

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten
in der Einwanderungsgesellschaft –
eine anwendungsorientierte Einführung

WER NICHT GEZÄHLT WIRD, ZÄHLT NICHT



IMPRESSUM

Autor*innen

Nasiha Ahyoud, Joshua Kwesi Aikins, Samera Bartsch, Naomi Bechert, Daniel Gyamerah, Lucienne Wagner

Zitiervorschlag

Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen

Herausgeberin

Citizens For Europe gemeinnützige UG (haftungsbeschränkt)
Projekt: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership
Geschäftsführer: Martin Wilhelm (V.i.s.d.P.)
Postfach 060841
1006 Berlin

Kontakt

Tel: +49 (0)30 20 93 92 347
vielfalt@citizensforeurope.org
www.vielfaltentscheidet.de/publikationen

Gestaltung

imagistan.com / Illustrationen: Yorgos Konstantinou / Layout und Satz: Marcus Mazzoni

Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership ist ein Projekt von Citizens For Europe und wird finanziert durch Mittel der Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin.

Lizenz

© Copyright Citizens For Europe gUG.
Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell –
Keine Bearbeitungen – 4.0 Internationale Lizenz



ISBN 978-3-945585-98-6



Inhalt

Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit	3
1. Das Problem: Fehlende Daten über Diskriminierung	7
1.1. Was der Migrationshintergrund verrät	9
1.2. Was der Migrationshintergrund nicht verrät	11
1.3. Was ist rassistische Diskriminierung und wer ist davon betroffen?	13
1.4. Den Blickwinkel erweitern: Was ist Intersektionalität?	15
1.5. Zwischenfazit: Wer nicht gezählt wird, zählt nicht	16
2. Teil der Lösung: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring	19
2.1. Was sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?	21
2.2. Welche Arten von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten gibt es?	25
2.3. Warum brauchen wir Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?	29
2.4. Grund zur Hoffnung: Das Beispiel Geschlechtergerechtigkeit	30
2.5. Daten als Grundlage für positive Maßnahmen	31
2.6. Anwendungsbeispiele aus der Praxis von Vielfalt entscheidet	34
3. Häufige Fragen zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten	37
3.1. Ist das laut Datenschutz nicht illegal?	37
3.2. Nach welchen Vorgaben sollen Daten erhoben werden?	38
3.3. Ist eine solche Datenerhebung trotz der deutschen Geschichte möglich?	39
3.4. Reicht nicht der Migrationshintergrund aus, weil er neutral ist?	39
3.5. Wer entscheidet, wonach gefragt wird?	40
3.6. Warum die Unterscheidung zwischen Menschen?	40
3.7. Ist es nicht rassistisch, Menschen in Kategorien einzuteilen?	41
3.8. Warum sollte ich meine Erfahrungen erfassen lassen?	41
3.9. Beantwortet denn überhaupt jemand Fragen zum Kontext Diskriminierung?	42
3.10. Was ändert es denn, Daten zu erheben?	42
3.11. Gibt es keine bessere Lösung für das Problem Diskriminierung?	43
Tabellen und Begriffe	
People of Color	7
Weiß und Weißsein	11
Colorblindness / Farbenblindheit	20
Diskriminierungsdimensionen	21
Differenzierungsmerkmale von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten	26
Positive Maßnahmen	31



FÖRDERUNG VON VIELFALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT

Die Antirassismusrichtlinie der europäischen Union verbietet seit 2000 Diskriminierung in zahlreichen Bereichen des öffentlichen Lebens.¹ In Deutschland hat dies zur Formulierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie zur Gründung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) geführt. In Wissenschaft, Politik und auch Zivilgesellschaft wird seither darüber diskutiert, wie Diskriminierungen am besten erfasst werden können, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu konzipieren. So wurde beispielsweise 2015 auf der Tagung „Measuring Ethnicity“ am Kulturwissenschaftlichen Institut Essen² und 2016 auf der Tagung „Vermessung der Einwanderungsgesellschaft“ an der Humboldt-Universität zu Berlin³ diskutiert, wie die zunehmende Diversität der Gesellschaft analytisch erfasst werden kann. 2016 unternahm schließlich die von der ADS veröffentlichte Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ den von Wissenschaft und Zivilgesellschaft eingeforderten Versuch, Diskriminierungserfahrungen differenziert zu erheben.

Ergebnis: knapp ein Drittel der Befragten haben nach eigenen Angaben in den zwei Jahren vor der Befragung Diskriminierung erlebt.

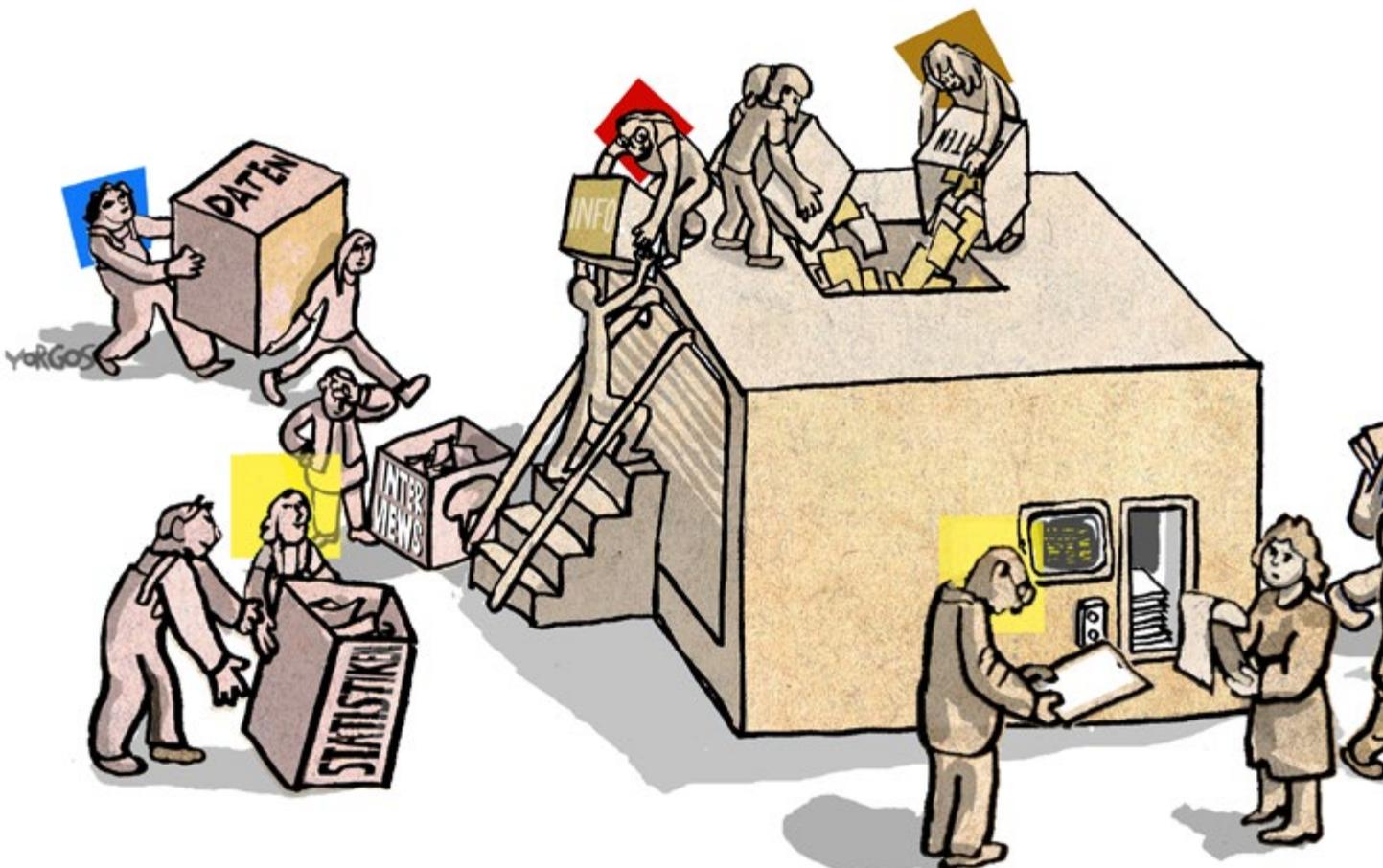
Sollte der Migrationshintergrund weiterhin erhoben werden, obwohl viele der Menschen mit Migrationshintergrund Deutsche sind?

Zentrale Fragen, die bei Erhebungen von Diskriminierungserfahrungen immer wieder aufkommen, sind u. a.: Dürfen und sollen Daten über die zugeschriebene „Rasse“ von Menschen erhoben werden? Was ist Rassismus? Sollte der Migrationshintergrund weiterhin erhoben werden, obwohl viele der Menschen mit Migrationshintergrund Deutsche sind?



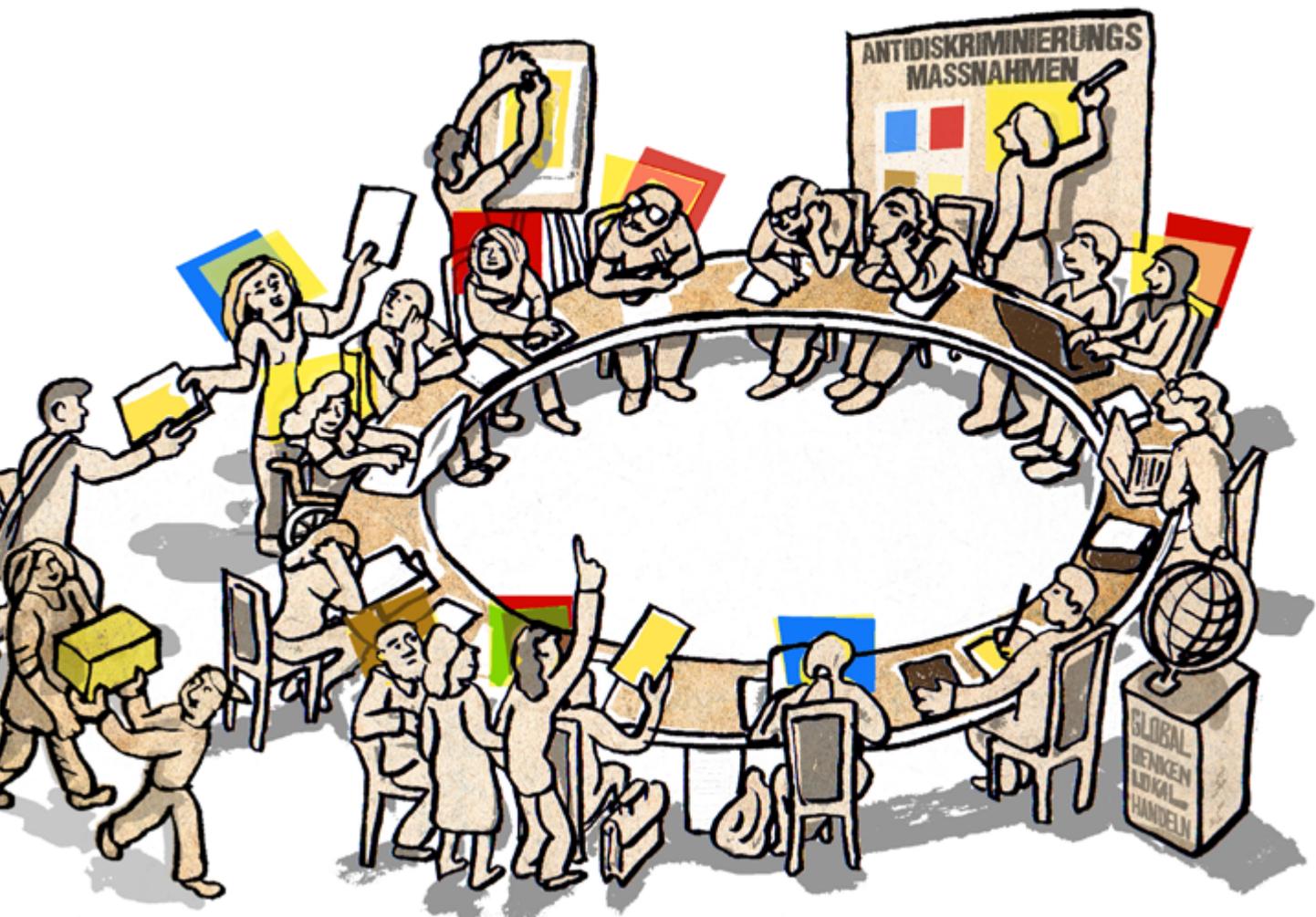
Mit dem Befragungsinstrument können erstmals alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes differenziert erhoben werden.

Von Herbst 2015 bis Anfang 2018 haben wir uns als Team von Vielfalt entschieden – Diversity in Leadership diesen und weiteren Fragen gewidmet. Anlass war die Entwicklung und Umsetzung einer Pilotstudie zu den Erfahrungen von Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen mit der Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit. In diesem Kontext haben wir ein Befragungsinstrument entwickelt, das es erstmals ermöglicht, alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes differenziert zu erheben. Einige der Antworten auf häufige Fragen zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten wollen wir in dieser Broschüre mit Ihnen teilen, um den anwendungsorientierten und wissenschaftlichen Diskurs in Deutschland zu stärken. Wir richten uns mit der vorliegenden Broschüre an Akteur*innen in Verwaltungen, Unternehmen, der Zivilgesellschaft und Wissenschaft, die begonnen haben bzw. bereit sind, ihre Einrichtungen für mehr Vielfalt zu öffnen und Diskriminierung aktiv anzugehen.



Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten haben das Potential, die Konzeption, Durchführung und Evaluation von Inklusions- und Antidiskriminierungsstrategien zu stärken. Dafür müssen sie bisher unberücksichtigte Lebenserfahrungen, Expertisen und Bedürfnisse von Menschen ins Zentrum rücken, die auf Grund der zunehmenden Vielfalt – gerade auch jüngerer Generationen – für Organisationen und Betriebe zur Zukunftsfrage werden. Voraussetzung ist jedoch, dass der Umgang mit Diskriminierung und der Abbau von Privilegien professioneller werden und mehr Menschen zu aktiven Gestalter*innen einer umfassenden und fortlaufenden Inklusion werden. Wir hoffen, Sie mit dieser Broschüre dabei zu unterstützen!⁴

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten haben das Potential, die Konzeption, Durchführung und Evaluation von Inklusions- und Antidiskriminierungsstrategien zu stärken.



1. DAS PROBLEM: FEHLENDE DATEN ÜBER DISKRIMINIERUNG

Bereits ein kurzer Blick auf Passant*innen oder Mitreisende in Bus und Bahn zeigt: Wir leben in einer vielfältigen Gesellschaft. Diese Vielfalt ist seit Jahrzehnten alltägliche Realität in Deutschland. Sie spiegelt sich aber noch nicht in Verwaltungen und in Unternehmen wider. Die Belegschaften sind in der Regel sehr homogen. Ganze Bevölkerungsgruppen, wie zum Beispiel Menschen aus der arabischen oder türkischen Community, andere People of Color und/oder Schwarze Menschen, sind in der öffentlichen Verwaltung oder im Management von Unternehmen selten und wenn, dann vor allem auf unteren Hierarchieebenen anzutreffen. Aber woran liegt das? Welche Ursachen und Auswirkungen hat diese Repräsentationslücke, wie stark ist sie ausgeprägt? Und was können Verwaltung und Unternehmen tun, um diese Lücke zu schließen?

