

Herausgegeben von
neue deutsche organisationen

Gleich ≠ Gleich

**Antidiskriminierungs-
und Gleichstellungsdaten
im Gespräch**

RASSISMUS
IST
WIE ES BEI BETROFFENEN ANKOMMT!

ARTIKEL 1
UN-ANTI-RASSISMUS
KONVENTION
#ICERD

WIR
MACHEN ES
SCHON
SO!

WIR
KÖNNEN
LERNEN
VON
DER
FRAUEN-
BEWEGUNG

WIR KÖNNEN NICHT LÄNGER WARTEN...

GENDER
BEWEGUNG

#METOO

WIR MÜSSEN DIE
EINWANDERUNGS-
GESELLSCHAFT
→ PROFESSIONALISIEREN ←

WERDE
JETZT DEIN
MH-PROBLEM
LOS!

ANTI
MH*
TABLETTE

WARUM
BIST
DU
SCHWARZ?

10%
MEHR
FRAUEN
IN DEN
VORSTÄNDEN

N-----
PRINZESSIN

*MIGRATIONS-
HINTERGRUND

Pippi

ICH
HABE AUCH
M.H.!

HÄ?
DU BIST
DOCH
PRIVILEGIERT

ARABER

SINDE

PACK

OHNE
GENAUE DATEN-
ERFASSUNG
KÖNNEN
WIR

leben
REALITÄTEN
NICHT ABBILDEN
JENSEITS
VON SCHUB-
LADENDENKEN

WIR
LEBEN IN
EINER
DIN A4
GESELLSCHAFT

27

29,7

WELCHEN
KAMPF WILLST
DU
KÄMPFEN ?

- 5** **Dr. Ralf Kleindiek**
Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Grüßwort
- 6** **Gün Tank**
neue deutsche organisationen
Gleich ist ungleich gleich ...
- 9** **Daniel Gyamerah & Lucienne Wagner**
«Vielfalt entscheidet –
Diversity in Leadership»
Zur gesellschaftspolitischen
Bedeutung von Antidiskriminierungs-
und Gleichstellungsdaten
- 14** **Dr. Linda Supik**
Universität Münster
Gleichstellungsdaten für gleich-
berechtigte gesellschaftliche
Teilhabe
- 18** **Simon Woolley**
Operation Black Vote
Die «Race Disparity Unit»
im Vereinigten Königreich:
Rassismus planvoll bekämpfen
- 22** **Ferda Ataman**
neue deutsche organisationen
Wie steht es um Vielfalt in ...?
Wie wir Repräsentationslücken
sichtbar machen
*Studien über «Personen mit Migrations-
hintergrund»*
- 26** **Dr. Fessum Ghirmazion &
Petra Wlecklik**
IG Metall
Die Mitgliederbefragung
der IG Metall
- 29** **Doris Liebscher**
Humboldt-Universität zu Berlin
Empirische Gleichstellungsdaten
als antidiskriminierungsrechtliche
Instrumente
*Gedanken zu Nebenwirkungen und
flankierenden Maßnahmen*
- 33** **Rainer Stocker**
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Daten zur Sichtbarmachung rassistischer
Diskriminierung
*Warum sich die Suche nach
neuen Wegen lohnt*
- 37** **Mechthild Rawert**
Deutscher Bundestag
Von Daten zu Taten:
Gesundheitliche Ungleichheit abbauen
- 40** **Dr. Tobias Hübinette**
Karlstad-Universität & Team Equality Data
Die Debatte zu Gleichstellungsdaten
in Schweden
- 45** **Yilmaz Kahraman**
Alevitische Gemeinde Deutschland
Diversifizierung und Partizipation
durch Gleichstellungsdaten
*Alevit*innen zwischen antimuslimischem
Rassismus und communityinterner
Diskriminierung*
- 48** **Marina Chernivsky**
Perspektivwechsel Plus
Perspektivendivergenz im Umgang
mit Antisemitismus
- 52** **Ivana Domazet**
Flüchtlingsrat Brandenburg
Die Bedeutung der Ermittlung besonderer
Bedürfnisse von Asylsuchenden
- 56** **Ruta Yemane**
Wissenschaftszentrum für
Sozialforschung Berlin
Die Geister, die wir riefen
- 59** **Dr. Jane Weiß**
Humboldt-Universität zu Berlin
Chancen und Risiken von Gleich-
stellungsdaten für Sinti und Roma
in Deutschland
- 62** **Sarah Chander**
ENAR
Bekämpfung rassistischer Ungleichheit:
Eintreten für Gleichstellungsdaten
auf EU-Ebene

