

Sieben Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten¹⁰

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.
Darüber hinaus empfehlen Expert*innen aus der Sinti und Roma Community in Deutschland, dass entsprechende Forschung sich dem „Prinzip der Nichtschädigung“¹¹ verpflichten, damit Daten nicht missbraucht werden. Daraus ergibt sich ein siebtes Kernprinzip:
7. Die Einhaltung des Prinzips der Nichtschädigung durch alle an der Datenerhebung, -auswertung und -anwendungen Beteiligten. 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.

¹⁰ 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). Die Anpassung, Übersetzung und Erweiterung der Prinzipien wurde von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership im Rahmen einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung umgesetzt, vgl. Fußnote 1.

¹¹ Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (Hrsg.) (2016): „Gemeinsam für eine bessere Bildung. Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilnahme 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_Bildungsteilnahme_online.pdf (letzter Zugriff 18.01.2018).

Ein Projekt von



In Kooperation mit



Vielfalt Entscheidet ist ein Projekt von



Die Koordinierungsstelle der ndo wird gefördert von der



Fact Sheet

gleich ≠ gleich

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten & positive Maßnahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz

IMPRESSUM

Herausgebende
neue deutsche organisationen
Potsdamer Straße 99
10785 Berlin
www.neue-deutsche-organisationen.de

Redaktion
Gün Tank – Geschäftsleiterin
tank@neue-deutsche-organisationen.de
+49 (0) 30 – 254 645 72

Meral El – Referentin
el@neue-deutsche-organisationen.de
+49 (0) 30 – 254 645 72

Autor*innen
Daniel Gyamerah
Lucienne Wagner
(Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership www.vielfaltentscheidet.de)

Lektorat
Elisabeth Göske

Design
Alexander Rübsam

V.i.S.d.P.
Ferda Ataman
Gün Tank

Berlin, September 2018

neue-deutsche-organisationen.de



Gleichstellung reloaded¹

In Deutschland sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen vor allem im Bereich der Förderung von Frauen bekannt. So werden z. B. Daten erhoben, um Diskriminierungen zu erfassen, Entwicklungen zu messen und Erfolge sichtbar zu machen. Gleichstellungsdaten dienen als Grundlage, um in Landes- und Bundesgleichstellungsgesetzen festgehaltene Fördermaßnahmen zu begründen und umzusetzen.

Von der „Gleichstellung“ der Frau, zur „Gleichstellung“ rassistisch diskriminierter Menschen

Ob Frauen im Arbeitsleben einen angemessenen Platz finden, hängt leider nicht nur von Ihren Qualifikationen sondern v. a. auch von Gleichstellungsgesetzen, einem kontinuierlichem Monitoring und Fördermaßnahmen ab. Diese brauchen wir auch für Menschen, deren Teilhabe z. B. am Arbeitsmarkt durch rassistische Diskriminierung erschwert wird.

Deshalb braucht es:

1. Ein **Gleichstellungsmonitoring**, das misst, ob marginalisierte Gruppen die gleichen Ergebnisse erreichen,² entsprechend ihrer Gruppengröße repräsentiert sind und identische Dienstleistungen in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen erhalten – von Ergebnissen im Bildungssystem, über die Vielfalt unter Beschäftigten in Betrieben und in der Verwaltung, bis hin zu Dienstleistungen im Gesundheitssektor.
2. Ein **Antidiskriminierungsmonitoring**, das Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen sowie strukturelle Hindernisse genauer erfasst.
3. **Positive, aktiv fördernde Maßnahmen für Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind** – von erweiterten Landes- und Bundesgleichstellungsgesetzen, über Quoten, bis hin zu spezifischen Maßnahmen im Arbeitsalltag wie z. B. eine Überarbeitung von Einstellungsverfahren.

Was gilt es zu beachten?

Ein Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring muss den Qualitätskriterien sensibler Befragungen standhalten. Alle Vielfalts- und Diskriminierungsdimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sollten berücksichtigt werden. Die veraltete Logik des im Koalitionsvertrag vorgesehenen Integrationsmonitorings muss überwunden werden. Die Daten sollten sowohl innerhalb von Organisationen, als auch zu Diskriminierung im Alltag erhoben werden. Der Etablierung eines Monitorings sollte ein fachlicher und zivilgesellschaftlicher Austausch vorangehen. Dabei müssen auch die notwendigen Rahmenbedingungen geklärt werden, die ein erfolgreiches Monitoring ermöglichen, wie bspw. eine gesetzliche Verankerung. Gesetzes- und Verwaltungsvorgaben, die sich auf den Migrationshintergrund fokussieren, sollten präzisiert und um die in Art. 1 Abs. 1 der UN-Antirassismus-Konvention ratifizierte menschenrechtliche Definition rassistischer Diskriminierung ergänzt werden. Diese umfasst jenseits individueller Fälle auch strukturelle Diskriminierung.

Was sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert Gleichstellungsdaten als:

„Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.“³

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten helfen strukturelle Diskriminierung auf institutioneller, kultureller und individueller Ebene sichtbar zu machen⁴; um dann dieser aktiv durch Fördermaßnahmen begegnen zu können und insbesondere institutionellen Rassismus, (Hetero-/Cis-)Sexismus und Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen) etc. abzubauen.

Was kann mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erreicht werden?

In der Vergangenheit wurden solche Daten vor allem in Bezug auf das Geschlecht erhoben.⁵ Durch Gleichstellungsdaten kann u. a. belegt werden, dass Frauen nicht angemessen repräsentiert sind und auf dem Arbeitsmarkt sexistisch diskriminiert werden. Daten können als Grundlage für entsprechende Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Quoten dienen und dabei helfen, diskriminierende Behandlungen aufzudecken, wenn alle schwarz auf weiß sehen: Frauen sind nicht ausreichend und angemessen repräsentiert und erhalten nicht den gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Helfen Daten zum Migrationshintergrund rassistische Diskriminierung abzubauen?

