent\*in und Autor\*in (maximal 25 Personen) von 10:00 – 12:00h**

Die Referentin sagt selber über ihren Workshop: Oft sind es Einzelpersonen, die sich in ihrer Organisation dafür einsetzen, dass Rassismus gemeinsam angegangen wird. Wenn rassistischer Diskriminierung in Organisationen nachhaltig und ganzheitlich begegnet werden soll, muss Rassismuskritik institutionalisiert werden. Sprich: Kritik an Rassismus muss zu einer Gemeinschaftsaufgabe werden, in der das Handeln von Einzelpersonen gegen Rassismus durch die Strukturen der Organisationen auf allen Ebenen gestützt wird.

Im Workshop wurde ein kritischer Blick auf den eigenen Arbeitskontext geworfen und Handlungsoptionen überlegt, um Rassismus etwas entgegenzusetzen. Die Teilnehmenden wurden in die Lage versetzt, anhand von Fragen „Schwachpunkte“ in ihrem Arbeitsalltag aus rassismuskritischer Sicht zu beleuchten.

- Gibt es geschützte Räume, in denen sich Personen mit Rassismuserfahrungen austauschen können?
- Stehen für die rassismuskritische Öffnung finanzielle Mittel bereit?
- Werden Selbstbezeichnungen wie People of Color oder Schwarze Deutsche genannt oder eher Fremdbezeichnungen wie Migrant\*in oder Flüchtling?
- Werden Weiße Mitarbeitende verpflichtet, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen?
- Welche Bilder werden für Plakate oder Flyer verwendet? Was sind Beispiele für Fragen, die Hilfestellung bei der rassismuskritischen Beleuchtung des eigenen Arbeitskontextes geben konnten.

Die Teilnehmenden haben die praktische und alltagsnahe Ausrichtung des Workshops sehr geschätzt und hätten sich mehr Zeit gewünscht, um weiter in die Tiefe gehen zu können.

### **Workshop 3: „Der zweite Blick: Komplexität und Intersektionalität in der rassismuskritischen Bildungsarbeit“ mit Serçe Berna Öznar-çiçeği, pädagogische Leitung von „Çirikli“ und Timm Therre, KI Köln von 10:00 – 12.00h**

Der Begriff der Intersektionalität hat seinen Ursprung in den marginalisierten Widerständen. Wie sahen bzw. sehen diese marginalisierten Kämpfe aus? Wie haben sie sich auf die rassismuskritische Bildungsarbeit ausgewirkt? Oftmals werden Widerstände, aber auch Menschen eindimensional betrachtet und es wird vielleicht erst mit dem zweiten Blick gesehen, welche Komplexität sie innehaben. Ziel des Workshops war es, den Teilnehmenden einen Einblick in Errungenschafts- und Verdrängungsprozessen im Rahmen dieser Kämpfe und darüber hinaus zu geben. Zudem wurden die Teilnehmenden im Rahmen des Workshops durch Methoden in einem selbstreflexiven

Prozess hinsichtlich der Thematik angeregt.

In dem Workshop „Der zweite Blick: Komplexität und Intersektionalität in der rassistischen Bildungsarbeit“ wurde das Thema vielschichtig bearbeitet. Um die Komplexität zu verdeutlichen, ging es im ersten Teil um die Frage „Was sind Identitäten?“ und die damit verknüpften kollektiven Identitäten. Nachdem diese Phänomene erläutert wurden, folgte eine exemplarische Darlegung einiger bekannter „kollektiver Kämpfe“.

Im ersten Schritt wurde von den Referent\*innen eine Selbstreflexion der Teilnehmenden zum Thema Identitäten und die Beschäftigung mit den eigenen Privilegien angeleitet, um ein Bewusstsein für das Thema Identitäten in Verbindung mit Intersektionalität zu schaffen und die eigene Auseinandersetzung mit Identitätszugehörigkeiten zu erkennen.

Dem folgte ein Diskurs zur „Identitätspolitik“ mit Begriffserläuterungen wie Identitäten, Intersektionalität, Fremdzuschreibung und Eindimensionalität.

