

Herausgegeben von
neue deutsche organisationen

Gleich ≠ Gleich

**Antidiskriminierungs-
und Gleichstellungsdaten
im Gespräch**

RASSISMUS

IST
WIE ES BEI BETROFFENEN ANKOMMT!

ARTIKEL 1
UN-ANTI-RASSISMUS
KONVENTION
#ICERD

WIR
MACHEN ES
SCHON
SO!

WIR
KÖNNEN
LERNEN
VON
DER
FRAUEN-
BEWEGUNG

WIR KÖNNEN NICHT LÄNGER WARTEN...

GENDER
BEWEGUNG

#METOO

10%
MEHR
FRAUEN
IN DEN
VORSTÄNDEN

N-----
PRINZESSIN

PIPPI

ICH
HABE AUCH
M.H.!

HÄ?
DU BIST
DOCH
PRIVILEGIERT

WIR
LEBEN IN
EINER
DIN A4
GESELLSCHAFT

27

29,7

ANTIDISKRIMINIERUNGS
D.A.T.E.N.

WIR MÜSSEN DIE
EINWANDERUNGS-
GESELLSCHAFT
→ PROFESSIONALISIEREN ←

ZEIT
FÜR
TATEN

CANADA

WERDE
JETZT DEIN
MH-PROBLEM
LOS!

ANTI
MH*
TABLETTE

WARUM
BIST
DU
SCHWARZ?

*MIGRATIONS-
HINTERGRUND

OHNE
GENAUE DATEN-
ERFASSUNG
KÖNNEN
WIR

leben
REALITÄTEN
NICHT ABBILDEN
JENSEITS
VON SCHUB-
LADENDENKEN

WELCHEN
KAMPF WILLST
DU
KÄMPFEN?

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

Herausgebende

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

Redaktion

Meral El, Gün Tank,
Koray Yılmaz-Günay

Übersetzung ins Deutsche

Nossa Schäfer, Koray Yılmaz-Günay

Lektorat

Elisabeth Göske

Design

Büro Farbe
www.buero-farbe.de

V.i.S.d.P.

Ferda Ataman
Gün Tank

Berlin, Dezember 2017

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

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

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

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

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

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

Gleich

≠

Gleich

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

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

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

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

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

Verwaltung die Bevölkerung widergespiegelt wird?

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

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

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

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

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

Welche Chancen bieten Gleichstellungsdaten?

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

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

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

Regierung erfasst werden.

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

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

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

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

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

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

inter sektio nal

Zur gesellschaftspolitischen
Bedeutung von Antidiskriminierungs-
und Gleichstellungsdaten

1. Professionalisierung der Einwanderungsgesellschaft – vom Gender Mainstreaming lernen

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

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

steckt jedoch in den Kinderschuhen.

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

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

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

2. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring über Gender hinaus

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

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

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

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

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

3. Erhebung von Daten, die rassistische Diskriminierung widerspiegeln

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diese umfassen

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

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

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

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

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

Daniel Gyamerah
ist Projektleiter bei
Vielfalt entscheidet –
Diversity in Leadership

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

Teil habe

**Gleichstellungsdaten für gleichberechtigte
gesellschaftliche Teilhabe**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 www.svr-migration.de/barometer/

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

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

Leadership

**Die «Race Disparity Unit»
im Vereinigten Königreich:
Rassismus planvoll bekämpfen**

Was sind die grundlegenden Bedingungen für die Infragestellung hartnäckiger rassistischer und religionsbezogener Diskriminierung?

- Detaillierte ethnische und religiöse Daten in Bereichen wie Beschäftigung, Gesundheit, Wohnen, Bildung und Justiz;
- ein umfassender Aktionsplan, um diese Ungleichheiten zu beenden;
- eine starke politische Führungsstärke, ausgehend von der Spitze, aber verteilt über alle Ebenen.