Um diese fehlende Repräsentation sichtbar zu machen, zu analysieren und schließlich Antworten auf diese Fragen zu finden, müssen Gleichstellungsdaten erhoben werden.

Nur so können zuverlässige Untersuchungen der gegenwärtigen Situation und zukunftsweisende Verbesserungen für die gesamte Gesellschaft konzipiert werden.

Wir leben in einer vielfältigen Gesellschaft. Diese Vielfalt spiegelt sich aber noch nicht in Verwaltungen und in Unternehmen wider.

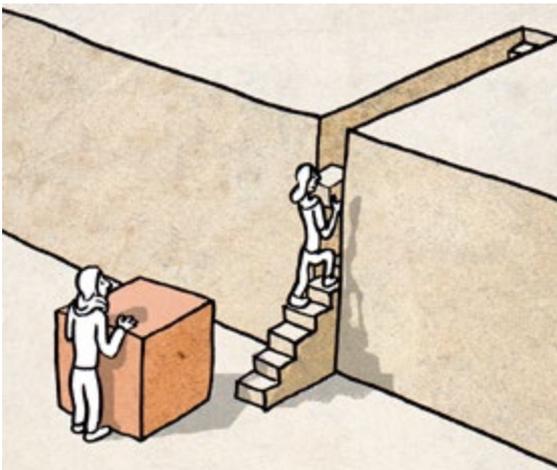
*Der Begriff **People of Color** ist eine strategische Selbstbezeichnung für Menschen, die in westlichen Gesellschaften Rassismus erfahren. Im US Kontext entstanden und im Rahmen der Civil Rights Kämpfe politisch neu bestimmt, findet der Begriff auch in Deutschland vermehrt Anwendung.⁵*



So ist beispielsweise rassistische Diskriminierung nicht nur ein Verstoß gegen die Menschenrechte, sie hemmt zudem die Entwicklung hin zu einer Einwanderungsgesellschaft, die Chancengerechtigkeit für alle ihre Mitglieder gewährleistet. Zahlreiche Studien deuten auch auf die Bedeutung von Diversität und inklusiven Organisationen für die Geschäftsentwicklung hin. Beispielsweise verzeichnen Unternehmen mit vielfältigen Führungsteams eine höhere Produktivität als Unternehmen mit weniger diversen Führungsteams.⁶

Richtig eingesetzt sind Gleichstellungsdaten ein wichtiges Werkzeug, um Antidiskriminierungsmaßnahmen zu entwickeln und deren Wirkung zu überprüfen.

Wie für öffentliche Institutionen, so gilt auch für Unternehmen, dass sie auf eine solide Datenbasis angewiesen sind, wenn sie beispielsweise vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Vielfalt jüngerer Generationen inklusivere Strukturen aufbauen möchten. Nur dann können sie sicherstellen, dass die gesamte Belegschaft ihre Fähigkeiten einbringen kann.



Bezüglich der Einstellung von Frauen in Führungspositionen werden bereits wichtige Statistiken erhoben. Sie zeigen, dass Frauen in Führungspositionen dramatisch unterrepräsentiert sind.

Die Untersuchungsergebnisse weisen auf einen Handlungsbedarf hin und ermöglichen somit die Entwicklung von Gegenmaßnahmen. Diese Sichtbarkeit durch Datenerhebung ist für andere diskriminierte Gruppen noch nicht gegeben – aber zur Verminderung ihrer Unterrepräsentation notwendig. Deshalb sollten zukünftig differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben werden.

Die Erhebung von Daten allein verringert Diskriminierung nicht und ist daher keine Lösung. Richtig eingesetzt bieten sie jedoch ein grundlegendes Werkzeug, um systematische, proaktive Antidiskriminierungsmaßnahmen zu entwickeln, anzuwenden und deren Wirkung zu überprüfen. Im Folgenden soll die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten am Beispiel von Daten zum Migrationshintergrund und rassistischer Diskriminierung genauer dargestellt werden.



1.1. Was der Migrationshintergrund verrät

Für die Erfassung der Vielfalt in der Einwanderungsgesellschaft wird vor allem der Migrationshintergrund herangezogen, der erstmals 2005 im Mikrozensus auftauchte. Er ist somit eine recht junge Kategorie und in erster Linie keine Bezeichnung, die Menschen für sich selbst gewählt haben, sondern eine Erfindung des Statistischen Bundesamtes. Bevor es den „Migrationshintergrund“ gab, wurde dort zwischen „Ausländern“ und „Deutschen“ unterschieden. Diese Unterscheidung ließ sich nicht mehr aufrechterhalten, weil sie der Vielfalt der Gesellschaft nicht mehr gerecht wurde. Kinder, deren Eltern eingewandert waren, wurden als Deutsche geboren und sind auch rechtlich als solche definiert. Für die Statistik wurden sie dadurch zunehmend unsichtbar, weil sie dort unter der Kategorie „Deutsche“ erfasst wurden, während ihre besondere Situation keine Berücksichtigung fand. Um zu verhindern, dass Eingebürgerte oder Nachkommen der 1. Einwanderergeneration für die Statistik unsichtbar werden, erhebt das Statistische Bundesamt seit 2005 im Mikrozensus die Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“, die Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte der 1. oder 2. Generation umfasst.⁷

Genauer gesagt ist der Migrationshintergrund eine sogenannte abgeleitete Variable. Personen werden im Mikrozensus nicht gefragt, ob sie einen Migrationshintergrund haben; dieser wird stattdessen aus der Antwort auf eine Reihe an Fragen zu der Person, den Eltern, der Staatsbürgerschaft etc. abgeleitet. Zudem umfasst der Migrationshintergrund lediglich Personen, die bzw. deren Eltern nach 1949 eingewandert sind.

Von den Menschen mit Migrationshintergrund sind ca. 52 % Deutsche und ca. 48 % Ausländer*innen.

Das Statistische Bundesamt definiert den Migrationshintergrund so:

„Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören im Einzelnen alle Ausländer, (Spät-)Aussiedler und Eingebürgerten. Ebenso dazu gehören Personen, die zwar mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind, bei denen aber mindestens ein Elternteil Ausländer, (Spät-)Aussiedler oder eingebürgert ist.“⁸

Kind ohne Migrationshintergrund



Vater: Omar (in Deutschland geboren und hat nur die deutsche Staatsbürgerschaft)

Mutter: Emine (in Deutschland geboren und hat nur die deutsche Staatsbürgerschaft)

Kind mit Migrationshintergrund



Vater: Franz (in Deutschland geboren und hat die österreichische Staatsbürgerschaft)

Mutter: Anna (in Deutschland geboren und hat die deutsche Staatsbürgerschaft)

Deutschland hat 82,4 Millionen Einwohner*innen

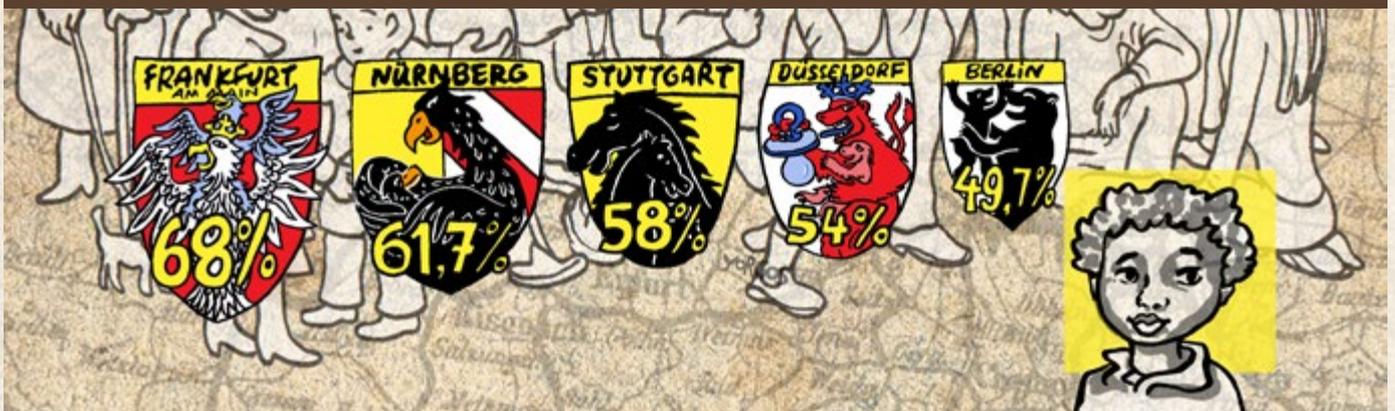


Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei

0 - 5 Jährigen 10 - 15 Jährigen 15 - 20 Jährigen 20 - 25 Jährigen 50 - 55 Jährigen



Anteil der Kinder unter 6 Jahren mit Migrationshintergrund



Deutschland 38 %¹⁰, Frankfurt am Main 68 %¹¹, Stuttgart 58,1 %¹², Nürnberg 61,7 %¹³, Berlin 49,7 %¹⁴, Düsseldorf 54 %¹⁵

1.2. Was der Migrationshintergrund nicht verrät

In Deutschland leben viele Menschen – zum Beispiel Nachkommen der ehemaligen Einwanderer*innen in der dritten oder vierten Generation – die per Definition durch den Migrationshintergrund statistisch nicht erfasst werden können, da zum Beispiel bereits ihre Eltern als Deutsche geboren wurden. Aus zahlreichen Berichten wissen wir, dass diese Menschen – sei es auf der Straße oder im Bewerbungsgespräch – nach wie vor diskriminiert werden. Dazu gehören zum Beispiel auch Schwarze Menschen oder Sinti und Roma, deren Familien teilweise seit mehreren hundert Jahren in Deutschland leben. Das bedeutet, dass der Migrationshintergrund nur sehr bedingt darüber Aufschluss gibt, ob jemand Diskriminierungen ausgesetzt ist und benachteiligt wird. Die Lebenserfahrungen vieler Menschen sind somit für die Statistik und daraus abgeleitete Berichte und Maßnahmen nicht nachvollziehbar. Angesichts des anhaltenden demographischen Wandels wird die zunehmende Begrenztheit des Migrationshintergrundes zur Erfassung von Diskriminierung deutlich.

Das zeigt: Für die Erhebung von differenzierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten reicht der Migrationshintergrund nicht aus, weil er per Definition nicht alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, erfasst.

Denn eine Person kann zwar statistisch keinen Migrationshintergrund haben, aber trotzdem durch die Augen anderer Menschen bspw. als muslimisch oder SinteZZa und damit vermeintlich fremd wahrgenommen werden.

Menschen können auch auf Grund des Namens oder der Sprache als fremd und nicht weiß wahrgenommen werden, wenn diese nicht einer westlichen Norm entsprechen, und somit von rassistischer Diskriminierung betroffen sein. Grund für die Diskriminierung ist dabei die Zuschreibung der Diskriminierenden – so werden zum Beispiel auch Personen als Muslime diskriminiert, die Atheist*innen sind.

Der Migrationshintergrund umfasst nicht alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Für die Erhebung von differenzierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten reicht er deshalb nicht aus.

Diese Lebenserfahrungen werden nicht durch den Migrationshintergrund erfasst. Umgekehrt gilt auch: Jemand kann einen Migrationshintergrund haben, gleichzeitig aber keine rassistische Diskriminierung erfahren, weil die Person als weiß und dazugehörig wahrgenommen wird, obwohl ein Elternteil aus Schweden eingewandert ist.

In der diskriminierungskritischen Arbeit und Forschung werden Menschen als weiß bezeichnet, wenn sie in Bezug auf Rassismus normprivilegiert sind. Der Begriff verweist somit auf „Weißsein“ als soziale Konstruktion, bei der es um Status und Hierarchie, nicht um biologische Kategorien geht.

Der Migrationshintergrund ist also zunehmend un-scharf, er sagt wenig darüber aus, ob eine Person rassistisch diskriminiert wird oder nicht. Differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ermöglichen es hingegen zu untersuchen, ob Ausschlüsse und Benachteiligungen unterschiedlicher Gruppen – auch über rassistische Diskriminierung hinaus – vorliegen und wie sie verringert werden können.

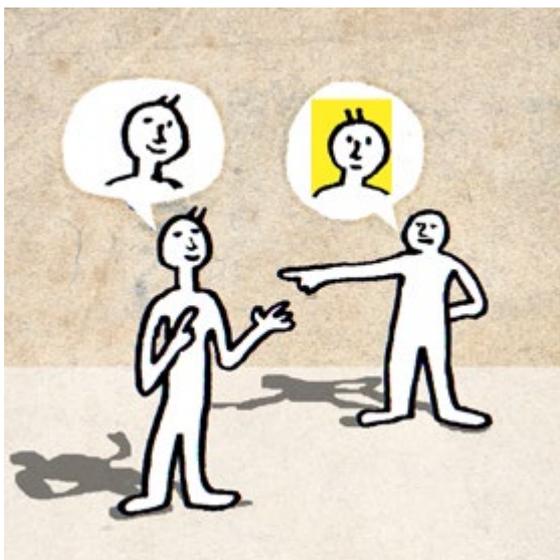
In Deutschland leben immer mehr Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, ohne einen Migrationshintergrund zu haben.

Der Begriff Migrationshintergrund ist aus verschiedenen Gründen problematisch. Dennoch ist er aktuell noch eine relevante Kategorie. So findet er sich beispielsweise im Bayerischen Integrationsgesetz (BayIntG) und im Berliner Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration (PartIntG).

Die auch in diesen Gesetzen anzutreffende Verengung von diskriminierungsrelevanter Vielfalt auf Migration macht deutlich: Es ist wichtig zu wissen, dass immer größere Gruppen in Deutschland Rassismus erleben, ohne einen „Migrationshintergrund“ zu haben.

Der Migrationshintergrund wurde als Kategorie notwendig, weil die zuvor verwendeten Kategorien „Ausländer*in“ und „Deutsche*r“ die sich wandelnde gesellschaftliche Realität zunehmend unzureichend abgebildet haben. Inzwischen trifft dies auch auf die Kategorie Migrationshintergrund selbst zu. So wie zuvor die Kategorie „Ausländer*in“, beschreibt der Migrationshintergrund weiterhin eine relevante Statusgruppe – allerdings ist sie als Indikator für Diskriminierung zunehmend ungeeignet.