Im zweiten Teil der Veranstaltung wurden fünf „Kollektive Kämpfe“ exemplarisch vorgestellt: Gastarbeiter\*innen (z. B. Ford Streiks und die damit in Verbindung stehende Ermächtigung aus der Kollektivität), Neue Schwarze Bewegung (Frauenbewegung/Black Lives Matter/ Eine emanzipierte Sprache entsteht/Selbstbezeichnung entsteht- Progressivität – Begriff „Weiß“ wird eingeführt), Antifaschistische Selbstorganisation, Selbstorganisation von Geflüchteten und Jüdische Selbstorganisation nach 1945 dargestellt.

Als Beispiel eines kollektiv intersektionalen Kampfes wurde der „Stonewall-Aufstand“ und dessen Entwicklung bzw. Auswirkungen bis heute näher erläutert. Hier wurde deutlich gemacht, dass der Ursprung des Aufstandes von Transmenschen of Color hervorging. Dieser Widerstand wurde von einem Narrativ, das von *weißen* homosexuellen Cis-Menschen dominiert wurde, zunehmend verdrängt. Dies verdeutlichten die Referierenden anhand von Fotos des 50. jährigen Stone Wall Jubiläums in Köln. Der Ursprung der Pride Bewegung ist in Vergessenheit geraten. Zudem ist die starke Kommerzialisierung des Themas (Rainbow Washing) nachdrücklich dargelegt worden, welche vor allem durch die CSD-Parade und die damit verbundenen Bilder in dem Vortrag verdeutlicht wurde.

Im letzten Teil des Workshops sind die Teilnehmenden angeleitet worden, ihre eigene rassismuskritische Arbeit zu hinterfragen und die daraus resultierenden Auswirkungen auf ihre eigene pädagogische Arbeit zu zeichnen. Hierzu gehörten die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien und die Methode des Perspektivwechsels.

#### **Workshop 4: „Diskriminierungssensible Sprache – warum lohnt sich die Mühe?“ Oyindamole Alashe, freie Journalistin und Beraterin von 13:30 – 15:30 h**

Sprache ist ein Spiegelbild unserer Gesellschaft. Sie bildet unsere Realitäten ab und zeigt, welche Machtverhältnisse sich in der Vergangenheit gebildet haben und bis heute herrschen. Sprache ist auch ein Ausdruck von gesellschaftlichen Normvorstellungen. Sprache ist kraftvoll, aber sie alleine kann keine gesellschaftlichen Verhältnisse verändern. Diskriminierungssensible Sprache ist trotzdem ein wichtiges Instrument, um Ungerechtigkeiten sichtbar zu machen, sich kritisch damit auseinanderzusetzen und um Ausgrenzungen zu vermeiden und Teilhabe für möglichst alle zu ermöglichen.

Folgende Formen von Diskriminierung durch Sprache können unterschieden werden: Abwertung, Homogenisierung durch Verallgemeinerungen (**Die** Muslime) und dadurch Entmenschlichung, Schimpfworte und negative Verwendung neutraler Begriffe, Verniedlichung (z.B. Frauen als „Mädels/ Girls“ bezeichnen), Othering (jemand „fremd machen“ mit Hilfe von Sprache, wie z.B. „Woher kommst Du?“), jemand zur Expert\*in/verantwortlich machen für sein vermeintliches/zugeschriebenes Herkunftsland (z.B. zu Politik Erdogans),

Einer der Fragen, die sich Menschen stellen sollten: In welcher Gesellschaft möchte ich leben? Die Antwort auf diese Frage zeigt die eigene Haltung und Sprache kann – diskriminierungssensibel und inklusiv verwendet - ein positives Klima schaffen.

Fazit des Workshops: Sprache formt Wirklichkeiten, alle haben so die Macht, die Realität mitzugestalten.