Nach 70 Jahren der Bekämpfung des ausgeprägten Rassismus im Vereinigten Königreich treten wir nun in eine neue Phase ein, in der die oben aufgeführten Kriterien zum Einsatz kommen, um den Wandel voranzutreiben. Vor 70 Jahren war der Hebel dafür das Primärrecht, das diskriminierende Praktiken in Schlüsselbereichen wie Arbeit und Wohnen verboten hatte. Bis dahin war es völlig legal, Wohnungsanzeigen zu schalten, in denen stand: «Keine Schwarzen, keine Iren, keine Hunde.» Im Lauf der Jahre hat die Zivilgesellschaft die Regierung immer wieder aufgefordert, Daten zu erheben oder zusammenzutragen, die sicherstellen würden, dass die Politik über Regierungsbereiche hinweg effektiv auf subtile und manchmal nicht

sehr subtile Formen des Rassismus reagieren kann. Beispielsweise konnte die Polizei auf Grundlage des Sus-Gesetzes («Sus Law») früher Schwarze auf der Straße «anhalten und durchsuchen» («Stop and Search»), weil sie laut Polizeibeamten, «verdächtig aussehen» (und als «Suspected Persons» galten). Das wurde zwar verboten, aber heute darf die Polizei ganz Ähnliches tun, wenn sie behauptet, dass das «Stop and Search» legitim sei, weil «die Person nach Marihuana roch». Die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten muss, wie wir sehen, mit den Mutationen rassistischer und religiöser Diskriminierung Schritt halten.

Auf dieser ganzheitlichen Reise sehen wir in zwei der drei Bereiche substanziellen Fortschritt: Erstens hat die *Operation Black Vote* die Regierung davon überzeugen können, dass in jedem Bereich der Regierung ein Audit zu rassistischer Ungleichheit durchgeführt und die Details veröffentlicht werden sollten. Die Überprüfung sollte hervorheben, wo Ungleichheit stattfindet. Damit sollte auch der Veränderungsbedarf aufgezeigt werden, den wir für besonders notwendig hielten.

Großbritannien ist, wie viele westliche Nationen auf der ganzen Welt, stolz darauf, eine gerechte Gesellschaft zu sein, aber in Wirklichkeit sehen sich Millionen Menschen diskriminierenden Praktiken aufgrund ihrer Hautfarbe oder Religion ausgesetzt – und dies in nicht geringem Maß. Wer etwa «Black and minority ethnic» (BME) ist – die britische Definition von nicht-weiß –, ist statistisch gesehen

dreimal häufiger von Armut betroffen. Für BME-Menschen ist es viel weniger wahrscheinlich, Wohneigentum zu besitzen. Sie müssen zehnmal mehr Bewerbungen schreiben als eine vergleichbare weiße Person, um nur zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Sie werden viel eher von der Polizei angehalten und durchsucht, verhaftet und angeklagt. All diese gravierenden Ungleichheiten finden in einem Umfeld statt, in dem arme BME-Kinder in der Schule viel besser abschneiden als arme weiße Kinder. Die Frage ist, warum sich dieser Bildungserfolg nicht in allen anderen Bereichen fortsetzt.

Premierministerin Theresa May räumte ein, dass die Offenlegung dieser Sachverhalte mit detaillierten Daten und ihren Querverweisen unbequeme Wahrheiten ans Tageslicht bringen würde, sie argumentierte weiter: «Dieses Verstehen würde uns die Klarheit darüber verschaffen, in welchen Politikbereichen und auf welche Weise wir etwas tun müssen.» Anders gesagt lautet ihr Argument: «Wie wollen Sie effektiv Ihr Auto reparieren, wenn Sie nicht genau wissen, was das Problem ist?»

Entscheidend für die Lösung ist die Bedeutung, die diesem Prozess von der politischen Führung beigegeben wird, und die wichtigste Rolle spielt die Regierungschefin. Hier erzielten wir einen großen Durchbruch. Die Ministerpräsidentin forderte von allen Ministerien, dass dies nicht als Nebensache, sondern als zentral für das Wohlergehen einer gerechten und dynamischen Gesellschaft betrachtet

wird. Um wesentliche Fortschritte zu erzielen, muss dieser Aufruf nicht nur in den Ministerien gehört werden, sondern auch von allen anderen hochrangigen Beamten, kommunalen Autoritäten und den Chefetagen großer Unternehmen. In letzter Konsequenz muss dies auch im Empowerment von BME-Communities resultieren, um sie in die Lage zu versetzen, eine zentrale Rolle bei der Zusammenarbeit mit all diesen Akteuren zu spielen und Ungleichheitsverhältnisse abzubauen.