Herausgebende

neue deutsche organisationen
Potsdamer Straße 99, 10785 Berlin
www.neue-deutsche-organisationen.de
gleichstellungsdaten@neue-deutsche-organisationen.de

Redaktion

Meral El, Gün Tank,
Koray Yılmaz-Günay

Übersetzung ins Deutsche

Nossa Schäfer, Koray Yılmaz-Günay

Lektorat

Elisabeth Göske

Design

Büro Farbe
www.buero-farbe.de

V.i.S.d.P.

Ferda Ataman
Gün Tank

Berlin, Dezember 2017

Grußwort des Staatssekretärs im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ein Beitrag von Dr. Ralf Kleindiek
für das Gleichstellungsdossier
der *neuen deutschen Organisationen*

Zu sagen, was ist, ist oft Ausgangspunkt für gesellschaftspolitische Veränderungsprozesse. Jedenfalls ist es notwendig, sich ein zutreffendes Bild gegenwärtiger Zustände zu machen, um Missstände beheben und etwas verändern zu können. Daher unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Impuls der Neuen Deutschen Organisationen zur Debatte über Gleichstellungsdaten. Dieses Dossier bildet den Diskussionsstand ab und stellt Daten und Befunde aus verschiedenen Fachdisziplinen dar. So erlaubt das Gleichstellungsdossier, Barrieren zu identifizieren, die den gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe hindern, und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf.

Im BMFSFJ fühlen wir uns selbst angesprochen. Eine vielfältige Gesellschaft braucht eine vielfältige Verwaltung – dies ist immer auch ein Grad-

messer der sozialen Durchlässigkeit und Teilhabe. In der Erklärung für mehr Teilhabe in der postmigrantischen Gesellschaft haben mehr als 50 Organisationen, darunter auch neue deutsche Organisationen, zusammengetragen, wie Teilhabe durch interkulturelle Öffnung gelingen kann. Daran lassen wir uns auch im Gesellschaftsministerium messen. Vielen Dank an die **neuen deutschen Organisationen** für die Arbeit am Gleichstellungsdossier, dem ich guten Erfolg und viele interessierte Leserinnen und Leser wünsche.

Dr. Ralf Kleindiek
Staatssekretär im
Bundesministerium für
Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Gleich

≠

Gleich

Eine vollständige Autonomie über den Körper, so Judith Butler, ist nicht möglich, weil er nicht von Blicken und Berührungen abgeschirmt werden kann. Täglich werden wir mit Zuschreibungen konfrontiert oder schreiben selber zu. Auch wenn gleichzeitig gefordert wird, dass Zuschreibungen wie «normal» und «anders» oder «abweichend» aus dem Sprachgebrauch verschwinden sollen, weil jeder Mensch individuell sei. Sie bleiben: Gleich ist eben ungleich gleich.

Race, Gender, Class, Behinderung, Alter, Religion und weitere Identitätsmerkmale prägen ebenso auf unterschiedliche wie nachhaltige Weise die Ungleichheitsstruktur in der Gesellschaft und die Räume, in denen wir uns bewegen – nahezu in allen Gesellschaften.

Aber wie können wir diejenigen in unserer Gesellschaft stärken und Chancengerechtigkeit für diejenigen fördern, die potenziert Ausgrenzung erleben – ohne ihre (relative) Autonomie in Frage zu stellen?

Bereits in meiner früheren Tätigkeit als Integrationsbeauftragte in einem Berliner Bezirk fiel mir die personelle Zusammensetzung auf. Die Menschen aus der Nachbarschaft fand ich dort nicht wieder. Die Verwaltung war weiß. Das Rathaus – das muss ich zugeben – war jedoch nicht vollständig weiß: Die Reinigungskräfte, die an meine Tür klopfen, waren es nicht! Sie freuten sich, dort eine von ihnen anzutreffen, die es «geschafft hat».

Aber wie kann es gelingen, dass in der personellen Zusammensetzung der

Verwaltung die Bevölkerung widergespiegelt wird?