In Berichten der amtlichen Statistik und in der Sozialforschung wird der „Migrationshintergrund“ erhoben. Dieser gibt an, inwiefern Personen selbst oder ihre Eltern aus Einwandererfamilien kommen und zählt die 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, die statistisch keinen Migrationshintergrund haben. Viele werden jedoch als nicht-weiß und nicht-deutsch wahrgenommen und erleben rassistische Diskriminierung. Dies trifft beispielsweise auf People of Color, Schwarze Menschen, Sinti*ze und Rom*nja oder muslimische bzw. als muslimisch markierte Menschen zu. **Deren Erfahrungen rassistischer Diskriminierung wird z.Z. statistisch an keiner Stelle erfasst.** Weder das Integrationsmonitoring der Länder⁶, noch das im Koalitionsvertrag geplante Integrationsmonitoring auf Bundesebene⁷, noch gängige Umfragen der empirischen Sozialforschung (z.B. das Sozio-oekonomische Panel SOEP) erfüllen diese Anforderungen.

Erfahrungen rassistischer Diskriminierung erfassen!

Am folgenden Beispiel aus einer wissenschaftlichen Studie wird deutlich, dass Frauen mit türkischem Namen auf dem Arbeitsmarkt rassistisch diskriminiert werden. Wenn sie ein Kopftuch tragen, ist das Ausmaß der Diskriminierung noch größer:



Sandra Bauer

Meryem Öztürk

Meryem Öztürk

Bei Bewerbungen mit dem Namen Sandra Bauer ist in 18,8% der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erfolgt. Die identischen Bewerbungen mit dem Namen Meryem Öztürk erhielten 13,5% eine positive Rückmeldung. Trug Meryem Öztürk auf ihrem Bewerbungsfoto ein Kopftuch, sank die Rate der Antworten auf 4,2%. Frauen mit „deutsch-klingendem“ Namen erhalten demnach 4,5 Mal so häufig eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch wie Frauen mit identischer Qualifikation, die ein Kopftuch tragen und einen „nicht-deutsch“ klingenden Namen haben. Bei höher qualifizierten Stellen steigt der Grad der Diskriminierung im Vergleich zu Bewerberinnen ohne zugeschriebenen Migrationshintergrund noch weiter an.⁸

Deshalb ist ein Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring notwendig, das über die Erhebung von Geschlecht hinausgeht. Statistische Erhebungen müssen ergänzt werden, in dem über den Migrationshintergrund hinaus differenzierte Fragen bzgl. rassistischer Diskriminierung gestellt werden. Bis jetzt weiß niemand genau, wie viele Mitglieder politischer Parteien in Deutschland zu unterrepräsentierten Gruppen gehören und auch für die öffentliche Verwaltung und die Wirtschaft gibt es keine differenzierten statistischen Grundlagen, die eine systematische Förderung marginalisierter Gruppen unterstützen können.

Welche Standards brauchen wir für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

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. Die Befolgung dieser Prinzipien ist wichtig, um rechtliche Rahmenbedingungen auf europäischer und deutscher Ebene einzuhalten. Diese umfassen z. B. Art. 9 (2) der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung⁹ sowie auf nationaler Ebene das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

¹ Das Factsheet ist Ergebnis eines Forschungsprozesses von „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“, in dem auch die folgenden zwei Publikationen entstanden sind, die grundlegend für den Austausch der neuen deutschen Organisationen waren: Ahyoud, Nasia; 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. Sowie: Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen“ Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen (letzter Zugriff 09.05.2018).

² Die Formulierung „gleiche Ergebnisse erreichen“ orientiert sich an einem Verständnis von Integration, das an Ideen der Geschlechtergerechtigkeit und dem international gängigen Verständnis von „equality in outcomes“ anknüpft. Dieses grenzt sich konzeptionell von der Idee des „Fordern und Fördern“ ab. Für eine entsprechende Definition von „Integration“ vgl. Research, Development and Statistics Directorate (2004), S. 5 (letzter Zugriff 06.06.2018): <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110218141321/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs04/dpr28.pdf>

³ 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).

⁴ Im angloamerikanischen Sprachraum spricht man von „equality data“. Sprachlich empfiehlt es sich im Deutschen von „Gleichstellungsdaten“ in Anlehnung an das Konzept der „Gleichstellung“ von Männern und Frauen zu sprechen. Zudem erlaubt der Vorsatz „Antidiskriminierungsdaten“ darauf zu verweisen, was verhindert werden soll: Diskriminierung.

⁵ Die meisten Erhebungen beziehen sich auf ein binäres Verständnis von Geschlecht (Mann / Frau). Spätestens die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat deutlich gemacht, dass auch in diesem Bereich differenziertere Erfassungen notwendig sind. Vgl. 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 06.06.2018).

⁶ Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) unter Federführung der Länder Berlin und Nordrhein-Westfalen <http://www.integrationsmonitoring-laender.de> (letzter Zugriff 23.05.2018).

⁷ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode (2018) Seite 104 https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (letzter Zugriff 23.05.2018).

⁸ Weichselbaumer, Doris (2016): „Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves“. IZA Discussion Paper No. 10217. Siehe: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>. Grafik aus Ahyoud et al. (2018, Seite 23).

⁹ Europäische Datenschutz-Grundverordnung <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32016R0679> (letzter Zugriff 16.07.2018).