

Teil habe

**Gleichstellungsdaten für gleichberechtigte
gesellschaftliche Teilhabe**

Rassistische Diskriminierung in Deutschland ist in ihren Ausmaßen schwer bestimmbar, u.a. weil die passenden Statistiken als Messinstrumente fehlen. Daher besteht derzeit die Herausforderung darin, angemessene Kategorien zu bestimmen. Dabei ist es kein Allheilmittel gegen Rassismus, treffendere Daten zur Verfügung zu haben, jedoch ein verbessertes Diagnoseinstrument gegenüber derzeitigen Möglichkeiten und würde die Thematisierung und Skandalisierung mangelnder Teilhabechancen auf der politischen Bühne erleichtern. Maßnahmen zur Umsetzung der Teilhabe könnten aufgrund der Daten evaluiert, bedarfsorientierte Maßnahmen und Programme aufgesetzt werden.

Gerade die indirekte Form der Diskriminierung, also vermeintlich neutrale Vorschriften oder Regelungen, die sich auch unbeabsichtigt zum Nachteil einer vor Diskriminierung geschützten Gruppe auswirken, ist häufig in keiner anderen Weise als durch das Zählen, Messen und Vergleichen zu erkennen. Liegt es zum Beispiel an meinem türkisch klingenden Nachnamen, dass ich zum x-ten Mal nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde? In Testing-Verfahren wurde festgestellt, dass es sich in Bewerbungssituationen statistisch gesehen zum Nachteil auswirkt, türkischer Herkunft zu sein (wofür der Nachname als Zeichen gelesen wird). Ob ich dabei vielleicht als deutsche Staatsangehörige in

Deutschland geboren wurde, spielt keine Rolle. In der Statistik allerdings wären lediglich Staatsangehörigkeit und Geburtsort sichtbar, statistisch gesehen würde ich als «Deutsche» gezählt – die ich zwar bin, jedoch zugleich wegen der türkischen Herkunft diskriminiert wurde.

Es fehlen soziodemografische Strukturdaten; d.h. Zahlen darüber, wie viele Angehörige einer ethnischen Minderheit oder einer von Diskriminierung gefährdeten Gruppe in Deutschland (oder einer Region, Stadt, einem Stadtteil, Einzugsgebiet einer Schule oder eines Krankenhauses) leben, und ob die Repräsentation dieser Gruppe innerhalb der jeweiligen Einrichtung der in der Bezugsumgebung angemessen ist. Wenn nicht, muss genauer nach den Ursachen geschaut und geprüft werden, ob Diskriminierung eine Rolle spielt und wie diese abgestellt werden kann. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erlaubt ausdrücklich die Verwendung von statistischen Daten zum Nachweis indirekter Diskriminierung als Beweismittel vor Gericht.

Derzeit werden lediglich Daten zur Staatsangehörigkeit und zum «Migrationshintergrund» erhoben. Der Migrationshintergrund setzt sich zusammen aus (objektiven) Fakten zum Geburtsort (auch der Eltern, teilweise der Großeltern), der Staatsangehörigkeit und dem Zeitpunkt der Einwanderung. Das Konzept ist zur Messung von rassistischer Diskriminierung nicht geeignet. Kurz gesagt können weiße Personen ebenso in die Kategorie der «Personen mit»

wie auch der «ohne Migrationshintergrund» fallen, und das Gleiche gilt für Personen of Color. Das Aussehen und andere wichtige Marker, über die Diskriminierungen häufig wirksam werden, wie ein vermeintlich fremder Name oder ein hörbarer Akzent, liegen quer zu diesem statistischen Konstrukt und bleiben unsichtbar. Relevanter als der «Migrationshintergrund» wären Daten über die subjektive Selbstauskunft zur eigenen Gruppenzugehörigkeit oder Identität einerseits (*Auto Perception*), und zum anderen Daten über die Selbstauskunft einer Fremdzuschreibung (*Auto Heteroperception*). Dabei bestehen Spielräume für die Frageformulierung: Eine mögliche Frage nach der Selbstidentifikation wäre z.B.: «Staatsangehörigkeit und Geburtsort sagen nicht alles über einen Menschen. Wie würden Sie am ehesten ihre kulturelle Zugehörigkeit beschreiben?» (Selbstidentifikation). «Werden Sie üblicherweise als weiße*r Deutsche*r wahrgenommen?», wäre eine Option der Frage nach der angenommenen Fremdzuschreibung. Die Beantwortung solcher oder ähnlicher Fragen muss freiwillig sein, die Verweigerung der Auskunft darf keine negativen Folgen haben, Mehrfachantworten sowie eigene Formulierungen sollten möglich sein.

Die Frage nach der selbstbekundeten Fremdwahrnehmung wäre im Diskriminierungskontext die treffendere, denn eine Diskriminierung

macht gerade aus, dass eine Person durch den fremden Blick ein- (oder aus-) geordnet wird. Es gäbe für diese Aussage kein weiteres Wahrheitskriterium als die Auskunft einer Person, die kontextspezifisch und im Zeitverlauf unterschiedlich ausfallen kann. Die Auswahl der vorgegebenen Kategorien muss von Vertreter*innen der von Diskriminierung betroffenen Gruppen diskutiert und entschieden werden. Community-Organisationen müssten – z. B. in Form eines Beirats – den Survey betreuenden Instituten angehören und als Expert*innen kontinuierlich den Erhebungsprozess mitgestalten und begleiten, da die Erhebungsinstrumente regelmäßiger Überprüfung und der Anpassung an gesellschaftlichen Wandel bedürfen.

Solche Daten über (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit oder Herkunft wären in jedem Fall als sensible Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes zu behandeln. In personalisierter Form, also so, dass eine konkrete Person diesem zuzuordnen wäre, darf ein Datensatz nicht erhoben, gespeichert oder verarbeitet werden. Sie können benachteiligten Minderheiten nutzen, wenn sie in anonymer Form, etwa im Rahmen von Surveys (wie z. B. Sozioökonomisches Panel¹ oder SVR-Integrationsbarometer²) erhoben werden, die ausschließlich der statistischen Auswertung dienen, und deren Fallzahlen hoch genug sind, dass keine Einzelpersonen identifiziert werden können. Besonders wertvoll sind Panelstudien oder Wiederholungsstudien, die an

1 <http://www.diw.de/soep/>

2 www.svr-migration.de/barometer/

sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten mit dauerhafter Finanzierung regelmäßig stattfinden und nicht nur den Status Quo, sondern zeitliche Entwicklungen sichtbar machen. Öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen sind verpflichtet, ihre Daten der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Der größte Wiederholungssurvey ist der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Die Aufnahme neuer Fragen in den Mikrozensus erfordert eine Änderung des Mikrozensusgesetzes.

Dr. Linda Supik
ist wissenschaftliche
Mitarbeiterin am Institut
für Erziehungswissenschaft
der Universität
Münster.

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