Zum Schluss stellte Frau Alashe ihren 6 Punkte-Plan für eine diskriminierungssensible Sprache vor:

1. Haltung entwickeln
2. Marginalisierte Gruppen mit einbeziehen (aus dem Team / Expert\*innen von außen)
3. Weiterbildung / Schulung von Mitarbeitenden
4. Leitfäden entwickeln
5. Auf dem Laufenden bleiben
6. Fehlerkultur entwickeln

## **Workshop 5: „Allyship“ mit Dr. Jule Bönkost, Berlin von 14:00 – 16:00h**

Wer in unserer Gesellschaft *weiß* positioniert ist bzw. *weiß* gelesen wird, hat Privilegien – mehr Teilhabechancen und stößt weniger auf Vorurteile. Diese Positionierung und die damit verbundenen Privilegien lassen sich ebenso wenig selbstbestimmt aussuchen wie abstreifen. Das zu akzeptieren, ist nicht leicht – aber Voraussetzung für das Konzept „Allyship“, dem sich im Rahmen der KIK insgesamt 15 Teilnehmende aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft unter Anleitung von Frau Dr. Bönkost annäherten.

Die Referentin begann mit einem kurzen Input zur Herleitung. „Allyship“, ein englischer Begriff, der sich nicht ganz passgenau ins Deutsche übersetzen lässt, hat in den USA eine sehr viel längere Tradition als in Deutschland. „Allyship“ – in etwa: Verbündete\*r für von Rassismus negativ Betroffene sein – geht über eine Selbstinszenierung als Antirassist\*in hinaus. In dem Begriff vereint sich der Wille, Ungleichheit im Rahmen von Rassismus zu überwinden, mit dahingehend tatsächlich verändertem Handeln.

Mithilfe eines Stufenmodells stellte Frau Dr. Bönkost die typischen Stadien in der Auseinandersetzung von *Weiß* mit Rassismus dar: Beginnend mit Abwehr, über Zorn, Schuldgefühle, Scham und Anerkennung, schließlich hin zu Akzeptanz und Gestaltung. Anhand des Stufenmodells überlegten die Teilnehmenden in Kleingruppen, welche Stadien sie von sich selbst kennen und wo sie sich aktuell verorten.

Anschließend gab die Referentin den Teilnehmenden mehrere Fragen zur Selbstverortung in der *weißen* Bündnisarbeit gegen Rassismus an die Hand, etwa „Wie reagiere ich, wenn mir jemand sagt, dass eine Aussage oder Handlung von mir auf rassistischen Vorurteilen basiert?“ oder „Setze ich meine *weißen* Privilegien als Ressource für mein rassismuskritisches Handeln ein?“. Die persönlichen Erfahrungen, Entwicklungen, aber auch Herausforderungen und Schwierigkeiten in Bezug auf diese Fragen wurden nach einer Selbstreflexion ebenfalls in einer Kleingruppe diskutiert.

In der Schlussrunde äußerten sich die Teilnehmenden zu nächsten Schritten, die sie sich selbst im Anschluss an den Workshop vornahmen. Die Vorsätze reichten von „mehr und bewusst Zeit für die Auseinandersetzung mit Rassismus nehmen“ über „mehr mit Betroffenen selbst sprechen“ hin zu „mehr Einschreiten, auch in rein *weißen* Kontexten“.

Insgesamt bot der Workshop den Teilnehmenden viele neue Denkanstöße und konkrete Ideen für verändertes eigenes Handeln in Bezug auf Rassismus.

## **Resümee:**

Die Veranstalterin, die Referent\*innen, Organisator\*innen und Unterstützer\*innen waren insgesamt zufrieden mit der zweiten digitalen Konferenz in 2021. Das Feed-Back der Teilnehmenden war ebenfalls insgesamt positiv und konstruktiv.

Das Thema Rassismus und die Strategien, mit der eine Stadtgesellschaft dem entgegenzutreten und handeln muss, sind unbedingte Erfordernisse. Es geht alle an! Selbst die Akteur\*innen, die professionell im Bereich Integration tätig sind, müssen fortwährend ihre Haltung hinterfragen und mehr Zivilcourage entwickeln.

Die Bereicherung der Konferenz durch einen Empowerment-Workshop für Menschen mit Rassismuserfahrungen hat deutlich gezeigt, dass Alltagsrassismus sich auch am Arbeitsplatz zeigt und dass die Arbeitgeber\*innen unabhängige Beschwerdestellen schaffen müssten, um die Betroffenen zu schützen.