Angesichts der zunehmenden Vielfalt der deutschen Bevölkerung wird es notwendig, den konzeptionellen „Migrationismus“ – die Idee, dass diskriminierungsrelevante Vielfalt in der deutschen Bevölkerung immer auf vor kurzem erfolgte Migration zurückzuführen sei – aufzugeben. Die Quelle diskriminierungsrelevanter Vielfalt in Deutschland ist in zunehmendem Maße die deutsche Bevölkerung selbst. Kategorien, die letztlich Antworten auf die Frage „Wo kommst du / Wo kommen deine Eltern/Großeltern her?“ liefern, sind vor diesem Hintergrund zunehmend inadäquat. Sie sind darüber hinaus ungeeignet, Deutschlands menschenrechtliche Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz zu erfüllen.



1.3. Was ist rassistische Diskriminierung und wer ist davon betroffen?

Im öffentlichen Diskurs, insbesondere auch in Verwaltungen, herrscht eine kontraproduktive Scheu, die auf einem fatalen Missverständnis beruht: Rassismus gilt als Unwort, das, wenn überhaupt ausgesprochen, für den rechten Rand reserviert ist. Dem liegt ein auf individuellen bösen Willen verkürztes Verständnis von Rassismus zugrunde. Ein angemessenes Verständnis von institutionellem Rassismus fehlt. Dabei steht auch für Deutschland seit über 50 Jahren menschenrechtlich fest: Rassismus lässt sich nicht auf individuelle Ideen und Intentionen beschränken. Besonders problematisch ist häufig der institutionelle Rassismus – also diejenigen Formen rassistischer Benachteiligung, die in Verfahren, Bürokratien, Konventionen und Seilschaften eingelassen sind, ohne dass irgendeine*r der Teilnehmenden überzeugt oder bewusst rassistisch handeln müsste.

Gerade in größeren Institutionen mit etablierten Verwaltungsprozessen steckt der Ausschluss dabei häufig im Detail und in der unhinterfragten Routine – die Herausforderung ist es, beides aufzubrechen und kritisch zu betrachten.

Auch für Deutschland steht seit über 50 Jahren menschenrechtlich fest: Rassismus lässt sich nicht auf individuelle Ideen und Intentionen beschränken.



Menschenrechtliche Definition rassistischer Diskriminierung

In der UN-Antirassismuskonvention wird rassistische Diskriminierung in Art. 1 auf eine Art und Weise definiert, die weit über ein verengtes Rassismusverständnis, das nur die individuelle Ebene betrachtet, hinausweist. Diese menschenrechtliche Definition bindet als anwendbares Bundesrecht insbesondere staatliche und öffentliche Einrichtungen direkt, da Deutschland die Konvention 1969 ratifiziert hat:

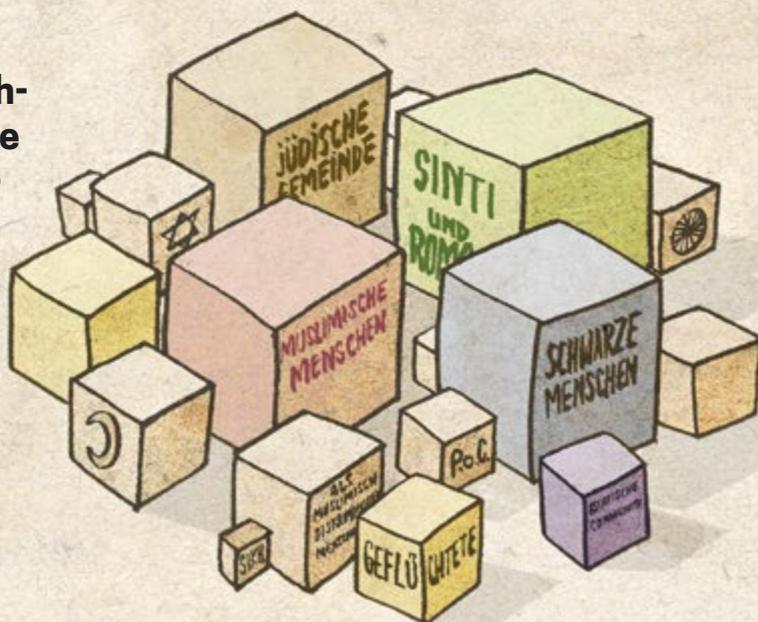
„In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‚Rassendiskriminierung‘¹⁶ jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“¹⁷

Die Definition beschränkt sich explizit nicht auf individuelle Intention (zum Beispiel rassistische Diskriminierung durch Menschen, die dies ausdrücklich zum Ziel haben), sondern umfasst gerade auch Beschränkungen oder Bevorzugungen, die – ob gewollt oder unbeabsichtigt – zur Folge haben, dass ganze Gruppen diskriminiert werden.

Das umfasst selbstverständlich auch vermeintlich neutrale Regeln, Verfahren und Netzwerke in der Personalrekrutierung und -förderung, wenn sie Privilegien weiter verstärken. Fördermaßnahmen, die zum Ziel haben, vorhandene Diskriminierungen und ihre Folgen auszugleichen, sind laut UN Antirassismuskonvention Artikel 1 Absatz 1, aber auch gemäß § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes von der Definition ausgeschlossen – sie stellen demnach keine menschenrechtlich oder gesetzlich zu beanstandende Diskriminierung dar.

Die Bundesregierung benennt in ihrem aktuellen Bericht an den die UN-Antirassismuskonvention überwachenden Ausschuss u. a. vier Gruppen, die in Deutschland in besonderer Weise von rassistischer Diskriminierung betroffen sind: Sinti und Roma, die jüdische Gemeinde, Schwarze Menschen und muslimische Menschen bzw. Menschen, die als Muslime diskriminiert werden.¹⁸ Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sowie Fördermaßnahmen sollten als absoluten Mindeststandard diese Gruppen explizit berücksichtigen. Zudem gilt es auch weitere von rassistischer Diskriminierung betroffene Gruppen wie beispielsweise Geflüchtete, die asiatische Community oder andere People of Color mitzudenken.

Laut Bundesregierung sind in Deutschland vier Gruppen in besonderer Weise von rassistischer Diskriminierung betroffen: Sinti und Roma, die jüdische Gemeinde, Schwarze Menschen und muslimische Menschen bzw. Menschen, die als Muslime diskriminiert werden.



1.4. Den Blickwinkel erweitern: Was ist Intersektionalität?

Um Diskriminierung umfassend in den Blick zu nehmen, ist entscheidend neben rassistischer Diskriminierung auch weitere Diskriminierungsformen zu berücksichtigen. Denn Menschen vereinen viele unterschiedliche Identitäten in einer Person. So kann jemand zum Beispiel zugleich Frau, Schwarz, Muslima und Angestellte sein. In Bezug auf Diskriminierung bedeutet das, dass Personen häufig von verschiedenen Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sind. Dem will der Begriff Intersektionalität Rechnung tragen.

Er ist vom englischen Begriff „intersection“ abgeleitet und heißt in der wörtlichen Übersetzung etwa so viel wie „Überschneidung“. Bezogen auf Diskriminierung bedeutet das, dass die oben genannte Frau zugleich Opfer von Sexismus, Rassismus und Klassismus sein kann. Man kann daher in diesem Zusammenhang auch von Mehrfachdiskriminierung sprechen. Dennoch addieren sich die Diskriminierungsformen nicht einfach. Sie entwickeln eine eigene Dynamik. Sie sind sozusagen mehr als die Summe ihrer Teile und verschmelzen zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen.

So wird die im Beispiel genannte Frau nicht als Frau und als Schwarze und als Muslima diskriminiert, sondern auch als Schwarze muslimische Frau –

sie erlebt also Diskriminierungen, die sich z. B. von denen unterscheiden, die ein Schwarzer Mann erlebt und auch von denen, die eine weiße Frau erlebt.

Der Begriff „Intersektionalität“ wurde von Schwarzen Feministinnen in den USA (vor allem vom Combahee River Collective eingeführt und von Kimberlé Crenshaw im Kontext von Antidiskriminierungsrecht popularisiert) geprägt. In den vergangenen Jahrzehnten etablierten sich der Begriff und die dahinter stehende Analyse auch zunehmend in Deutschland. Es waren kritische Migrantinnen, Schwarze Deutsche, jüdische Frauen, Lesben oder Frauen mit Behinderungen, die auf viele ihrer Probleme verwiesen, die sie explizit als Frauen betrafen, die aber bisher nicht umfassend von der Frauenbewegung aufgenommen wurden. Das Konzept der Intersektionalität erweitert den Blickwinkel.

Eine Schwarze Frau erlebt Diskriminierungen, die sich von denen unterscheiden, die ein Schwarzer Mann erlebt und auch von denen, die eine weiße Frau erlebt.



Für die Debatte um Diskriminierung ist dieser erweiterte Blickwinkel unerlässlich. Dies zeigt sich beispielsweise an der Diskussion um Frauen in Führungspositionen und gilt auch für andere Managementebenen: Selten wird im öffentlichen Diskurs („7,3 % der Vorstände in deutschen börsennotierten Unternehmen sind Frauen“¹⁹) darauf eingegangen, wie viele der Frauen in Führungspositionen eine Einwanderungsgeschichte haben und/oder von rassistischer Diskriminierung betroffen sind – obwohl sie, anders als weiße Frauen, neben sexistischer Diskriminierung auch von rassistischer Diskriminierung betroffen sind.

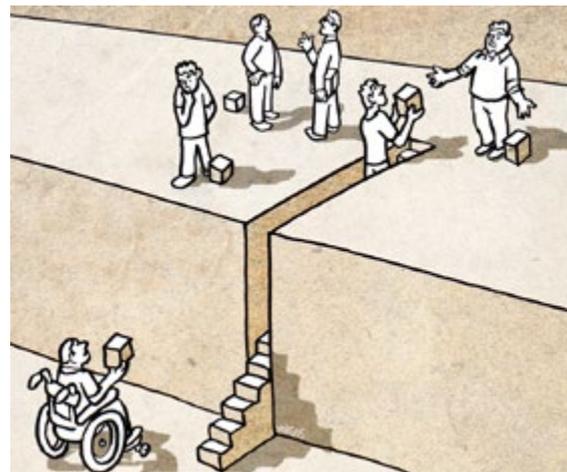
Ohne die „Vermessung“ von Diskriminierung ist die Förderung von Inklusion und Gleichberechtigung nur schwer möglich.

Diese Komplexität sollte trotz der oben erwähnten Kritik des Migrationshintergrundes nicht außer Acht gelassen werden. Es wäre nicht zielführend, anstelle der Sichtbarmachung der Diskriminierung (weißer) Frauen nun ausschließlich auf rassistische Diskriminierung zu fokussieren. Vielmehr empfiehlt sich, die Verschränkung und gegenseitige Bedingtheit unterschiedlicher Diskriminierungsformen zusammen zu denken. Es lässt sich jedoch bereits jetzt feststellen, dass es eine große Herausforderung darstellt, Intersektionalität statistisch zu erfassen. Quantitative Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sind immer nur ein verkürztes Abbild tatsächlich erlebter Erfahrungen, und Daten bzw. Zahlen suggerieren schnell ein additives Verständnis von Intersektionalität.

1.5. Zwischenfazit: Wer nicht gezählt wird, zählt nicht

In Deutschland ist eine fein-säuberliche Kategorisierung, Datenerhebung und bürokratische Erfassung in vielen Lebensbereichen wichtig. Von der Mülltrennung über beglaubigte Kopien bis zur Feinstaubbelastung wird vieles genau vorgegeben, genormt und gemessen. Gleichzeitig wird jedoch ein sehr wichtiges gesellschaftspolitisches Thema viel zu wenig bis gar nicht beleuchtet: die statistische Erhebung von rassistischer Diskriminierung.²⁰

Leider gilt: Wer nicht gezählt wird – zählt nicht. Ohne die „Vermessung“ von Diskriminierung ist die Förderung von Inklusion und Gleichberechtigung gerade auch in großen Organisationen nur schwer möglich, weil sie für Nichtbetroffene unsichtbar bleibt. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten helfen hingegen, strukturelle Diskriminierung auf institutioneller, kultureller und individueller Ebene sichtbar zu machen und dieser aktiv durch Fördermaßnahmen begegnen zu können. Deshalb beantworten wir im folgenden Kapitel grundlegende Fragen zu diesen Daten.



Fußnoten 1. Kapitel

1. Zum Geltungsbereich der Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG) nach Artikel 3 siehe: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:DE:HTML> (letzter Zugriff 18.01.2018).
2. Tagungsbericht: Measuring Ethnicity and Migration: Classification and Statistical Representation in Academic Research and Administration, 08.10.2015 – 09.10.2015 Essen. In: H-Soz-Kult, 03.12.2015. Siehe: <https://www.hsozkult.de/conferencereport/id/tagungsbericht-6264> (letzter Zugriff 18.01.2018).
3. Tagung „Vermessung der Einwanderungsgesellschaft“ am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM). Siehe: <https://www.bim.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/2015/12/02/11-00/tagung-vermessung-der-einwanderungsgesellschaft/> (letzter Zugriff 18.01.2018).
4. Weitere Informationen zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten siehe die Broschüre der Neuen Deutschen Organisationen: „Gleich ≠ Gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch“. Hier auch: Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2017): „Zur gesellschaftspolitischen Bedeutung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“. In: „Gleich ≠ Gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch“. Neue Deutsche Organisationen (Hrsg.) Berlin. S. 6 – 11.
5. Vgl. Ha, Kien Nghi (2007): People of Color – Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe, In: Kien Nghi Ha, Nicola Lauré al-Samarai, Sheila Mysorekar (Hrsg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland, Münster: Unrast. S. 31 – 40.
6. Vgl. Buche, Antje; Jungbauer-Gans, Monika; Niebuhr, Annetkatrin; Peters, Cornelius (2016): „Diversität und Erfolg von Organisationen / Diversity and Organizational Performance“. In: Zeitschrift für Soziologie 42.6. S.483 – 501. Und Saxena, Ankita (2014): „Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity“. In: Procedia Economics and Finance. 11. S. 76 – 85.
7. Statistisches Bundesamt (2016): „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus. Fachserie 1.Reihe 2.2.“ Siehe: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220157004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff 18.01.2018).
8. Statistisches Bundesamt. Definition Migrationshintergrund. Siehe: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Glossar/Migrationshintergrund.html> (letzter Zugriff 18.01.2018).
9. Statistisches Bundesamt (2016): „Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppen.“ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Tabellen/MigrationshintergrundAlter.html> (letzter Zugriff 18.01.2018).
10. Statistisches Bundesamt (2017): „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2016.“ S. 135. Siehe https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff 18.01.2018).
11. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main (2015): „Frankfurter Integrations- und Diversitätsbericht 2011 - 2014“, März 2015. Siehe: http://www.vielfalt-bewegt-frankfurt.de/sites/default/files/amka-integration-v1-final-ansicht_0.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).
12. Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt (2015): „Stuttgarter Einwohnerdaten“. Siehe: https://service.stuttgart.de/lhs-services/komunis/documents/10661_1_Faltblatt_Stuttgarter_Einwohnerdaten_Ausgabe_2015.PDF. (letzter Zugriff 18.01.2018).
13. Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth (2014): „Datenblatt Migrationshintergrund Nürnberg“. Siehe: https://dokumente.nuernberg.de/statistik/migrationshintergrund/nbg/2014/mgh_2014_00.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).
14. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2016): „Statistischer Bericht Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30. Juni 2016“. Siehe: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2016/SB_A01-16-00_2016h01_BE.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).
15. Landeshauptstadt Düsseldorf (2010): „Migrantinnen und Migranten in Düsseldorf. Indikatoren für ein kommunales Integrationsmonitoring“ Siehe https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt12/statistik/stadtforschung/download/sb_migration.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).
16. Im Originaltext heißt es „racial discrimination“, dies kann besser mit „rassistische Diskriminierung“ übersetzt werden.
17. Vereinte Nationen (1965): „Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966“, 21. Dezember 1965. Siehe: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_de.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).
18. Bundesministerium der Justiz (2013): „19. bis 22. Bericht der BRD nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD).“ Siehe: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19-22_2013_de.pdf Siehe dazu auch: Bundesministerium des Inneren (2017): „Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus.“ Siehe: <https://www.bmfsfj.de/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf> (Zugriffe 18.01.2018). Es gibt Forderungen, dass die Bundesregierung die Bezeichnungen in dem Bericht aktualisieren sollte, und z.B. von Jüd*innen oder jüdischen Menschen anstatt der „Jüdischen Gemeinde“ sprechen.
19. Ernst & Young GmbH (2018): „Mixed Leadership-Barometer Januar 2018.“ Siehe: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2018/\\$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2018.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2018/$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2018.pdf) (letzter Zugriff 18.01.2018).
20. Chopin, Isabelle; Farkas, Lilla; Germaine, Cathrine (2014): Policy Report. Equality Data Initiative. Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination. Open Society Foundations, Brussels. Siehe: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf> (letzter Zugriff 18.01.2018).

