

inter sektio nal

Zur gesellschaftspolitischen
Bedeutung von Antidiskriminierungs-
und Gleichstellungsdaten

1. Professionalisierung der Einwanderungsgesellschaft – vom Gender Mainstreaming lernen

An der Frage um den Kern des «Deutschen» scheiden sich die Geister. Unumstritten scheint jedoch, dass unsere Gesellschaft bürokratischer organisiert ist, als dies in vielen anderen Ländern der Fall ist. DIN A4, Mülltrennung und beglaubigte Kopien – vieles ist genau vorgegeben, um Prozesse zu standardisieren, Orientierung zu geben und unsere Gesellschaft zu organisieren. Es lässt sich schon fast sagen: Sobald etwas standardisiert ist, wird es Teil der unzähligen Vorgaben, die Deutschland in gewisser Weise auch ausmachen. Alles wird gemessen, erhoben und evaluiert. Dies soll zur Professionalisierung beitragen.

Gleichzeitig wird jedoch ein sehr wichtiges gesellschaftspolitisches Thema viel zu wenig bis gar nicht beleuchtet: die statistische Erhebung von rassistischer Diskriminierung.¹ Leider gilt: Wer nicht gezählt wird – zählt nicht. Ohne die «Vermessung» von Ungleichheit ist der Kampf für Gleichberechtigung aber nahezu unmöglich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten helfen hingegen, strukturelle Diskriminierung auf institutioneller, kultureller und individueller Ebene sichtbar zu machen und dieser aktiv durch Fördermaßnahmen begegnen zu können. Die Professionalisierung der Einwanderungsgesellschaft

steckt jedoch in den Kinderschuhen.

Bekannt sind Negativbeispiele wie z.B. die menschenverachtende Diskussion um eine Obergrenze für Geflüchtete. Die andere Seite, die die Vielfalt der Gesellschaft zelebriert und sich über rhetorische Zugeständnisse hinaus auch standardisierte, messbare und zu evaluierende antidiskriminierungsrechtliche Selbstverpflichtungen auferlegt, ist jedoch recht überschaubar. Kanada wird immer wieder als multikulturelles und tolerantes Vorzeigeland herangezogen, als gebe es so etwas wie eine «natürliche» kanadische Offenheit. Dabei wird oft vergessen, dass Kanada seit Jahren durch Instrumente wie den *Employment Equity Act* Vorgaben entwickelt hat, die nun ihre Wirkung entfalten.

Ein ähnliches Instrument gibt es in Deutschland für die Förderung von Frauen: Im öffentlichen Dienst gibt es durch Gleichstellungsgesetze Quoten, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten werden erhoben, um Zielvorgaben festzuhalten und Erfolge zu überprüfen. Hier hat es die Frauenbewegung geschafft, ihre Forderungen in die Institutionen zu tragen. Der Prozess der «Integration» von Frauen in Verwaltungen und Unternehmen wird nicht länger dem Zufall überlassen – er ist professionalisiert und statistisch untermauert. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten machen bestehende Unterrepräsentanzen sichtbar und sind eine entscheidende Grundlage für die Forderung von mehr Repräsentation von Frauen in Führungspositionen. Aufgabe eines

kontinuierlichen Gleichstellungsmonitorings ist aber nicht nur die Frage, ob Frauen repräsentiert sind; auch das Wie ist entscheidend. So können Forderungen nach gleichem Lohn bei gleicher Arbeit im Anschluss an das Entgelttransparenzgesetz auch eingeklagt werden. Daten können helfen, diskriminierende Behandlungen aufzudecken, wenn wir schwarz auf weiß sehen: Frauen sind nicht ausreichend und angemessen repräsentiert!

2. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring über Gender hinaus

Spiegel online wies kürzlich auf die fehlende Repräsentation von Frauen im Bundestag hin und das ZDF verlinkte ein Foto der Innenministerkonferenz. Die Beiträge haben eines gemeinsam: Sie machen auf die fehlende Repräsentation von Frauen aufmerksam, kritisieren das für sie Offensichtliche – «17 Männer, 0 Frauen» (ZDF) – und greifen dabei auf Statistiken zurück. Beide Beiträge gehen jedoch an keiner Stelle darauf ein, dass alle Männer der Innenministerkonferenz weiß sind und weiße Menschen auch im Bundestag überrepräsentiert sind.² Das ist nicht nur den Autor*innen vorzuwerfen – es gibt schlichtweg viel zu wenig Statistiken über die Repräsentation der Vielfalt der Einwanderungsgesellschaft in Politik, Verwaltung und Unternehmen. Wie viele Frauen in

Führungspositionen sitzen, lässt sich einfach herausfinden – darüber, wie dies

in Bezug auf andere unterrepräsentierte Gruppen aussieht, gibt es oft keine Angaben. Fällt im deutschen Kontext der Begriff Gleichstellungsdaten, ist zumeist die Assoziation, dass es sich ausschließlich um Daten handelt, die die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Dies macht insofern Sinn, als dass die Kategorie Geschlecht im deutschen Antidiskriminierungsdiskurs als Leitkategorie präsent ist. Will man jedoch dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) folgend hin zu einem horizontalen Ansatz, gemäß dem verschiedene Kategorien gleichermaßen schutzwürdig sind, auch um eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenengruppen zu verhindern, kann es im Sinne des Schutzes vor Diskriminierung jedoch nur darum gehen, die Standards, die beispielsweise durch Gender Mainstreaming gesetzt wurden, auf andere Kategorien zu übertragen. Das AGG gibt entsprechend in § 1 als Ziel vor, «Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen» (AGG § 1).

Grundlage für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik muss die Erhebung des Status Quo in Bezug auf alle im AGG genannten Dimensionen sein. Es ist also ein kontinuierliches und differenziertes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring notwendig. Was Fragen der rassistischen Diskriminierung angeht, haben

wir noch einen langen Weg vor uns. So hat der die UN-Antirassismuskonvention überwachende Ausschuss die Bundesregierung ausdrücklich auf die Notwendigkeit der Datenerhebung hingewiesen. Zudem ist die Erhebung von Gleichstellungsdaten nach EU-Datenschutzvorgaben auch rechtlich möglich. Ein entsprechendes Monitoring wäre grundlegend für die Formulierung positiver Maßnahmen³, die unterrepräsentierte Gruppen – wie beispielsweise als muslimisch markierte und diskriminierte Menschen, Schwarze Menschen, Menschen mit Beeinträchtigung, Sinti und Roma und auch die jüdische Gemeinde – spezifisch fördern, Zugangsbarrieren abbauen und Erfolge über eine Zeit hinweg erheben.

3. Erhebung von Daten, die rassistische Diskriminierung widerspiegeln

Dass Zahlen Diskriminierungserfahrung widerspiegeln sollen, ist eine Forderung, die angesichts der Komplexität und Bedingtheit verschiedener Machtverhältnisse nicht oder nur teilweise erfüllbar ist. Quantitative Gleichstellungsdaten sind immer nur ein verkürztes Abbild tatsächlich er-

lebter Erfahrungen und Intersektionalität lässt sich statistisch schwer bzw. eher in additiver Form darstellen. Gleichzeitig ist das Vorhandensein von repräsentativen Daten die Grundlage, um kollektiven Anliegen Gehör zu verschaffen.

Im Gegensatz zu bspw. Großbritannien, wo systematisch Daten zu rassistischer Diskriminierung erhoben werden, wird in Deutschland meistens lediglich die statistische Kategorie des Migrationshintergrundes herangezogen. So wird in Berichten der amtlichen Statistik als auch in der Sozialforschung erhoben, inwiefern Personen selbst oder ihre Eltern aus Einwandererfamilien kommen (1. und 2. Generation).

Die Kategorie des Migrationshintergrundes spiegelt jedoch nicht wider, inwiefern Menschen von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. So erfährt eine weiße deutsche Frau mit einem Elternteil aus Schweden bspw. keine rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, weil sie nicht als fremd wahrgenommen wird. Gleichzeitig leben in Deutschland zunehmend mehr Menschen bspw. aus der Schwarzen und muslimisch-markierten Community, die statistisch keinen Migrationshintergrund haben, aber nach wie vor als nicht-weiß und fremd wahrgenommen werden und somit rassistische Diskriminierung erleben. Diese Erfahrung rassistischer Diskriminierung wird z.Z. statistisch an keiner Stelle erfasst.⁴ Deshalb brauchen wir ein Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring, das den

1 <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf>.