Berlin hat als erstes Bundesland im Jahr 2010 mit dem Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration (PartIntG) Zielvorgaben gesetzt. Ziel war und ist es, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung zu erhöhen. Damals und heute stellen und stellen sich diejenigen, die das Gesetz auf den Weg brachten, die Frage, ob mit dem Migrationshintergrund eine solide Erfassung möglich sei. Ein Schwarzes deutsches Kind, dessen Eltern nicht eingewandert sind, erlebt Rassismus. Ein Kind mit Einwanderungsgeschichte in der 3. oder 4. Generation ist auch weiterhin davon betroffen. Auch wenn der Migrationshintergrund geht: Der Rassismus bleibt.

Institutioneller Rassismus, wie er oben im Beispiel beschrieben wird, ist eine Realität in staatlichen Institutionen und Behörden und wird auch vom UN-Ausschuss als Problem gesehen. Der Antirassismus-Ausschuss der Vereinten Nationen kritisierte 2015 explizit, dass es zu wenig Daten über die Situation einzelner Bevölkerungsgruppen in der deutschen Bevölkerung gibt. Diese Daten wären aber dringend notwendig, um Diskriminierung und Rassismus sichtbar zu machen. Durch die alleinige Fassung des Migrationshintergrundes erfolgt dies nicht.

Der UN-Ausschuss empfahl der Bundesregierung daher schon mehrfach, umfassende Untersuchungen anzustoßen. Seit Jahren antwortet Deutschland darauf, dass es aus historischer Verantwortung «seit dem

Ende des Zweiten Weltkrieges keine bevölkerungsstatistischen und sozio-ökonomischen Daten auf ethnischer Basis» erheben will.¹

Das Ausformulieren von Zielvorgaben kann den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen erhöhen. Ein wichtiger und richtiger Schritt. Einen Schutz vor Rassismus bietet dieser weiterhin nicht. Die alleinige Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist nicht ausreichend.

Welche Chancen bieten Gleichstellungsdaten?

Gleichstellungsdaten werden erhoben, um strukturelle Benachteiligungen zu analysieren und diesen durch Maßnahmen entgegenwirken zu können. Maßnahmen zu Gender Mainstreaming haben so gute Erfolge erzielen können. In diesem Sinne sind Gleichstellungsdaten für Menschen, die rassistische Diskriminierung erleben, essenziell, um teilhaben zu können.

Wichtige Grundsätze bei der Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten ist die Selbstidentifikation, Freiwilligkeit, Anonymität, der Zweck der Erhebung und der Einbezug der Communities in allen Stadien der Erhebung sowie ein intersektional sensibler Ansatz – der die Verflechtungen verschiedener Diskriminierungen aufzeigt.

Diese Daten sollten von unabhängigen Stellen im Auftrag von Kommunen, Ländern und/oder der

Regierung erfasst werden. Wichtig sind quantitative und qualitative Erhebungen, an denen ausgrenzende Strukturen aufgezeigt und Gegenmaßnahmen realisiert werden können, ohne die (relative) Autonomie der Menschen in Frage zu stellen.

Der Diskussionsstand zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist sehr differenziert in Deutschland. Er reicht von Standpunkten, die jegliche Sammlung von Daten negieren, einem solchen Verfahren historisch bedingt skeptisch begegnen, bis zu konkreten Vorschlägen und Ansätzen, wie Daten erhoben werden können oder sollen. In diesem Sinne haben wir uns bemüht, verschiedene kontroverse Diskussionsstränge in diesem Dossier abzubilden. Darunter sind Perspektiven aus der Community, der Verwaltung, Wissenschaft und NGOs.

An dieser Stelle möchte ich auf unser Online-Dossier zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten aufmerksam machen. Auf www.neue-deutsche-organisationen.de finden Sie Filme, weitere Beiträge, Übersetzungen einzelner Beiträge in einfacher Sprache, sowie die originalsprachlichen Beiträge.

Wir wünschen uns, mit diesem Dossier die Diskussion und Auseinandersetzung zu Gleichstellungsdaten zu verbreitern.

Gün Tank
ist Geschäftsleiterin
der **neuen deutschen
organisationen.**

¹ Quelle: <https://mediendienst-integration.de/artikel/cerd-berichterstattung-antirassismus-konvention-2015.html>

Ein Projekt von



Die Koordinierungsstelle der NDO
wird gefördert von der

STIFTUNG
MERCATOR

In Kooperation mit



Vielfalt Entscheidet ist
ein Projekt von



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*