2. TEIL DER LÖSUNG: ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSMONITORING

Oft wird Kanada als multikulturelles und tolerantes Vorzeigeland zitiert, als gäbe es so etwas wie eine „natürliche“ kanadische Offenheit. Dabei wird oft vergessen, dass Kanada seit Jahren durch Instrumente wie dem Employment Equity Act²¹ 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 aufgrund von Gleichstellungsgesetzen 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.

Wie beschrieben hindern in der deutschen Einwanderungsgesellschaft strukturelle und intersektionale Diskriminierungsmechanismen wachsende Bevölkerungsgruppen an einer vollen und gleichberechtigten Teilhabe.

Daraus ergibt sich die Herausforderung und Chance, Erfahrungen und Expertisen aus bewährten Gleichstellungsinstrumenten, in denen seit Jahrzehnten routiniert Daten erhoben werden, auf weitere Diskriminierungsformen auszuweiten. Die Erfahrungen der Frauenförderung sind hier maßgeblich. Es ist jedoch festzuhalten, dass die umfassende Gleichstellung von Frauen in Deutschland noch lange nicht erreicht ist und daher weiterhin vorangetrieben wer-

den muss. Dabei sollte die Frauenförderung intersektionaler werden und die Situation von Frauen, die beispielsweise aufgrund von Behinderung und/oder rassistisch diskriminiert werden, vermehrt berücksichtigen. Gleichzeitig gilt es, diese Erfahrungen nun auf andere Gruppen und Diskriminierungsdimensionen zu übertragen. Die Erfahrung hat gezeigt: Die meisten Fördermaßnahmen für Frauen beziehen sich auf eine entsprechende statistische Datengrundlage. Daher gilt es gesamtgesellschaftlich, aber auch innerhalb von Organisationen, Verwaltungen und Unternehmen, ein differenziertes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring zu etablieren, das als Grundlage für zukünftige Inklusionsmaßnahmen dienen kann. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sind der Dreh- und Angelpunkt für ein solches Monitoring.

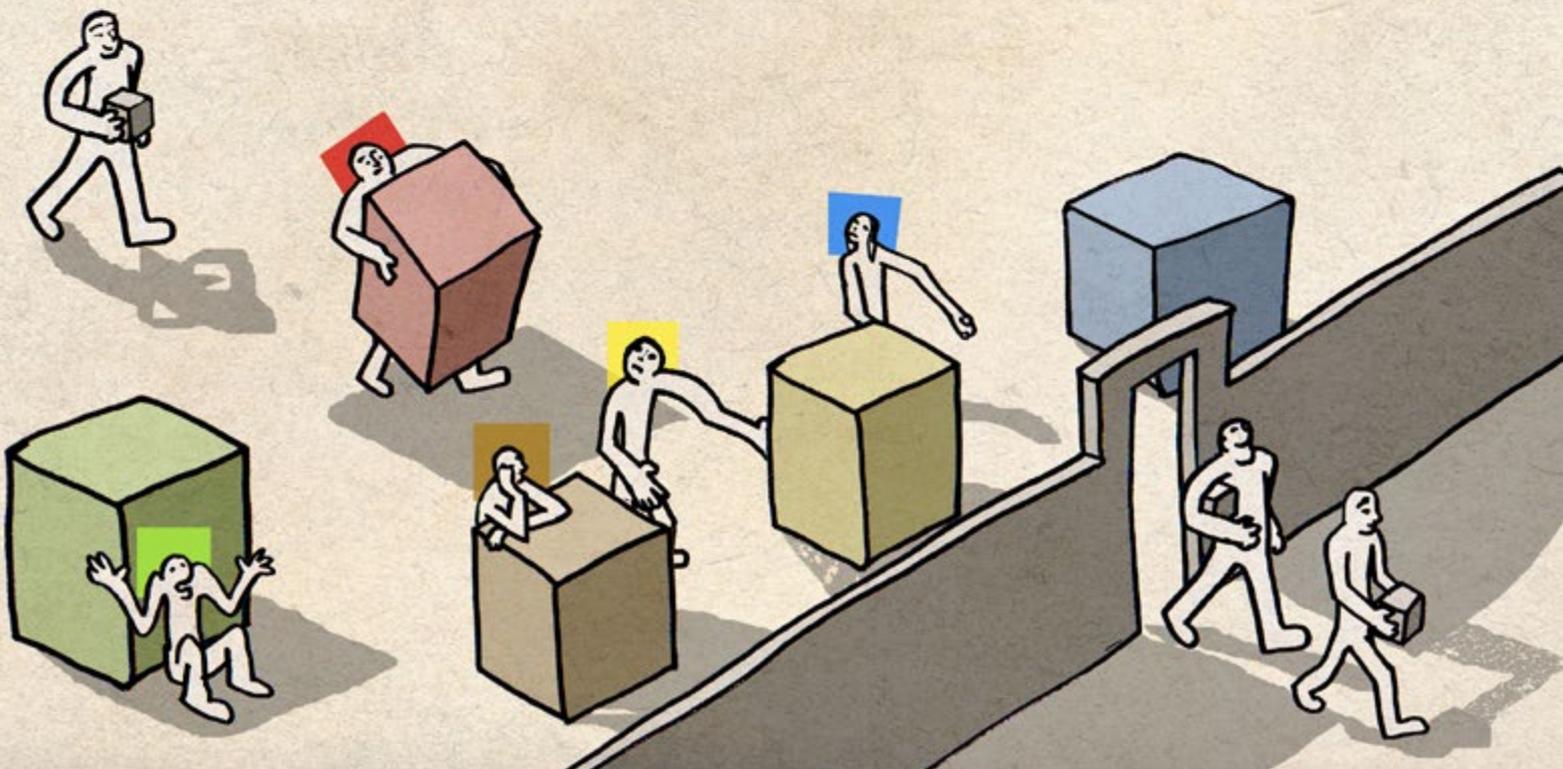
Die meisten Fördermaßnahmen für Frauen beziehen sich auf eine statistische Datengrundlage.

Das zeigt: Ein differenziertes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring ist auch die Grundlage für Maßnahmen in anderen Diskriminierungsdimensionen.

*Wir sind doch alle gleich! Die trügerische Falle der **Farbenblindheit**: Oft wird mit guter Absicht gesagt, man sehe keine Unterschiede zwischen Menschen. Dieser Ansatz – bekannt als „Colorblindness“ oder „Farbenblindheit“ – verkürzt Diskriminierung implizit auf individuelle, bewusst vorgenommene Handlungen und schafft ein Klima, in dem es schwierig ist, erlebte Diskriminierung anzusprechen. Dies erschwert effektive Antidiskriminierungsmaßnahmen. Frauen werden im Vergleich zu Männern auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert; daher muss auch über die unterschiedlichen Erfahrungen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts gesprochen werden.*

Das Gleiche gilt für rassistische Diskriminierung: „Farbenblind“ zu sein führt dazu, die Diskriminierungserfahrungen der Schwarzen, arabischen, asiatischen und anderer Communities of Color zu ignorieren.

Das bedeutet im Umkehrschluss selbstverständlich nicht, der rassistischen Aussage zuzustimmen, alle Menschen aus diesen Gemeinschaften hätten gleiche Eigenschaften. Es empfiehlt sich hingegen, die spezifischen, kollektiven Erfahrungen unterrepräsentierter und diskriminierter Gruppen anzuerkennen und auch Privilegien anderer Gruppen zu benennen.



2.1. Was sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

Die Diskussion zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist in Deutschland noch relativ jung, daher gibt es noch keine allgemein anerkannte Definition. Auf europäischer Ebene heißt es in dem 2016 veröffentlichten *European Handbook on Equality Data*:

„The notion of equality data is used in this handbook in reference to any piece of information that is useful for the purposes of describing and analysing the state of equality. The information may be quantitative or qualitative in nature. The main focus is on equality statistics, by which are meant aggregate data that reflect inequalities or their causes or effects in society.“²²

Und auch:

„Equality data refers to anonymous data in relation to equality and discrimination collected for statistical and evidence purposes and excluding the identification of natural persons concerned. Such data contributes to the fight against discrimination and promotes equality by providing evidence of existing discrimination, making it transparent and quantifying it.“²³

Diskriminierungsdimensionen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

- *Rasse oder ethnische Herkunft*
- *Geschlecht*²⁵
- *Religion oder Weltanschauung*
- *Behinderung*
- *Alter*
- *Sexuelle Identität*

Weitere Diskriminierungsdimensionen

- *Soziale Herkunft*
- *Diskriminierung in Bezug auf das Körpergewicht*

Der Begriff Gleichstellungsdaten kann somit sehr weit gefasst werden und grundsätzlich alle qualitativen und quantitativen Daten und Informationen beschreiben, die hilfreich sind, um den Status quo von Gleichberechtigung zu beschreiben und Diskriminierung bzgl. aller Diskriminierungsdimensionen transparent zu machen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert Gleichstellungsdaten hingegen spezifischer als Daten, die mit der Intention erhoben werden, Diskriminierung zu vermindern. Gleichstellungsdaten sind demnach:

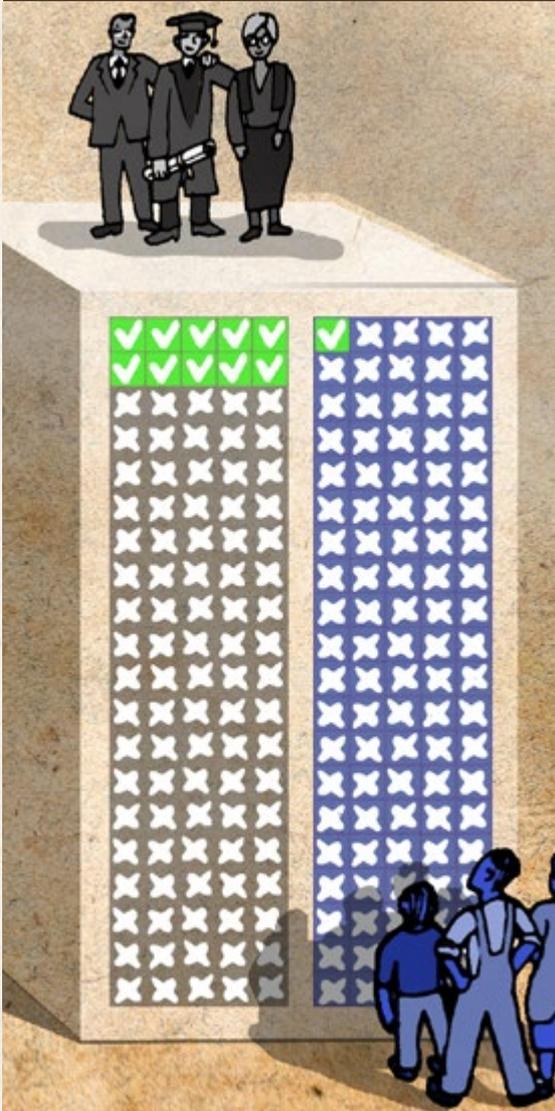
„Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.“²⁴

In der Vergangenheit wurden solche Daten vor allem in Bezug auf das Geschlecht erhoben. So konnte zum Beispiel belegt werden, dass Frauen im Beruf diskriminiert werden. Das zeigt sich unter anderem daran, dass viel weniger Frauen eine Führungsposition inne haben als Männer.

Der Begriff Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten kann weit gefasst werden und alle qualitativen und quantitativen Daten beschreiben, die hilfreich sind, um den Status quo von Gleichberechtigung zu beschreiben und Diskriminierung zu vermindern.

Beispiele für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

Soziale Selektion im deutschen Hochschulsystem: Der „Bildungstrichter“



1 Von 100 Kindern aus akademischen Haushalten erwerben durchschnittlich zehn den Dokortitel, von 100 Kindern aus nichtakademischen Haushalten nur eines.

Mangelnde Repräsentation von Frauen in Leitungspositionen



2 7,3 % der Vorstände in deutschen börsennotierten Unternehmen sind Frauen.²⁶
92,7 % der Vorstände in deutschen börsennotierten Unternehmen sind Männer.

Bei den Angaben handelt es sich um eine Zusammenstellung verschiedener Primärquellen durch René Krempkow „Herausforderung Bildungschancen: Von der Grundschule bis zur Promotion“ 20.11.2017 <https://soilogs.spektrum.de/wissenschaftssystem/herausforderung-bildungschancen/> Letzter Zugriff 12.2.2018. In der aktuellen 21. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks wird der Bildungstrichter nicht mehr dargestellt.

Die selbe Frau ...

... ohne Kopftuch
und mit dem Namen
Sandra Bauer



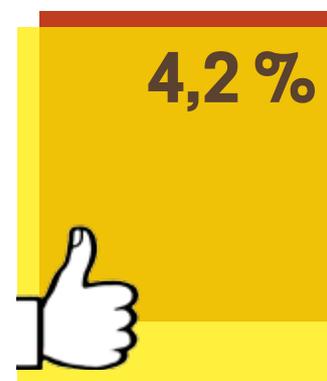
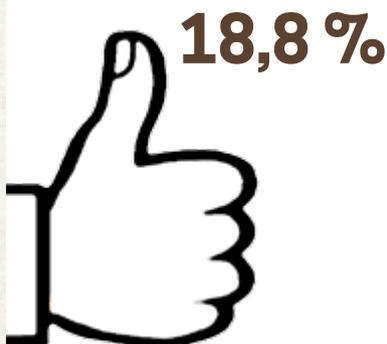
... ohne Kopftuch
und mit dem Namen
Meryem Öztürk



... mit Kopftuch
und mit dem Namen
Meryem Öztürk



... verschickte insgesamt 1500 Bewerbungen und wurde in ...