Dass talentierte Schwarze Gesichter auch in hohen Positionen sichtbar werden, wird selbstverständlich allein nicht Rassismus ausradieren, aber es wird die Wahrnehmung davon, wie Macht aussieht, verändern, was wiederum andere inspirieren wird, ihnen nachzufolgen. Entscheidend für die Schwarze *Leadership* ist es, diese Personen mit den notwendigen Werkzeugen auszustatten, um die Verantwortung solcher Positionen besser zu verstehen. *Operation Black Vote* betreibt im Vereinigten Königreich ein politisches Mentoring-Projekt. Im Jahr 2017 haben wir 38 Personen aus afrikanischen, karibischen, asiatischen und chinesischen Communities eingeladen, über einen Zeitraum von neun Monaten mit einer/einem prominenten Mitglied des Parlaments zusammenzuarbeiten. In diesem Zeitraum lernen sie etwas über eine der wichtigsten Institutionen der Macht von innen heraus. Aber sie erhalten auch eine fundierte Ausbildung in Bereichen wie Politik, Medien, Community und den Menschenrechten. Wir hoffen, dass

diese neuen Führungskräfte nach der Parlaments-Erfahrung und einer gründlichen Ausbildung nicht von sich selbst besessen sind, sondern dazu neigen werden, Ungleichheiten zu bekämpfen und Wege zu bereiten, auf denen andere folgen können.

Das dritte Element in dieser Gleichung muss ein umfassender Aktionsplan mit klaren Zielen für den gesamten Prozess sein. Hier befinden wir uns im Augenblick. Wir werden gemeinsam mit der Regierung einen Strategie-Plan erstellen, der in allen Bereichen der Regierung und darüber hinaus zur Verfügung stehen wird. Das Ziel liegt auf der Hand: Sie bilden nicht nur eine Generation von Talenten aus, die die Wirtschaft in den Turbogang schalten kann, sondern auch eine treibende Kraft für den Zusammenhalt in einer harmonischen Gesellschaft. Dadurch wird ein größeres Zugehörigkeitsgefühl erzeugt, denn alle Menschen in dieser Gesellschaft können ihr Potenzial ausschöpfen.

Ob im Vereinigten Königreich, im restlichen Europa oder in den USA – wirtschaftlich, kulturell und politisch war es noch nie wichtiger, wachsenden Ungleichheiten entgegenzutreten, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass Extremismus jedweder Couleur in unseren Gesellschaften Wurzeln schlägt. Die Frage wird sein, ob wir den politischen Willen haben, die Herausforderung zu erkennen und effektiv damit umzugehen. Verfügen wir in den obersten Leitungsebenen auf kommunaler und nationaler Ebene über genug Personen, die über Stigmatisie-

rung von Minderheiten hinausgehen und stattdessen einen umfassenden Plan erstellen, der es allen Bürger*innen gestattet, ihre Potenziale voll auszubringen und eine positive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen?

Simon Woolley ist
Geschäftsführer von
Operation Black Vote.

Reprä senta tion

**Wie steht es um Vielfalt in ...?
Wie wir Repräsentationslücken
sichtbar machen**

**Studien über «Personen
mit Migrationshintergrund»**

Um Diskriminierung zu thematisieren, brauchen wir Zahlen. Doch bislang wissen wir sehr wenig über Benachteiligung in Deutschland. Es mangelt offensichtlich am Interesse, Benachteiligungen in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt oder bei der Wohnungssuche sichtbar zu machen. Die wenigen Daten, die vorliegen, sind punktuelle Momentaufnahmen, fast nie wirklich repräsentativ – doch alle weisen auf große Repräsentationslücken hin.

Welche Daten gibt es?

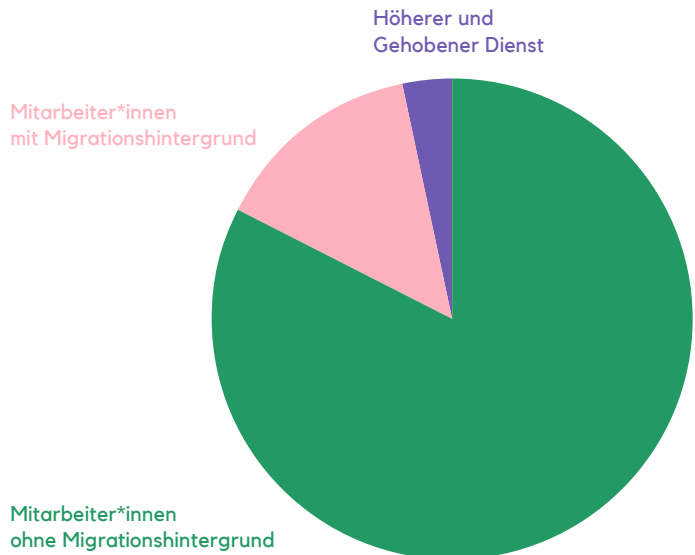
Öffentlicher Dienst: 2015 wurde zum ersten Mal versucht herauszufinden, wie viele «Personen mit Migrationshintergrund» (PmM) im Öffentlichen Dienst arbeiten. Ergebnis: In den befragten 24 Behörden haben demnach acht bis 15 Prozent aller Mitarbei-

ter*innen einen Migrationshintergrund. An der freiwilligen Umfrage haben laut Studie überproportional viele PmM teilgenommen – was das Ergebnis so ungenau macht. Ein Blick hinter die Zahlen zeigt außerdem:

Die meisten PmM arbeiten im einfachen und mittleren Dienst. Ab Referent*innen-Ebene sind es nur noch etwa drei Prozent.¹

Polizei und Verfassungsschutz: Zwar gibt es keine Daten über den allgemeinen Anteil von Minderheiten bei der Polizei, doch eine bundesweite Umfrage vom «Mediendienst Integration» (MDI) zeigt: Selbst unter neu eingestellten Polizeibeamten sind Menschen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert. Die Zahlen variieren nach Bundesland von vier Prozent (Schleswig-Holstein) bis 29 Prozent (Berlin). Über Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund beim Verfassungsschutz liegen so gut wie keine Daten vor. Die wenigen Anga-

Mitarbeiter*innen
Öffentlicher Dienst (2016)



ben deuten darauf hin, dass der Anteil vermutlich zwischen null und fünf Prozent liegt.²

Medien: Auch in den Redaktionsräumen finden sich Repräsentationslücken: Ältere Schätzungen gehen von vier bis fünf Prozent Journalist*innen mit Migrationshintergrund aus, wobei Print- und Online-Medien weniger Menschen aus Einwandererfamilien beschäftigen als Rundfunksender.³

Politik: Ziemlich konkret sind die Daten über den Anteil von Abgeordneten mit Migrationshintergrund im Bundestag. Seit 2017 sitzen hier 58 Parlamentarier*innen aus Einwandererfamilien – das entspricht rund acht Prozent aller Abgeordneten.⁴

Das Integrationsmonitoring der Länder zeigt, dass auch in den Bundesländern Abgeordnete mit Migrationsbezügen deutlich unterrepräsentiert sind: 2015 lag ihr Anteil durchschnittlich bei 4,5 Prozent.⁵

Arbeitsmarkt: Daten des Statistischen Bundesamts zeigen, dass Arbeitslosigkeit Menschen ohne deutschen Pass mehr als doppelt so oft

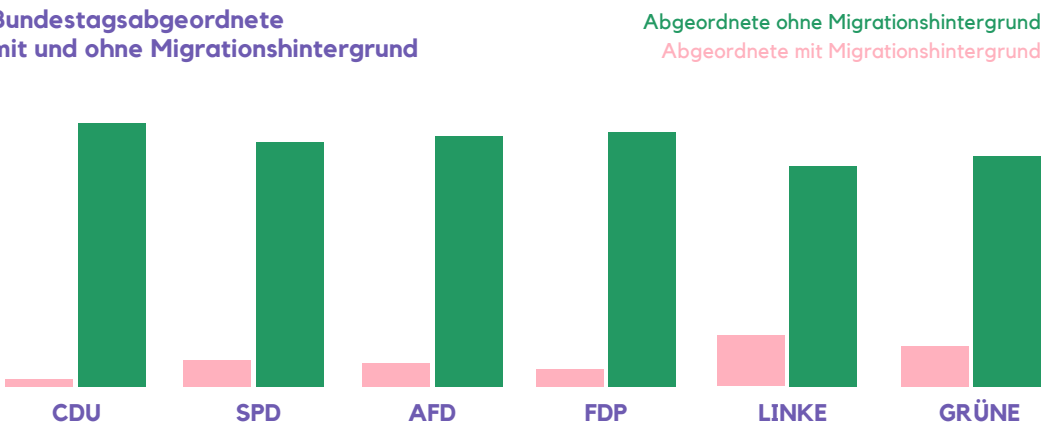
trifft wie Deutsche ohne Migrationshintergrund.

Trotz der verhältnismäßig hohen Arbeitslosigkeit geht die überwiegende Mehrheit der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund (93 Prozent) einer Arbeit nach.⁶ Diskriminierung am Arbeitsmarkt wurde auch immer wieder durch so genannte Testing-Verfahren sichtbar gemacht. Eine IZA-Studie von 2016 zeigt: Muslim*innen, die ein Kopftuch tragen, müssen sich viermal so oft bewerben, um für ähnlich viele Bewerbungsgespräche eingeladen zu werden wie gleich qualifizierte (!) Bewerber*innen mit deutschen Namen, die kein Kopftuch tragen.⁷

Wie hilfreich ist der «Migrationshintergrund»?