2 <https://mediendienst-integration.de/artikel/wie-viele-abgeordnete-haben-einen-migrationshintergrund-bundestag.html>.

3 http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_positive_Massnahmen.pdf.

4 <https://heimatkunde.boell.de/2017/04/26/rassismus-messen-aber-wie-statistische-sichtbarkeit-und-diskriminierungsrisiko>.

5 Wie Items für Fragebögen, die rassistische Diskriminierung – sowohl in Form von Selbstbezeichnungen als auch Fremdwahrnehmung – umfassend formuliert werden können, hat das Projekt «Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership» in einem community-basierten Forschungsprozess entwickelt: www.vielfaltentscheidet.de.

6 http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/edc-general_factsheet_final.pdf.

Migrationshintergrund zumindest um differenzierte Fragen bzgl. rassistischer Diskriminierung ergänzt.⁵

Der Frage, welchen Standards die Erhebung von Gleichstellungsdaten genügen muss, hat sich die *Equality Data Initiative* – ein Kooperationsprojekt der *Open Society Foundations*, der *Migration Policy Group* und des *European Networks Against Racism* gewidmet. Sie haben sechs Grundsätze entwickelt, gemäß derer Daten bezüglich rassistischer Diskriminierung erhoben werden sollten.

Diese umfassen

- 1 die Selbstidentifikation der Befragten (anstatt einer Fremdschreibung durch Dritte);
- 2 die Freiwilligkeit der Teilnahme;
- 3 die Einwilligung nach erfolgter Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung;
- 4 die Anonymität bei der Datenerhebung (d.h., dass die Daten anonym erhoben oder so verarbeitet werden, dass im Anschluss nicht mehr nachvollziehbar ist, welche Person welche Antwort gegeben hat);
- 5 die Beteiligung von Vertreter*innen zu befragender Gruppen und Gemeinschaften während des Prozesses der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung (d.h., diese werden für die Benennung von Kategorien und zur Entwicklung von Fragen, die z.B. der Identifikation einer Beeinträchtigung oder der zugeschriebenen «ethnischen» Abstammung dienen,

eingebunden. Außerdem müssen sie den Zwecken der Datenerhebung zustimmen);

- 6 die Möglichkeit, multiple und intersektionale Identitäten zu wählen (d.h., dass Befragte nicht nur eine Identität angeben können, sondern, wenn sie es wünschen, mehrere).⁶

Wird der Forschungsansatz des *Community-Based Participatory Researchs*, wie er in Punkt 5 formuliert wird, ernst genommen, so müssen zu befragende Gruppen und Gemeinschaften während des gesamten Forschungsprozesses von der Datenerhebung und -analyse hin zur Verbreitung der Daten eingebunden sein. Nur wenn diese Daten nach den oben genannten Kriterien erhoben und verbreitet werden, kann ein rassistuskritisches Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring erfolgreich umgesetzt werden.

Zusammenfassend zeigt sich: Wer nicht gezählt wird – zählt nicht! Im Rahmen des Gender Monitoring spielen Daten eine essentielle Rolle, um die Diskriminierung gegenüber Frauen zu belegen, Fördermaßnahmen zu konzipieren und deren Effekte zu überprüfen. Für die Förderung von Personen, die rassistische Diskriminierungserfahrungen machen, braucht es zukünftig ebenso eine statistische Datengrundlage.

Daniel Gyamerah
ist Projektleiter bei
Vielfalt entscheidet –
Diversity in Leadership

Lucienne Wagner
ist wissenschaftliche
Mitarbeiterin bei
Vielfalt entscheidet –
Diversity in Leadership.

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

OHNE
GENAUE DATEN-
ERFASSUNG
KÖNNEN
WIR

leben
REALITÄTEN
NICHT ABBILDEN
JENSEITS
VON SCHUB-
LADENDENKEN

WIR
LEBEN IN
EINER
DIN A4
GESELLSCHAFT

WELCHEN
KAMPF WILLST
DU
KÄMPFEN ?

27

29,7

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