... der Fälle zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Quelle: Weichselbaumer, Doris. „Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves“.²⁷

3 Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch und ausländisch klingendem Namen: Muslimische Frauen mit Kopftuch und ausländisch-klingendem Namen müssen für eine Einladung zum Bewerbungsgespräch 4,5 Mal so viele Bewerbungen verschicken wie Bewerberinnen mit identischer Qualifikation, ohne Kopftuch und mit deutsch-klingendem Namen. Bei höher qualifizierten Stellen steigt der Grad

der Diskriminierung im Vergleich zu Bewerberinnen ohne zugeschriebenen Migrationshintergrund noch weiter an. Für eine Stelle in der Bilanzbuchhaltung musste die kopftuchtragende Meryem Öztürk in einer Studie 7,6 Mal so viele Bewerbungen verschicken wie Sandra Bauer, während bei der Bewerbung um eine Stelle als Sekretärin die Ungleichbehandlung bei einem Faktor von 3,5 lag.

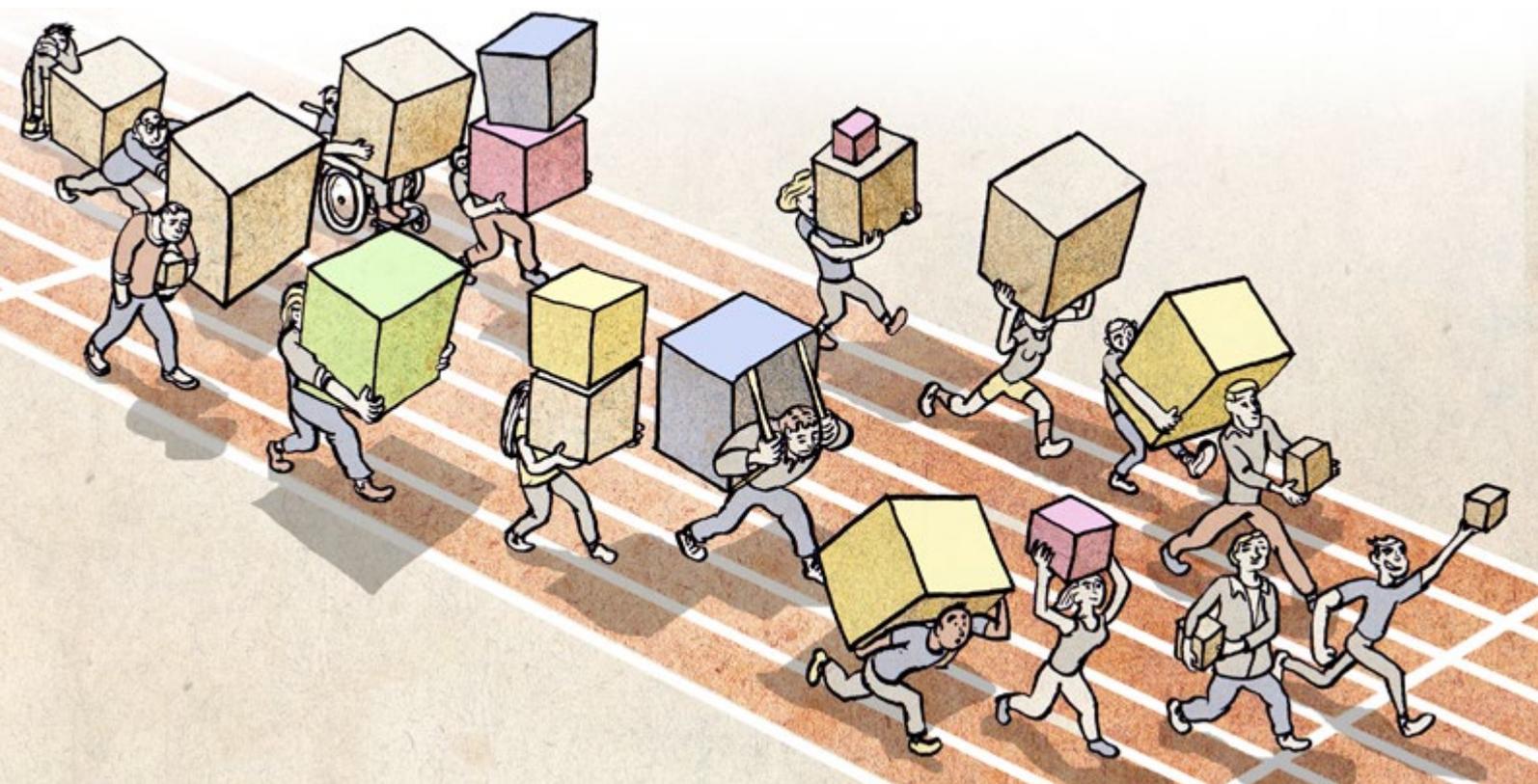
Diese Art der Aufarbeitung von Gleichstellungsdaten hat u. a. sichtbar gemacht, dass Frauen nicht angemessen repräsentiert sind und auf dem Arbeitsmarkt sexistisch und rassistisch diskriminiert werden. Zudem sind sie auch grundlegend für neuere Gleichstellungsmaßnahmen, wie dem seit 2018 gültigen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Das Gesetz begründet einen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in großen Betrieben, um zu erfahren, wie Kollegen für gleichwertige Arbeit bezahlt werden. Dies zeigt: Es ist nicht nur entscheidend, ob Frauen repräsentiert sind, sondern auch wie. Daten können helfen, diskriminierende Behandlungen aufzudecken und zu verringern, wenn alle schwarz auf weiß sehen: Frauen sind nicht ausreichend und angemessen repräsentiert bzw. erhalten nicht den gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Gleichstellungsdaten sind also Daten, die zum Beispiel deutlich machen, welche Personen bestimmte Jobs bekommen oder eben nicht.

Gleichstellungsdaten sind also Daten, die zum Beispiel deutlich machen, welche Personen bestimmte Jobs bekommen oder eben nicht. In einem zweiten Schritt dienen Gleichstellungsdaten dazu, bestehende Ungleichbehandlung durch gezielte Maßnahmen abbauen zu können, durch sogenannte positive Maßnahmen, die u. a. auch in § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorgesehen sind.

Sprachlich empfiehlt sich als Übersetzung des englischen „equality data“ und in Anlehnung an das Konzept der tatsächlichen – nicht nur symbolischen – „Gleichstellung“ von Männern und Frauen im Deutschen von „Gleichstellungsdaten“ zu sprechen. Zudem erlaubt der Vorsatz „Antidiskriminierungsdaten“ darauf zu verweisen, was verhindert werden soll: Diskriminierung²⁸. Die Benennung soll darüber hinaus auch den Befragten den Sinn und Zweck der Datenerhebung vermitteln.

Zukünftig sollten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben werden, die neben der Diskriminierung von Frauen auch andere Benachteiligungen, z. B. rassistische Diskriminierung, erfassen.



2.2. Welche Arten von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten gibt es?

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erlauben als Oberbegriff in ihrer Gesamtheit einen Aufschluss über Diskriminierungsdynamiken und Handlungsoptionen für mehr Gleichberechtigung. Wie in der Tabelle auf S. 26 dargestellt, unterscheiden sich verschiedene Arten von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten u. a. in Bezug auf die Positionierungsperspektive, den Fokus der zu treffenden Aussagen, den Erhebungskontext, den methodischen Fokus und die Auflösung der Variablen.

Eine bekannte und breit verwendete Unterart dieser Daten sind die Diskriminierungsdaten. Sie geben Auskunft darüber, ob beispielsweise sexistische oder rassistische Diskriminierung zu Grunde liegt. Entscheidend bei dieser Art der Daten sind diskriminierungsrelevante Zuschreibungen. So kann eine Frau aus der Türkei beispielsweise antimuslimischen Rassismus erfahren, auch wenn sie Atheistin ist, sobald sie von anderen Menschen als Muslima wahrgenommen wird. Im Diskriminierungskontext ist entscheidend, was andere Menschen dieser Frau zuschreiben und weniger, was sie selbst über sich denkt.

Diskriminierungsdaten erlauben es, Fälle von Ungleichbehandlung nach den Zuschreibungen und Merkmalen, die zur Diskriminierung geführt haben, differenziert zu erfassen. So kann sichtbar gemacht werden, welche Menschen in einem bestimmten Kontext welche Formen der Ungleichbehandlung erleben. Zu berücksichtigen sind neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erwähnten Diskriminierungsdimensionen u. a. auch die (teils zugeschriebene) soziale Herkunft (Klassismus) und auch Diskriminierung in Bezug auf das Körpergewicht.



Neben Diskriminierungsdaten, die auf Fremdzuschreibungen basieren, umfassen differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auch zusätzlich die Erfassung von positiven Selbstidentifikationen (bspw. Romnja, jüdisch, Schwarz, türkisch-deutsch, arabisch), sogenannte Selbstidentifikationsdaten. Die Verknüpfung beider Positionierungsperspektiven erlauben eine tiefgehende Analyse von strukturellen Ausschlüssen, da sowohl Fremdwahrnehmungen abgebildet werden als auch Auskunft darüber gegeben wird, wie sich die Befragten selbst sehen.

Die Verknüpfung von Fremdzuschreibungen und Selbstidentifikation erlaubt eine tiefgehende Analyse von strukturellen Ausschlüssen.

Ferner lassen sich verschiedene Erhebungskontexte unterscheiden. So können Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten beispielsweise sowohl durch Personalbefragungen als auch in klassischen Diskriminierungsberatungsstellen oder auch in großen wissenschaftlichen Surveys²⁹ wie dem soziökonomischen Panel³⁰ generiert werden.

DIFFERENZIERUNGSMERKMALE VON ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSDATEN

<p>Positionierungsperspektive gibt an, ob die Fremdzuschreibung und/oder Selbstidentifikation erhoben wird</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positive Selbstidentifikation (z. B. „ich bin Atheistin“) bzgl. der zu Grunde liegenden Vielfaltsdimension ▪ Auto-Hetero-Perspektive (z. B. „andere Menschen sehen in mir eine Muslima“) bzgl. der zu Grunde liegenden Diskriminierungsdimension
<p>Fokus der Aussage</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aussagen über einen bestimmten Bereich (z. B. „im Gesundheitssektor...“) ▪ Vergleich von normprivilegierten und diskriminierten Gruppen (z. B. Gehalt von Männern und Frauen) ▪ Gesamte Gesellschaft (z. B. unter allen 18 Jährigen identifizieren sich X % als weiblich)
<p>Typische/mögliche Erhebungskontexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalumfragen ▪ Diskriminierungsberatungsstellen und Testings ▪ Große wissenschaftliche Surveys
<p>Art der Daten / Methodischer Fokus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quantitative Daten (z. B. Umfragen unter vielen Menschen mit geschlossenen Antwortkategorien, um fehlende Repräsentation als Indiz für Diskriminierung zu erfassen) ▪ Qualitative Daten (z. B. offene Antwortkategorien oder Einzelinterviews, um spezifischen Mechanismus der Diskriminierung besser zu verstehen)
<p>Auflösung der Variablen gibt an, wie geeignet die Befragungsergebnisse/ Antworten sind, um Zusammenhänge zu beweisen oder nachzuvollziehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenige Proxy-Variablen (Annäherungsvariablen), wie z. B. „Migrationshintergrund“ anstelle von Fragen zu rassistischer Diskriminierung ▪ Mehrere, differenzierte Variablen (z. B. zu Diskriminierungserfahrung und Selbstidentifikation)

POSITIONIERUNGSPERSPEKTIVE

ICH BIN ATHEISTIN 

POSITIVE SELBSTIDENTIFIKATION

ANDERE SEHEN IN MIR EINE MUSLIMA 

AUTO-HETERO PERSPEKTIVE

ERHEBUNGSKONTEXTE

PERSONALUMFRAGEN 

BERATUNGSSTELLEN UND TESTINGS 

GROSSE WISSENSCHAFTLICHE SURVEYS 

FOGUS DER AUSSAGE

IM KONTEXT 

IM VERGLEICH ZU NORMPRIVILEGIERTEN GRUPPEN 

IN SEGMENTEN 

ART DER DATEN

QUALITATIVE DATEN 

QUANTITATIVE DATEN 

AUFLÖSUNG DER DATEN

WENIGE PROXY VARIABLEN 

DIFFERENZIERTE VARIABLEN 



Darüber hinaus lässt sich unterscheiden, ob Aussagen über einen spezifischen Bereich getroffen werden (z. B. die Situation von Frauen türkischer Herkunft im Gesundheitssektor) oder ob Gruppen verglichen werden (z. B. normprivilegierte Gruppen im Vergleich zu diskriminierten Gruppen).

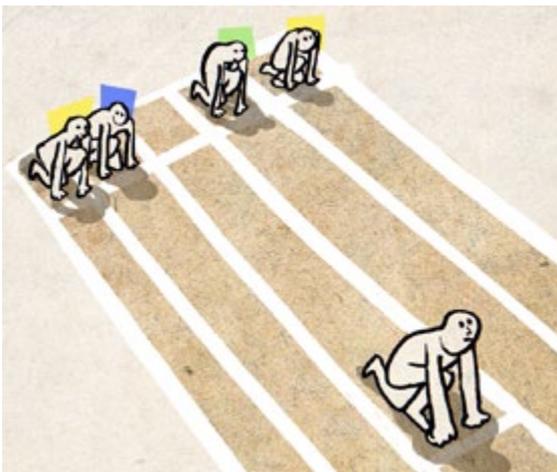
Liegen die entsprechenden Daten vor, können diese Aussagen ins Verhältnis zur gesamten Bevölkerung gesetzt werden (z. B. in Deutschland leben 51 % Frauen). Wenn beispielsweise aus dem Mikrozensus abgeleitet Aussagen über den Anteil von Frauen türkischer Herkunft an der Gesamtbevölkerung getroffen werden, kann dies als Vergleichsmaßstab für Erhebungen innerhalb einer spezifischen Organisation oder eines spezifischen Bereichs (z. B. dem Wohnungssektor) dienen.

Methodisch betrachtet können Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten mit Fokus sowohl auf Diskriminierungsmechanismen als auch auf Häufigkeiten erhoben werden. Liegt das Augenmerk auf Diskriminierungsmechanismen, empfehlen sich qualitative Erhebungen zum Beispiel in Form von Einzelinterviews, Fokusgruppengesprächen oder Befragungen mit offenen Fragen.