Deutschlands Statistiker*innen tun sich seit vielen Jahren schwer, einen Überblick darüber zu wahren, wer einen sogenannten Migrationshintergrund hat und wer nicht. Im «Migrationsbericht 2013» tauchten plötzlich eine halbe Million mehr «Personen mit

Bundestagsabgeordnete mit und ohne Migrationshintergrund



türkischem Migrationshintergrund» auf als im Vorjahr. Grund dafür war eine veränderte Erfassungsweise von Kindern.⁸ Der radikale Sprung von 2,5 auf knapp 3 Millionen – ohne nennenswerten Zuzug – zeigt, wie beliebig die Kategorie mitunter verwendet wird. Aber nicht nur deswegen steht die statistische Größe in der Kritik: Viele Menschen fühlen sich durch das Label *mit Migrationshintergrund* stigmatisiert, da die Zuschreibung in öffentlichen Debatten oft im negativen Kontext verwendet wird. Gleichzeitig führen die Daten nicht dazu, dass Diskriminierung sichtbar wird.⁹ Denn als «Personen mit Migrationshintergrund» werden auch Menschen erfasst, die nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, während manche, die es sind, nicht dazu zählen. Ein Schwarzer Deutscher hat unter Umständen gar keinen Migrationshintergrund, jemand mit weißen französischen Eltern hingegen schon.

Welche Daten brauchen wir, um Repräsentationslücken sichtbar zu machen?

Zunächst einmal müssen wir lernen, anders an empirische Forschung heranzugehen. Dafür benötigen wir den politischen Konsens, dass die deutsche Gesellschaft *super-divers* ist und eine Statistik dieser Tatsache mit allgemeinen und willkürlich gefassten Kategorien wie «Migrationshintergrund» nicht Rechnung tragen kann. Vor jeder Erhebung müssen Statistiker*innen überlegen, wofür sie die Daten brauchen: Wollen wir Benachteiligungen sichtbar machen oder Fortschritte in der Partizipation aufzeigen? Dann benötigen wir Untersuchungen nach flexiblen Kategorien, die das ermöglichen, wie zum Beispiel «überwiegend gesprochene Sprache». Um Benachteiligung und Fortschritte bei ihrem Abbau sichtbar zu machen, gibt es viele Wege. Wichtig ist, marginalisierten Menschen die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu verorten, statt sie in statistischen Kategorien zu ordnen, die den Lebensrealitäten nicht entsprechen. Das erfordert ein radikales Umdenken, ist aber in manchen Ländern schon in Ansätzen üblich.

Ferda Ataman ist Sprecherin der neuen deutschen Organisationen

1 Ette, Stedtfeld, Brückner: Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2016. http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Working_Paper/2016_L_migrationshintergrund_bundesverwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

2 https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Polizisten_mit_Migrationshintergrund_2017.pdf.

3 Pöttker, Kiesewetter, Lofink (Hrsg.): «Migranten als Journalisten? Eine Studie zu Berufsperspektiven in der Einwanderungsgesellschaft», 2016.

4 Mediendienst Integration: «Abgeordnete mit Migrationshintergrund im 19. Bundestag», 2017, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/MDI_Recherche_Bundestag_2017.pdf.

5 Integrationsmonitoring der Länder 2015: http://www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/integrationsbericht_2015_endfassung_online.pdf#page=98.

6 Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus 2016, Fachserie 1 Reihe 2.2.

7 Institute zur Zukunft der Arbeit (IZA): «Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves», 2016.

8 Integrationsmonitoring der Länder 2015. http://www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/integrationsbericht_2015_endfassung_online.pdf#page=98.

9 Dr. Anne-Kathrin Will: «Der Migrationshintergrund im Mikrozensus: Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen statistisch erfasst», Mediendienst Integration, 2016. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_im_Mikrozensus.pdf.

Trans pa renz

**Die Mitgliederbefragung
der IG Metall**

Knapp 500.000 Mitglieder «mit Migrationshintergrund» hat die IG Metall. Das ergab die Befragung aus dem Jahr 2016, die vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) und der Humboldt Universität zu Berlin (HU) durchgeführt wurde.