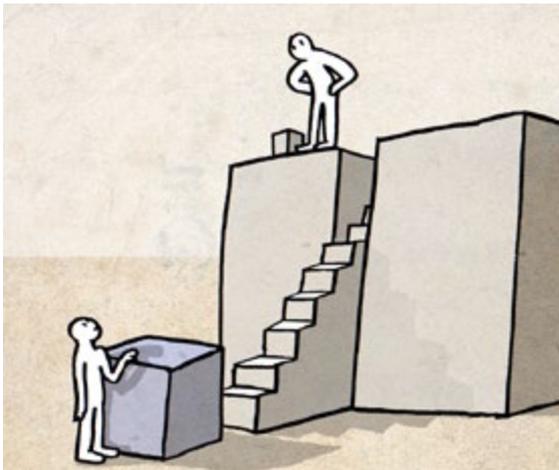
Liegt der Schwerpunkt auf Häufigkeiten, werden sogenannte quantitative Daten erhoben. Dafür eignen sich Umfragen unter vielen Teilnehmenden mit geschlossenen Antwortmöglichkeiten, um bspw. fehlende Repräsentation oder Zugangsbarrieren als Indiz für Diskriminierung von Gruppen zu erfassen. Beide Arten von Daten ergänzen sich dabei idealerweise gegenseitig. So können sowohl Häufigkeiten als auch spezifische Mechanismen und Praktiken der Diskriminierung erfasst werden.

Ungeachtet der aufgezeigten Möglichkeiten ist festzuhalten, dass Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in Deutschland bisher wenig differenziert erfasst werden. So wird das Geschlecht meist binär abgefragt (Mann/Frau), obwohl das Bundesverfassungsgericht bereits festgestellt hat, dass Geschlecht ein Kontinuum ist, bzw. dass mindestens eine weitere Kategorie berücksichtigt werden muss.³¹ So mahnen Selbstorganisationen schon lange eine differenziertere Erhebung von Geschlecht durch Einbezug von Trans*- und Inter*-perspektiven an.³² Ähnliches gilt für rassistische Diskriminierung, die selten explizit erhoben wird. Das führt dazu, dass meistens sogenannte Proxy-Variablen (Annäherungsvariablen), wie z. B. der in diesem Kontext unzureichende „Migrationshintergrund“ anstelle von Fragen zu rassistischer Diskriminierung verwendet werden.



2.3. Warum brauchen wir Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ermöglichen es, auf eine tatsächliche Gleichstellung von Menschen in Bildung und Beruf, Gesundheit und Gerichtsbarkeit sowie vielen anderen Lebensbereichen hinzuarbeiten. Sie sind damit eine Voraussetzung, um Gleichstellung und gleiche Chancen in öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen sowie Unternehmen sicherzustellen. Denn durch die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten kann aufgezeigt werden, inwieweit einzelne Diskriminierungserfahrungen sich wiederholen und somit ein Symptom von strukturellen Benachteiligungen sind, die verhindern, dass bestimmte Menschen in den betreffenden Institutionen gleichberechtigt behandelt werden.



Ein Beispiel für die Notwendigkeit und ersten Erfolge von Gleichstellungsdaten ist wie oben ausgeführt die gezielte Förderung von Frauen im Rahmen von Strategien zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Diese zeigen: Es ist möglich, struktureller Benachteiligung mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken – wenn zuvor erfasst wurde, wie sich Diskriminierung konkret äußert.

Durch die Erhebung von Daten kann aufgezeigt werden, inwieweit einzelne Diskriminierungserfahrungen sich wiederholen und somit ein Symptom von strukturellen Benachteiligungen sind.

Diese Erfolge bedeuten nicht, dass Diskriminierung von Frauen nun nicht mehr stattfindet – aber sehr wohl, dass sie immer weniger geduldet wird. Daten, die Diskriminierung von Frauen sichtbar machen, sind dabei eine wichtige Grundlage für Gesetze und Fördermaßnahmen, die die Benachteiligung von Frauen vermindern sollen. Auch bei anderen Bevölkerungsgruppen, von denen die Forschung zeigt, dass sie nach wie vor Diskriminierung – insbesondere in Form von strukturellen Ausschlüssen – erfahren, sollten vergleichbare Maßnahmen ergriffen werden.

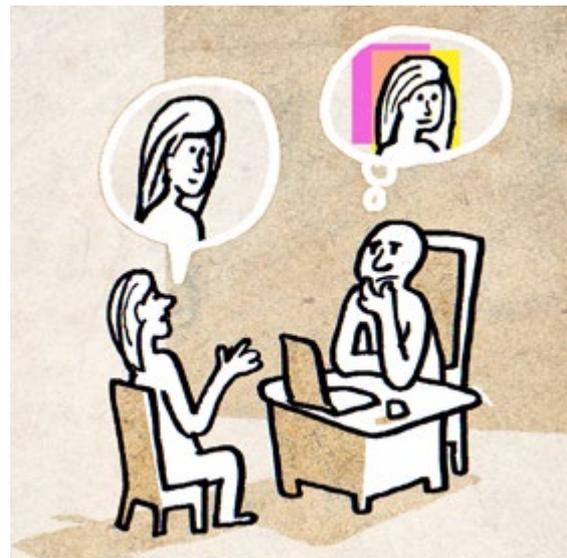
2.4. Grund zur Hoffnung: Das Beispiel Geschlechter- gerechtigkeit

Früher hieß es in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit der Verfassungsreform 1994 wurde ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Durch diesen Zusatz erkennt der Staat die Benachteiligung von Frauen nicht nur an, er macht es sich auch zum Ziel diese abzubauen.

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ GG Art. 3 Abs. 2

Der Artikel verfestigt einen Gleichstellungsauftrag und verpflichtet noch deutlicher als vorher zur Umsetzung positiver Maßnahmen. Dieser Erfolg hin zu einer inklusiveren Gesellschaft basiert vor allem auf der Schaffung eines Problembewusstseins. Dieses ist Grundlage für verpflichtende und wirkungsvolle Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung. Die Erhebung und Kommunikation von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten über die gesellschaftliche Repräsentation und Diskriminierung von Frauen war ein entscheidendes Werkzeug in diesem politischen Prozess.

Zu den bekanntesten Beispielen zur Gleichstellung von Frauen, die alle auf der Erhebung von entsprechenden Daten basieren, gehören die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst (Bundesgleichstellungsgesetz BLeiG) und das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen (FührposGleichberG). Letzteres verpflichtet börsennotierte Unternehmen, bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen. Das Anfang 2018 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) macht deutlich, dass es einer regelmäßigen gesetzgeberischen Regulierung und Justierung bedarf, um die Durchsetzung von Gleichstellungszielen zu ermöglichen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zeigen nicht zuletzt auch die Lücken in bestehenden Gesetzen auf und sind damit ein wichtiger Baustein zu deren steter Weiterentwicklung.

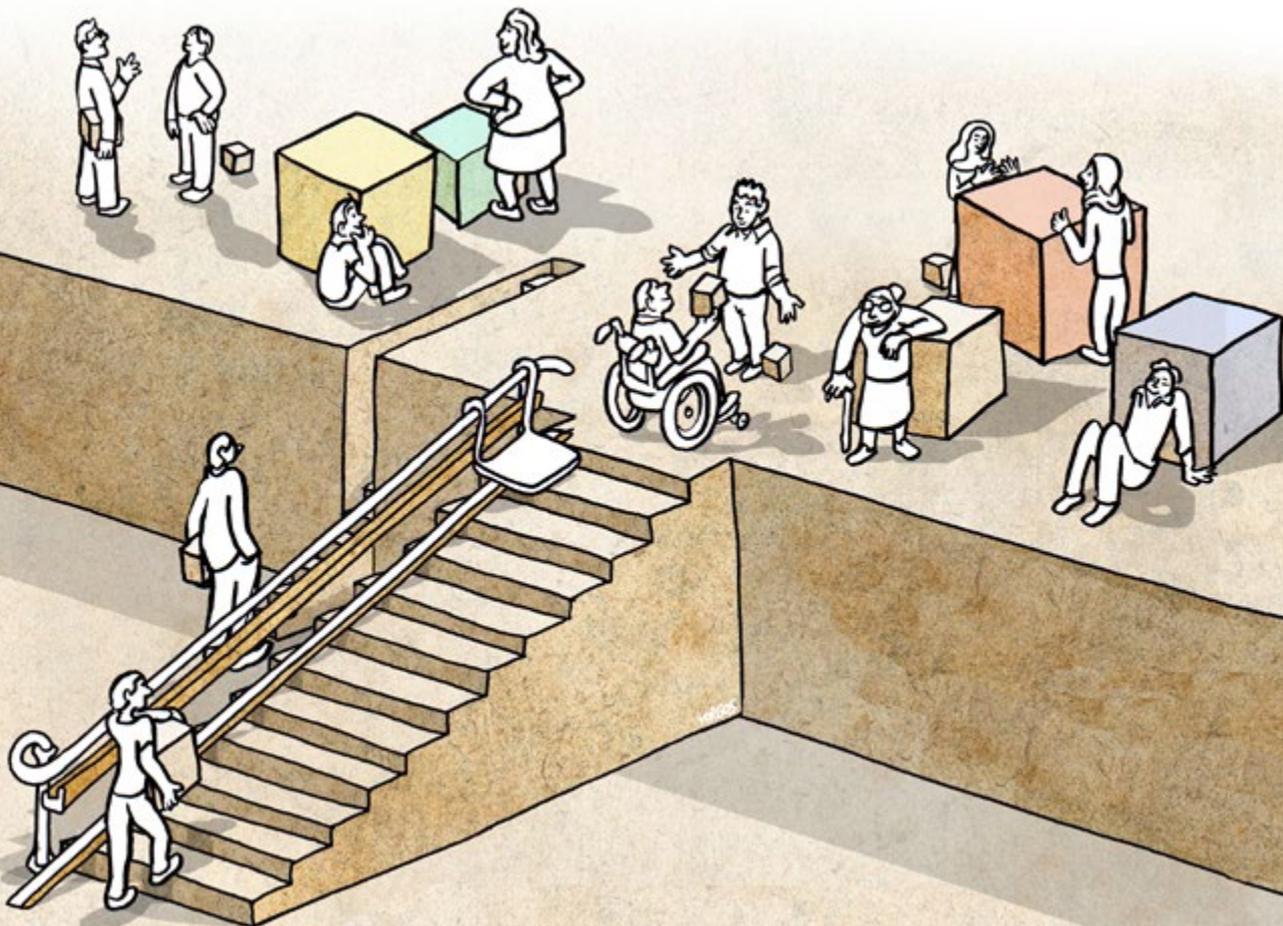


2.5. Daten als Grundlage für positive Maßnahmen

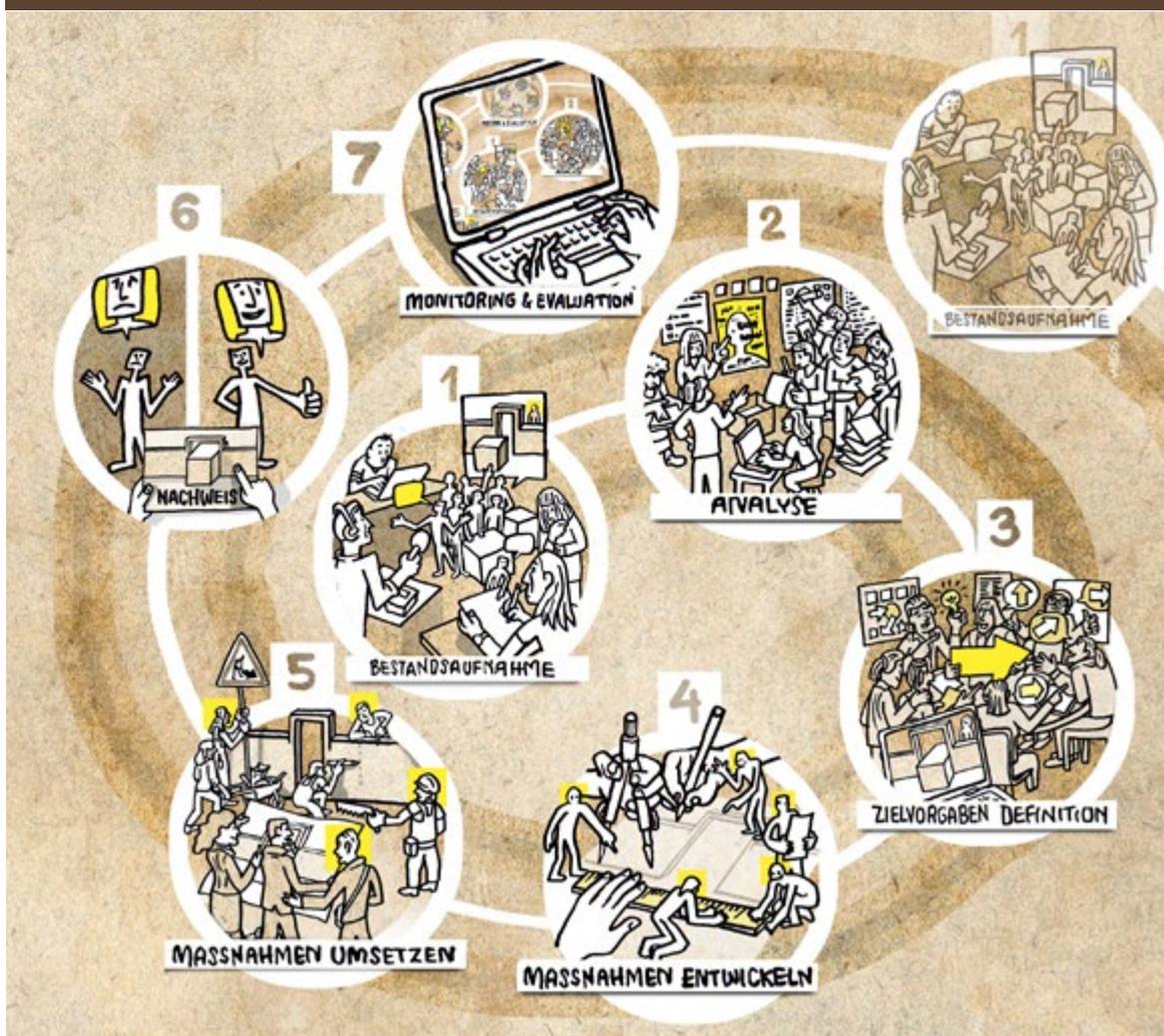
Das Beispiel der Gleichstellung von Männern und Frauen zeigt, wie wichtig ein geschärftes Problembewusstsein für Diskriminierung auf allen gesellschaftlichen Ebenen ist. Menschen aus allen gesellschaftlichen Bereichen müssen sich aktiv dafür einsetzen und Ideen wie Gleichstellung aktiv fördern, entwickeln und diese in konkrete Maßnahmen umsetzen, damit Privilegien abgebaut werden können.

Diese Erkenntnisse lassen sich auf andere von Diskriminierung betroffene Gruppen übertragen. So braucht es auch im Bereich rassistische Diskriminierung ein Problembewusstsein und positive, spezifisch-fördernde Maßnahmen von Gruppen, die diskriminiert werden. Nur dann erhalten alle Menschen die Möglichkeit, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Positive Maßnahmen sind alle Aktivitäten, die implementiert werden, um in der Praxis eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft bzw. einer Organisation zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben.³³



Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring in der Praxis



1 Bestandsaufnahme / Erst-
erhebung von Antidiskriminie-
rungs- und Gleichstellungsdaten
(quantitativ und qualitativ)

2 Analyse der Situation von
diskriminierten Gruppen

3 Definition von Zielvorgaben in
spezifischen Handlungsfeldern

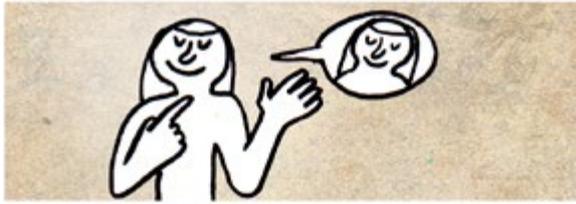
4 Entwicklung von positiven
Maßnahmen auf gesellschaft-
licher Ebene und innerhalb von
Organisationen

5 Umsetzung von positiven
Maßnahmen auf gesellschaft-
licher Ebene und innerhalb von
Organisationen

6 Dokumentation und Nach-
weis eventuell verminderter bzw.
weiterhin bestehender Diskrimi-
nierung

7 Monitoring und Evaluation der
Effekte von Fördermaßnahmen
und Programmen (fortlaufende
Erfolgskontrolle)

Sieben zu beachtende Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten



- 1 Selbstidentifikation (Befragte können selbst angeben, als was sie sich identifizieren)



- 2 Freiwillige Teilnahme



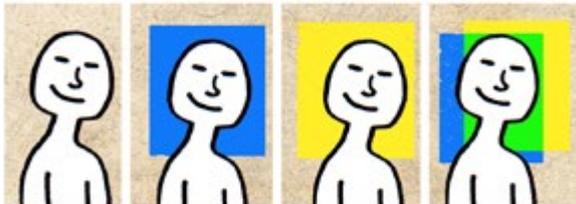
- 3 Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung



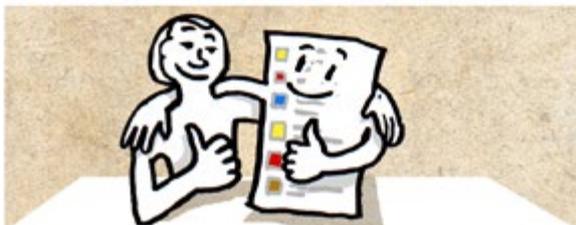
- 4 Anonymität der Befragten



- 5 Beteiligung von Vertreter*innen von diskriminierten Gruppen am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung



- 6 Möglichkeit, mehrere Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen anzugeben sowie eine intersektionale Auswertung



- 7 Prinzip der Nichtschädigung (Daten dürfen nicht missbraucht werden)

2.6. Anwendungsbeispiele aus der Praxis von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership

Fallbeispiel 1: Personalumfragen

Die Anwendung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist v. a. aus dem Personalbereich bzw. der Diskussionen zur Repräsentation von Frauen in Führungspositionen bekannt. Ausgehend von einer rassismuskritischen Betrachtung dieses Diskurses haben wir als Projektteam von Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership eine Pilotstudie zu den Erfahrungen von Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen mit der Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit umgesetzt. Dafür haben wir ein Befragungsinstrument entwickelt, mit dem erstmals alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes differenziert erfasst und ausgewertet werden können. Die Ergebnisse ermöglichen u. a. einen Einblick in Diskriminierungserfahrungen, Handlungsbedarfe und Erfahrungen mit Diversity Strategien.³⁴ Neben Umfragen in der Verwaltung sind ähnliche Szenarien in klassischen Mitarbeiter*innenumfragen in Unternehmen denkbar, die die Zufriedenheit ihrer Angestellten erheben und dabei Diskriminierungserfahrungen berücksichtigen wollen.

Fallbeispiel 2: Zugang zu Fördermitteln

Der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung³⁵ fördert Kooperationsprojekte von Künstler*innen und Bildungsträgern, die für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene neue Zugangsmöglichkeiten zu Kunst und Kultur schaffen. Jährlich werden etwa 2 Millionen Euro vergeben. Davon haben seit 2008 mehr als 100.000 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene profitiert, die in über 2.200 Projekten und Programmen Erfahrungen mit künstlerischer Tätigkeit sammeln konnten. Das Berliner Modell setzt auf die Kooperation von mindestens zwei Partner*innen:

je eine*n aus dem Bereich Kunst/Kultur und je eine*n aus den Bereichen Bildung oder Jugend.

Konkret werden Vorhaben zwischen Künstler*innen, Kunsthäusern oder Kultureinrichtungen gemeinsam mit Schulen, Kitas, Kinder- oder Jugendfreizeiteinrichtungen oder Jugendkulturzentren konzipiert und umgesetzt.

Der Projektfonds durchläuft seit 2016 eine diversitätsorientierte Weiterentwicklung, um auch neue Akteure zu erreichen, die bislang in der Förderlandschaft unterrepräsentiert sind. Um diesen Prozess zu unterstützen, erheben wir unter allen Antragsteller*innen in allen drei Fördersäulen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten entlang aller im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsdimensionen. Die Auswertung macht deutlich, welche Hürden im Antragsprozess bestehen, welche Gruppen noch unterrepräsentiert sind und wie die Förderung inklusiver gestaltet werden kann.

Fallbeispiel 3: Campus Climate Survey

Für die Universität Potsdam haben wir eine Befragung entwickelt und durchgeführt, welche die Hürden und Bedürfnisse von Doktorand*innen eines Promotionskollegs identifiziert. Das Umfrageinstrument kann auch als Grundlage für zukünftige Inklusionsmaßnahmen und diversitätsorientierte Campus Climate Surveys im Hochschulsektor weiterentwickelt werden.

Fußnoten 2. Kapitel

21. Der kanadische Employment Equity Act verpflichtet Arbeitgeber*innen positive (Förder-)Maßnahmen für vier in besonderer Weise von Diskriminierung betroffene Gruppen (Frauen, aboriginal peoples, Menschen mit Beeinträchtigung und sogenannte sichtbare Minderheiten) umzusetzen und auch entsprechende Hürden im Arbeitsleben für diese Gruppen zu identifizieren und eliminieren (Branch, Legislative Services. „Consolidated Federal Laws of Canada, Employment Equity Act“, 1. November 2014. Siehe: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html>.) (letzter Zugriff 18.01.2018). Dafür müssen die Arbeitgeber*innen Daten erheben, um Aussagen über die Repräsentation der Gruppen innerhalb der Organisationen und Verwaltungen treffen zu können. Ähnliches gilt für die sogenannte Public Sector Employment Duty in Großbritannien.
22. Makkonen, Timo (2016): European Handbook on equality data. 2016 revision. S. 15. Siehe: http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=43205 (letzter Zugriff 18.01.2018).
23. European Commission (2017): New European handbook on equality data. Siehe: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=54849&utm_source=just_newsroom&utm_medium=Website&utm_campaign=just&utm_content=New%20European%20handbook%20on%20equality%20data&lang=en (letzter Zugriff 18.01.2018).
24. Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Foroutan, Naika; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2006): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. In: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?_blob=publicationFile&v=5 (letzter Zugriff 18.01.2018).
25. Es sei angemerkt, dass der Diskriminierungsschutz u. a. für Trans*- oder Inter*menschen nach wie vor verbessert werden muss.
26. Ernst & Young GmbH (2018): „Mehr weibliche Vorstandsmitglieder – aber drei Viertel der Vorstände weiterhin nur mit Männern besetzt“. Siehe: <http://www.ey.com/de/de/newsroom/news-releases/ey-20180110-mehr-weibliche-vorstandsmitglieder-aber-drei-viertel-der-vorstaende-weiterhin-nur-mit-maennern-besetzt> (letzter Zugriff 18.01.2018).
27. Weichselbaumer, Doris (2016): „Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves.“ IZA Discussion Paper No. 10217. Siehe: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf> (letzter Zugriff 18.01.2018).
28. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt der Erhebung von Gleichstellungsdaten eine Definition von Diskriminierung voranzustellen. Siehe S.92 Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Foroutan, Naika; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2006): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. In: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?_blob=publicationFile&v=5 (letzter Zugriff 18.01.2018).
29. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Expertise „Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten (Arbeitstitel)“ in Auftrag gegeben, die einen Überblick über große Surveys geben wird. Die Ergebnisse von Vera Egenberger, Dr. Anne-Luise Baumann, Dr. Linda Supik und Dr. Alexander Tischbirek werden im Sommer 2018 erwartet.
30. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung. Jedes Jahr werden 30.000 Menschen in Deutschland befragt. Die Daten geben Auskunft zu Fragen über Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit. Weil jedes Jahr die gleichen Personen befragt werden, können langfristige gesellschaftliche Trends verfolgt werden.
31. Das Bundesverfassungsgericht Beschluss (2017): Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen. Pressemitteilung Nr. 95/2017 vom 8. November 2017. Siehe: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html> (letzter Zugriff 18.01.2018).
32. Vgl. U.S. Transgender Survey Report (2015). Siehe: <http://www.ustranssurvey.org/reports> (letzter Zugriff 18.01.2018).
33. Klose, Alexander; Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. S. 5. Siehe: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/expertise-positive-massnahmen.pdf> (letzter Zugriff 18.01.2018).
34. Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin.
35. Zum Berliner Projektfond Kulturelle Bildung. Siehe: <http://www.kulturprojekte.berlin/projekt/berliner-projektfonds-kulturelle-bildung/> (letzter Zugriff 18.01.2018).

3. HÄUFIGE FRAGEN ZU ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSDATEN

3.1. Ist das laut Datenschutz nicht illegal?

Nein, im Gegenteil: Die deutsche Bundesregierung hat die UN-Anti-Rassismuskonvention („Internationale Konvention zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung“, kurz ICERD) ratifiziert und wurde 2015 erneut von dem zuständigen Komitee mahmend darauf hingewiesen, Daten über die nach ICERD schutzwürdigen Gruppen (von Rassismus betroffene Gruppen) zu erheben, um ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen.³⁶ Dabei betonte der die Konvention überwachende UN-Antirassismusausschuss, dass die Erhebung des Migrationshintergrunds nicht ausreichend ist.

Der Datenschutz sollte und muss jedoch bei der Erhebung differenzierterer Daten unbedingt eingehalten werden, nicht zuletzt, da es sich dabei oft um sogenannte „besondere Arten personenbezogener Daten“ (Bundesdatenschutzgesetz § 3 Absatz 9) – also besonders sensible Daten – handelt, deren Erhebung und Verarbeitung nach EU-, Bundes- und Landesdatenschutzvorgaben nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt ist.³⁷ Dazu gehört insbesondere das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und die Sicherstellung von „technischen und organisatorischen Maßnahmen“.³⁸

Darüber hinaus bietet die Einhaltung der im folgenden Abschnitt beschriebenen Prinzipien eine gute Orientierung, um diesen und weiteren wichtigen Datenschutzvorgaben gerecht zu werden. Die umfassende Erhebung von Gleichstellungsdaten in Großbritannien zeigt zudem, dass die Erhebung konform mit EU-Datenschutzvorgaben ist.



3.2. Nach welchen Vorgaben sollen Daten erhoben werden?

International werden bereits Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben. Für die Erhebung dieser Daten wurden auf europäischer Ebene im Rahmen der sogenannten Equality Data Initiative sechs Kernprinzipien entwickelt.³⁹

Die Befolgung dieser Prinzipien ist hilfreich, um wichtige rechtliche Rahmenbedingungen auf europäischer und deutscher Ebene einzuhalten. Diese umfassen z. B. Artikel 8 Absatz 2 der europäischen Datenschutzrichtlinie⁴⁰ sowie auf nationaler Ebene das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Was sind die sieben Kernprinzipien für die Erhebung von Gleichstellungsdaten?

1. Die Selbstidentifikation der Befragten. Das heißt, die Befragten können selbst angeben, wie sie sich identifizieren. Diese Selbstidentifikation unterscheidet sich häufig von der Fremdzuschreibung durch Dritte.

2. Die Freiwilligkeit der Teilnahme. Das heißt, die Befragten müssen der Datenerhebung zustimmen.

3. Die Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung.

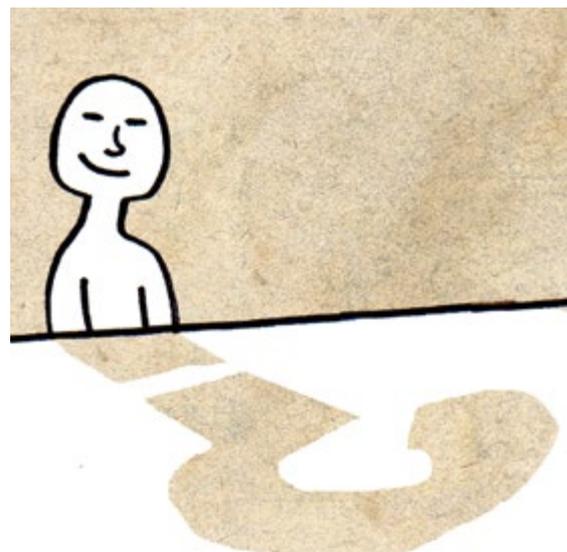
4. Die Anonymität bei der Datenerhebung. Das heißt, dass die Daten anonym erhoben oder so verarbeitet werden, dass im Anschluss nicht mehr nachvollziehbar ist, welche Person welche Antwort gegeben hat.

5. Die Beteiligung von Vertreter*innen zu befragender Gruppen und Gemeinschaften am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung. Das heißt, die von Diskriminierung betroffenen Gruppen werden einbezogen, wenn es um die Entwicklung von Kategorien und Fragen geht, die z. B. der Identifikation einer Behinderung oder der zugeschriebenen „ethnischen“ Abstammung dienen.

6. Die Möglichkeit, mehrere und intersektionale Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen zu wählen. Diese sollten intersektional ausgewertet werden.⁴¹

Darüber hinaus empfehlen Expert*innen aus der Sinti und Roma Community in Deutschland, dass entsprechende Forschung sich dem „Prinzip der Nichtschädigung“⁴² verpflichtet, damit Daten nicht missbraucht werden. Daraus ergibt sich ein siebtes Kernprinzip:

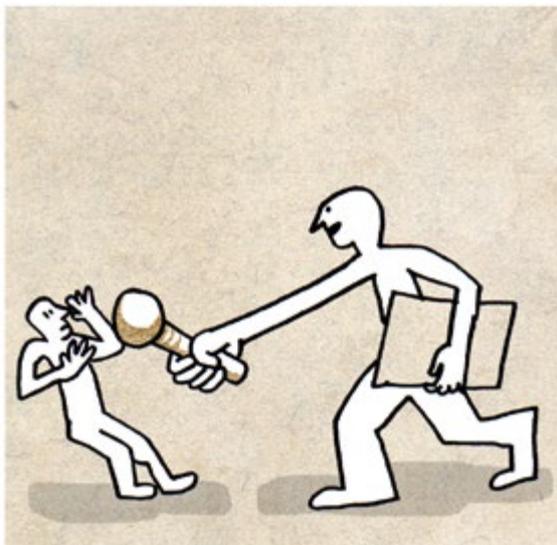
7. Die Einhaltung aller an der Datenerhebung, -auswertung und -anwendungen Beteiligten des Prinzips der Nichtschädigung. Dies wird u. a. durch die Zweckgebundenheit der Forschung gestärkt. So soll sichergestellt werden, dass Daten, die zum Schutz strukturell benachteiligter Gruppen durch differenzierte Erfassung von Diskriminierung erhoben wurden, nicht missbraucht werden.