Bisher war die IG Metall hinsichtlich dieser Gruppe nur bedingt auskunftsfähig. Die eigene Mitgliederdatenbank konnte bloß Aussagen zu Menschen ohne deutschen Pass treffen. Heute wissen wir, dass 22 Prozent unserer Mitglieder einen Migrationshintergrund haben. Bei den Mitgliedern, die in den Betrieben arbeiten, sind es sogar ein Viertel. Das BIM kommt zu der Schlussfolgerung: *«Hervorzuheben ist (...), dass die IG Metall nach diesen Ergebnissen die erste Groß-Organisation ist, die sich in Bezug auf den Migrationshintergrund als ‹Spiegel der Gesellschaft› bezeichnen kann.»*¹

Die Zahlen zum Engagement sind aus Sicht des Instituts ein weiteres «überraschendes Ergebnis»: 32% der Betriebsratsmitglieder und 37% der Vertrauensleute haben einen Migrationshintergrund. Das zeigt: Teilhabe funktioniert in der IG Metall. Die Ergebnisse aus der Befragung machen deutlich, die Zahlen zum Migrationshintergrund helfen uns bei der Mitgliederarbeit. Wer seine Mitglieder in all ihrer Vielfalt kennt, kann einen besseren Service anbieten.

Bei der Entscheidung, diese Daten zu erheben, haben wir uns über einen längeren Zeitraum intensiv mit ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kolleg*innen über die Chancen und Gefahren ausgetauscht. Dabei wurde deutlich, dass wir eine klare und transparente Zielsetzung benötigen. Die entscheidende Frage lautete also: Wofür sind welche Daten strategisch notwendig?

Klar wurde uns auch, dass jede Erfassung auch Zuschreibungen, Zuordnungen und Stereotype erschafft oder bestätigt. Und natürlich auch, dass die Erfassungskategorien – insbesondere der Begriff Migrationshintergrund – umstritten sind. Dieses Bewusstsein hat uns für die Auseinandersetzungen gestärkt.

Im Laufe dieses Prozesses wurde deutlich, dass wir differenzierte, aussagekräftige Daten benötigen, um einerseits Diskriminierung, aber auch die Partizipation von Migrant*innen zu messen. Erst wenn wir über diese Daten verfügen, ist es möglich, passgenaue Handlungsstrategien zur Veränderung der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung zu implementieren und gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für alle zu entwickeln. Drei weitere wesentliche Gründe, weshalb sich der Vorstand der IG Metall für die Durchführung der Befragung entschieden hat, waren:

1 Hunderttausende Menschen mit Einwanderungsgeschichte engagierten und engagieren

¹ https://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Bericht_20161209.pdf, S. 26.

sich in der IG Metall und in den Betrieben. Die Größenordnung, Bedeutung und Qualität dieses Engagements war weitgehend unsichtbar, weil in der Gewerkschaft und den gewerkschaftlichen und betrieblichen Gremien lediglich Daten zu «Ausländern» verfügbar sind. Der langjährige Rückgang der Menschen ohne deutschen Pass unter den Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedern verfälschte das Bild.

2 Die vorherrschende Informationslücke bot viel Raum für Spekulationen. In der Forschung und in der Fachdiskussion zu Migration und Rassismus wurden Gewerkschaften und die IG Metall häufig pauschal als Organisationen beschrieben, die Mitglieder mit Migrationshintergrund vernachlässigen oder sogar diskriminieren. Das bedeutende Engagement von Kolleg*innen mit Einwanderungsgeschichte in der Gewerkschaft und in den Betrieben sowie die integrative Leistung der IG Metall und des Betriebsverfassungsgesetzes sind ein «weißer Fleck» in Forschung und Politik.

3 In Politik und Forschung hat sich der Begriff bzw. das Merkmal «Migrationshintergrund» durchgesetzt. Das Statistische Bundesamt verwendet ihn bspw. seit 2005. Diesen Paradigmenwechsel wollte die IG Metall nachvollziehen, um an zeitgenössische Analysen und Interpretationen anschließen zu können.

Das Ringen um das Für und Wider, das Abwägen von Risiken und Chancen sowie das Schärfen des Bewusstseins für den Nutzen einer solchen Befragung gaben Sicherheit im Umgang mit den Ergebnissen. Denn heute zeigt sich: Der lange und intensive Vorlauf hat sich gelohnt.

Dr. Fessum Ghirmazion ist Politischer Sekretär im Ressort Migration und Teilhabe beim Vorstand der IG Metall.