3.3. Ist eine solche Datenerhebung trotz der deutschen Geschichte möglich?

Gerade vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte ist es wichtig, dass sehr genau darauf geachtet wird, ob und wie institutionelle Diskriminierung bestimmte Gruppen fortlaufend benachteiligt. Besonders das Entwickeln und Anwenden von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten – in Übereinstimmung mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung und dem Prinzip der Nichtschädigung – ist daher besonders relevant. Denn Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zwingen Menschen nicht in diskriminierende, statische Schubladen, sondern erfassen im Gegenteil die wandelbare Realität erlebter Diskriminierung.

Zentral dabei ist, dass eine solche Form der Datenerhebung strukturell benachteiligte Gruppen schützt, gerade indem sie Ungleichbehandlung und Diskriminierung differenziert erfassbar macht. Dies lässt sich durch die Anwendung der – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte erarbeiteten – Kernprinzipien⁴³ (vgl. vorherige Seite) gewährleisten.



3.4. Reicht nicht der Migrationshintergrund aus, weil er neutral ist?

Der Migrationshintergrund reicht zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten nicht aus, da er nicht alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, erfasst. So leben in Deutschland immer größere Bevölkerungsgruppen – z. B. Nachkommen in der dritten oder vierten Einwanderer*innengeneration – die durch den Migrationshintergrund nicht erfasst werden können, da dieser meist nur die zweite Generation einschließt. Die Forschung zeigt auch: je länger Familien und ihre Nachkommen in Deutschland leben, desto schwieriger – wenn nicht sogar unmöglich – wird es, sie durch den Migrationshintergrund zu erfassen.

Zudem ist der Migrationshintergrund bei weitem nicht so objektiv, wie gemeinhin angenommen: So wurde u. a. die Entscheidung getroffen, dass nur nach 1949 Eingewanderte auch statistisch als Einwanderer*innen zählen. Aktuelle Forschungsergebnisse⁴⁴ zeigen auch, dass die statistische Kategorie „Migrationshintergrund“ im alltäglichen Gebrauch von Politiker*innen ethnisierend und mit negativen sozio-ökonomischen Konnotationen verwendet wird.



3.5. Wer entscheidet, wonach gefragt wird?

Um Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben, sind differenzierte Fragebögen notwendig. Diese beinhalten unter anderem Fragen nach der teils zugeschriebenen Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen. Eine Kategorie kann zum Beispiel türkisch-deutsch, weiß oder auch Sinti und Roma sein. Dabei stellt sich die Frage, wer darüber entscheidet, welche Kategorien in dem Frageinstrument aufgelistet werden. In Anlehnung an die Kernprinzipien der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (vgl. Kapitel 3.2.) sollten die Kategorien im Austausch mit Vertreter*innen zu befragender Gruppen entwickelt werden und mit Forscher*innen, die die spezifische Geschichte in Deutschland berücksichtigen.

Die Kategorien sind keine starren Schubladen, sondern den Gegebenheiten in Deutschland anzupassen, so wie dies bspw. auch in Kanada, Großbritannien und den USA praktiziert wird.



3.6. Warum die Unterscheidung zwischen Menschen?

Weil Diskriminierung real ist: Menschen werden u. a. dadurch diskriminiert, dass sie von anderen „in eine Schublade gesteckt“ und dann aufgrund dieser Zuschreibungen schlechter behandelt, abgewertet oder zum Beispiel für weniger intelligent gehalten werden. Dies kann bewusst oder unbewusst, im persönlichen Umgang sowie „unpersönlich“ durch Verfahren oder Regeln geschehen, die im Endeffekt bestimmte Menschen benachteiligen (bspw. Frauen), oder bevorzugen (bspw. Männer). Die Realität der Diskriminierung bedeutet, dass diese Unterscheidungen materielle Konsequenzen haben und deshalb sowohl die Benachteiligten als auch die Bevorzugten benannt werden.

Wenn wir das nicht wahrnehmen und durch Daten erheben, können wir insbesondere die Menschen nicht schützen und ermächtigen, in deren Leben sich mehrere dieser Facetten überschneiden, zum Beispiel weil sie als asiatische Frauen oder Schwarze Trans*personen auf eine bestimmte Weise diskriminiert werden. Wenn der auf Seite 20 beschriebene Ansatz der Colourblindness – Farbenblindheit – vorherrscht, kann Diskriminierung nicht abgebaut werden.

3.7. Ist es nicht rassistisch, Menschen in Kategorien einzuteilen?

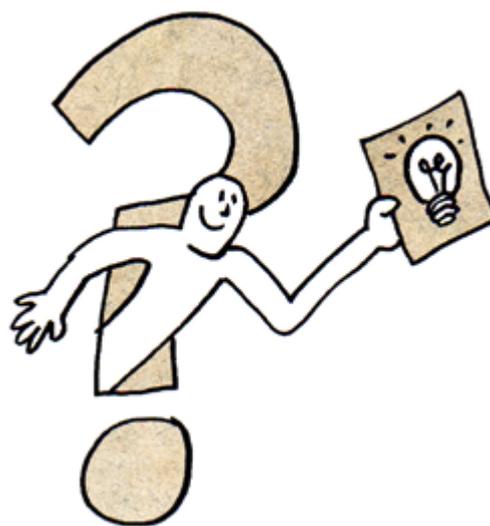
Nein, denn bei Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten geht es nicht um Schubladen. Ziel der Erhebung ist nicht, dass sich Menschen einer starren Identität/Kategorie zuteilen, der sie sich dann für immer zuordnen müssen. Ziel ist auch nicht, Kategorien und Begriffe festzulegen, mit denen sich dann alle so Bezeichneten positiv identifizieren müssen. Bei der Erstellung von Kategorien für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten geht es stattdessen im Kern darum, herauszufinden, aufgrund welcher Zuschreibungen Menschen diskriminiert werden. So kann sich jemand selbst als Deutsche*r fühlen und bezeichnen, von anderen aber beispielsweise auf Grund seines*ihres Aussehens oder seines*ihres Glaubens als fremd betrachtet werden.

Daher werden Befragte nicht nur nach ihrer Selbstidentifikation gefragt, sondern vor allem danach, wie andere sie sehen und aufgrund welcher (Fremd-)Zuschreibungen sie diskriminiert werden. Die Kategorien sind also keine immer gleichen Schubladen, sondern sind situativ, diskriminierungsbezogen und somit wandelbar.

3.8. Warum sollte ich meine Erfahrungen erfassen lassen?

Von Diskriminierung betroffene Menschen könnten sich fragen, warum sie ihre Erfahrungen überhaupt erfassen lassen sollten. Diese Frage ist berechtigt. Denn bisher gibt es in Deutschland kein differenziertes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring und keine unabhängige Beschwerdeinstanz, die auch Sanktionen aussprechen kann. Alltagsdiskriminierung sowie strukturelle Diskriminierung bleiben bisher meist folgenlos. Betroffene können auf nationaler Ebene nicht auf die positive Erfahrungen in diesem Zusammenhang zurückblicken. Es gilt diese bisher nicht dagewesene Praxis in Deutschland zu etablieren. Denn nur, wenn Diskriminierungserfahrungen benannt werden, kann ein umfassendes Bild der Realität von Diskriminierung erfasst werden.

Die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist die Voraussetzung, um systematisch gegen Diskriminierung in Organisationen vorzugehen. Denn dadurch kann institutionelle Diskriminierung nachgewiesen werden, also die Muster der Diskriminierung jenseits der Einzelfälle. Dies umfasst Formen von Diskriminierung, die sich z. B. auch aus vermeintlich neutralen Gesetzen und Verfahren ergeben.



3.9. Beantwortet denn überhaupt jemand Fragen zum Kontext Diskriminierung?

Menschen beantworten diese Fragen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen und die Fragen darauf ausgerichtet sind, ihre Erfahrungen sichtbar zu machen, anstatt sie undifferenziert zu stigmatisieren bzw. in Schubladen zu zwängen, die unpassend sind. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine repräsentative, europaweite Sondererhebung des Eurobarometers⁴⁵ (Nr. 263): 75 % der Befragten (N= 24.796) gaben an, dass sie es befürworten, Informationen über ihre zugeschriebene „ethnische Herkunft“ anzugeben, wenn dies dazu dient Diskriminierung zu bekämpfen. In Deutschland befürworten 71 % der Befragten (N=1.570) eine solche Erhebung. Ferner wurden im aktuellen Integrationsbarometer 5.396 Personen u. a. gefragt, ob sie „typisch Deutsch“ aussehen und wenn nein, warum dies nicht der Fall sei. Die Antworten wurden auch mit Angaben zu Diskriminierungserfahrungen ins Verhältnis gesetzt.⁴⁶

3.10. Was ändert es denn, Daten zu erheben?

Die Datenerhebung an sich ändert nichts, sie ist aber eine wichtige Voraussetzung für einen besseren Schutz vor Diskriminierung. Denn nur, wenn nachgewiesen und nachgezeichnet wurde, in welcher Weise nicht nur Individuen, sondern gerade auch vermeintlich neutrale Institutionen, Verfahren und Prozesse Menschen unterschiedlicher (zugeschriebener) Gruppen in ungleicher Weise behandeln, kann institutionelle Diskriminierung sichtbar und bearbeitbar gemacht werden. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten einen fundierten Dialog über diversitätssensible Veränderungen diskriminierender Verfahren ermöglicht.

Außerdem spielt Datenerhebung eine wichtige Rolle für die betroffenen Gemeinschaften: Sie hilft, deren Erfahrungen sichtbar zu machen und damit ein Bewusstsein über das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierung zu schaffen sowie darauf basierend Gleichstellungsmaßnahmen zu fordern. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten tragen so dazu bei, das Bewusstsein gerade für die institutionelle Dimension dieser Erlebnisse in betroffenen Gemeinschaften zu stärken. Sie sind damit ein wichtiger Baustein zur Ermächtigung der Betroffenen.



3.11. Gibt es keine bessere Lösung für das Problem Diskriminierung?

Die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist keine Lösung, um Diskriminierung zu bekämpfen, sondern ein grundlegendes Werkzeug, um überhaupt systematische, proaktive Antidiskriminierungsmaßnahmen zu entwickeln. Die Erhebung ermöglicht eine Analyse des Ist-Zustands, die Planung von Interventionsmaßnahmen sowie ein fortlaufendes Monitoring und eine abschließende Evaluation bzw. entsprechende Nachsteuerung.



Fußnoten 3. Kapitel

36. Siehe § 8 (2) Europäische Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG) [https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_1990/_13.html](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:31995L0046&from=DE;§13 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) <a href=) und § 6 a Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG); <http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=DSG%20BE&psml=bsbeprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-DSGBEV13P6a> letzte Zugriffe: 05.02.2018.

37. Siehe Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Anlage (zu § 9 Satz 1) https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_1990/anlage.html letzter Zugriff: 05.02.2018

38. Vereinte Nationen (2015): „Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung. Schlussbemerkungen zu den 19. bis 22. Staatenberichten der Bundesrepublik Deutschland“. 13. Juni 2015. Siehe: http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Anlage_19-22--CERD-Bericht_CO-red-F_de.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018). Vergleiche auch: Aikins, Joshua Kwesi (2015): „UN-Antirassismusausschuss – Parallelbericht Deutschland | Projektwebsite des UN-Parallel-berichterstattungsprojekts,“ Siehe: <http://rassismusbericht.de/> (letzter Zugriff 18.01.2018).

39. Chopin, Isabelle; Farkas, Lilla; Germaine, Cathrine (2014): Policy Report. Equality Data Initiative. Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination. Open Society Foundations, Brussels. Siehe: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf> (letzter Zugriff 18.01.2018). vgl. auch European Network Against Racism (2015): „Equality data collection: Facts and Principles“ Siehe: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/edc-general_factsheet_final.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).

40. Europäische Datenschutzlinie EUR-Lex - 31995L0046 - EN - EUR-Lex. Siehe: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX:31995L0046> (letzter Zugriff 18.01.2018).

41. European Network Against Racism (2015): „Equality data collection: Facts and Principles“ Siehe: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/edc-general_factsheet_final.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).

42. Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (Hrsg.) (2016): „Gemeinsam für eine bessere Bildung. Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland.“ S. 13 Siehe: https://www.stiftung-evz.de/fileadmin/user_upload/EVZ_Uploads/Handlungsfelder/Handeln_fuer_Menschenrechte/Sinti_und_Roma/Arbeitskreis_Bildung/EVZ_Bildungsteilhabe_online.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).

43. Chopin, Isabelle; Farkas, Lilla; Germaine, Cathrine (2014): Policy Report. Equality Data Initiative. Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination. Open Society Foundations, Brussels. Siehe: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf> (letzter Zugriff 18.01.2018). vgl. auch European Network Against Racism (2015): „Equality data collection: Facts and Principles“ Siehe: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/edc-general_factsheet_final.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).

44. Elrick, Jennifer; Schwartzman, Luisa Farah (2015): „From statistical category to social category: organized politics and official categorizations of ‘persons with a migration background’ in Germany“. In: Ethnic and Racial Studies. 38: 9. S. 1539–56.

45. European Commission (2008): „Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes.“ Siehe: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).

46. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) (2018): „Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her?“ Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland.“ Siehe: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/01/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).



Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership macht sich für eine gerechte Gesellschaft stark. Wir setzen das Thema People of Color in Führungspositionen auf die öffentliche Agenda und erforschen den Umgang mit Vielfalt. Dazu haben wir ein Instrument entwickelt, das Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten entlang aller nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale erfasst. Dadurch können neben dem Geschlecht erstmals auch Diversitäts- und Diskriminierungsdimensionen wie People of Color / Menschen mit Rassismuserfahrungen in Umfragen erfasst werden. Unser Ziel ist ein umfassendes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring in privaten und öffentlichen Institutionen. Dadurch kann Diskriminierung sichtbar gemacht werden. Auf dieser Grundlage können Gegenstrategien entwickelt, umgesetzt und auf ihre Wirkung geprüft werden.

Wir bieten Analysen, Workshops, Vorträge und diversitätsorientierte Begleitung von Organisationen an. Unsere Angebote richten sich an Verwaltungen, Unternehmen und zivilgesellschaftliche Akteur*innen, die gemeinsam am Ziel einer inklusiven Gesellschaft arbeiten.