Petra Wlecklik leitet das Ressort Migration und Teilhabe beim Vorstand der IG Metall.

Instrumente

**Empirische Gleichstellungsdaten
als antidiskriminierungsrechtliche
Instrumente**

**Gedanken zu Nebenwirkungen
und flankierenden Maßnahmen**

1. Wozu brauchen wir empirische Gleichstellungsdaten?

Empirische Daten spielen bei der Durchsetzung von Antidiskriminierungsrecht gegen Rassismus in vielerlei Hinsicht eine Rolle: Zum einen können Statistiken herangezogen werden, die bei verdeckter Diskriminierung¹ oder mittelbarer Diskriminierung² als Indizien wirken. Aus den USA kennen wir auch die Nutzung von Statistiken im Rahmen des Nachweises von *Disparate Impact*. Damit sind unverhältnismäßig nachteilige Effekte, zum Beispiel durch Maßnahmen der Wohnraumförderung, auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe gemeint.³

Zum anderen können empirische Gleichstellungsdaten herangezogen werden, um Diskriminierungsrisiken nachzuweisen, z.B. solche, die migrantische, geflüchtete Men of Color oder Schwarze Männer erfahren, die an Diskotheken oder in Fitnessstudios abgewiesen werden. Damit kann vor Gericht die besondere Schwere der Rechtsverletzung begründet werden, um eine angemessene Entschädigung zu erhalten.⁴

Zum Dritten kann solchen Daten Bedeutung zum Nachweis struktureller Nachteile für bestimmte Bevölkerungsgruppen zukommen, um damit positive Maßnahmen, z.B. nach Artikel 3 Grundgesetz oder § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu begründen und Klagen dagegen abzuwehren. Die Tageszeitung *taz* hatte bis

2014 ihr Volontariat stets ausdrücklich «für eine Frau mit Migrationsgeschichte» ausgeschrieben und mit § 5 AGG argumentiert. Dagegen hatte ein Mann geklagt. Mangels spezifischer Statistiken zur Benachteiligung von Migrantinnen verlor die *taz* die Klage.⁵

2. Welche Nebenwirkungen können empirische Gleichstellungsdaten haben?

Mit der Erhebung von Daten mit den Zielen

- 1 rassistische Exklusionen sichtbar zu machen;
- 2 die strukturelle Komponente von Alltagsdiskriminierung zu verdeutlichen und
- 3 Maßnahmen gegen rassistische Exklusionen zu begründen,

sind auch Gefahren verbunden, insbesondere wenn der Staat diese Daten erhebt, verarbeitet und entäußert.

Zum einen hat die zur Erhebung notwendige Kategorienbildung essentialisierende, hierarchisierende und exkludierende Effekte. Das zeigen die in den USA geführten Debatten und politischen Lobbykämpfe um die Aufnahme in bestehende Zensus-Kategorien bzw. die Schaffung neuer Kategorien. Insbesondere die zunehmende Zahl hybrider Identitäten lässt sich mit den bestehenden Kategorien immer schwerer abbilden. Hinzu kommt die Erkenntnis, dass rassistische Verhältnisse untrennbar mit Eigentums-

und Besitzverhältnissen und staatsbürgerlichen Rechten verbunden sind. Um rassistische Ungleichheit zu messen und abzubauen, müssten daher Klasse/sozialer Status sowie Staatsangehörigkeit zugleich erhoben werden und in die Dateninterpretation einfließen.

Die Erfahrungen in Ländern wie den USA und Großbritannien zeigen zudem, dass rassistische Ausschlüsse trotz Equality-Daten und daran ansetzenden Maßnahmen fortbestehen, wenn nicht zugleich und mit Vehemenz ökonomische Ungleichheit und diskriminierungsanfällige Rechtsgrundlagen thematisiert und beseitigt werden. So ist der Kampf gegen den Abbau von *Affirmative Action*-Maßnahmen an U.S.-amerikanischen Universitäten wichtig. Solange niemand an den absurd hohen Studiengebühren rüttelt, wird davon aber immer nur eine Minderheit profitieren. Auch die Erhebung von Daten zu *Racial Profiling* ist wichtig, wesentlich effektiver erscheint es jedoch, die Rechtsgrundlage in den Polizeigesetzen des Bundes und der Länder dafür ganz abzuschaffen.

Schließlich besteht die Gefahr, dass die erhobenen Daten zu diskriminierenden Zwecken verwendet oder mit diskriminierenden Effekten interpretiert werden und rassistische Diskurse beflügeln. Zumindest wird die bereits erfolgende Datenerhebung und statistische Erfassung der Bevölkerung durch den Staat weiter legitimiert. Werden «Ethnizität» oder «Rasse» erst einmal im Zensus abgefragt, werden sie bald auch in den polizeilichen Kriminalstatistiken auftauchen – mit den be-

kannten rassistischen Effekten.

Die Skepsis von jüdischen Organisationen und Organisationen von Sinti und Roma gegenüber Datenerfassung ist also nicht nur vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Nationalsozialismus zu verstehen. Gerade Roma, aber auch Asylsuchende und Geduldete sind bis heute einer kontinuierlichen und steigenden kriminalisierenden Erfassung ausgesetzt. Dabei erleben die Kategorien «Rasse» und «Ethnizität» eine biologistische Wiedergeburt über das Feld der Forensik.⁶ Kurz vor Ende der Legislaturperiode winkte der Bundestag 2017 die Gesetzesnovelle «zur effektiveren und praxistauglicheren Ausgestaltung des Strafverfahrens» durch. Damit werden Ermittlungen auf der Grundlage sogenannter Beinahetreffer bei DNA-Massentests ermöglicht, die faktisch aufgrund der Verbreitung von genetischen Varianten und rassistischen Diskursen Minderheitengruppen diskriminieren. Bezeichnenderweise kam die Debatte über erweiterte DNA-Analysenmethoden nicht wegen schwer aufzuklärender Straftaten auf, sondern ausschließlich bei Delikten, bei denen Geflüchtete, People of Color oder Roma als tatverdächtig galten. In Berlin wurde bereits ein Massentest durchgeführt, der auf Roma zielte. Sicherheitspolitiker*innen planen bereits die nächste Änderung: Zugelassen werden soll auch die Analyse von DNA-Markern für die wahrscheinliche Haut-, Haar- und Augenfarbe, sowie der «biogeographischen Herkunft». Zu befürchten ist, dass solche Ermittlungen in ein genetisches *Racial*

Profiling münden und «ethnisch» definierte Gruppen wie Jüd*innen, Roma oder andere People of Color mit spezifischen, auf sie zugeschnittenen Massengentests konfrontiert werden.

3. Flankierende Maßnahmen und Alternativen

Es ist also grundsätzlich Skepsis gegenüber staatlicher Erfassung personenbezogener Daten angebracht. Das bedeutet nicht, die Erfassung von Gleichstellungsdaten gänzlich abzulehnen, es erfordert aber, sie kritisch zu flankieren. Dazu gehört zunächst die gesetzliche Einschränkung, dass staatlich erhobene Daten ausschließlich im Zusammenhang mit Antidiskriminierungsmaßnahmen entäußert und interpretiert werden dürfen. Dabei ist zu bedenken: Gesetze können wieder geändert werden, die einmal erhobenen Daten bleiben. Die Diskussion um politische Lobbyarbeit und rechtliche Implementierung von Equality-Daten

muss außerdem mit gleicher Vehemenz und mit gleichen Ressourcen mit der Arbeit gegen bestehende oder geplante Praktiken diskriminierender Datenerhebung verbunden werden.

Angeichts der beschriebenen Gefahren wäre schließlich im Sinne einer Verhältnismäßigkeitsprüfung vor jeder staatlichen Erfassung personenbezogener Daten und deren Entäußerung zu fragen: Verfolgt die Erfassung/Entäußerung der Daten ein legitimes Ziel? Ist die Erfassung/Entäußerung geeignet, dieses Ziel zu erreichen? Gibt es ein anderes Mittel, mit weniger Nebeneffekten, das dieses Ziel besser oder genauso gut erreicht? Die *taz* hat seit dem Urteil ihren Ausschreibungstext einfach umformuliert – «Das Geschlecht ist egal, die Biografie aber nicht.» So fördert die Zeitung weiter migrantische Frauen.⁷

Ein milderes Mittel als die staatliche quantitative Erfassung von Personendaten können von unabhängigen Stellen erfasste Personendaten sein. Diese müssen durch qualitative Studien kontextualisiert werden, die Rassismuserfahrungen, rassistische Zuschreibungsprozesse und institutionelle Ausschlüsse im Zusammenspiel von Rassismus und sozioökonomischer Ungleichheit untersuchen und das Problem beim Namen nennen: Rassismus.

Doris Liebscher arbeitet bei der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte an der Humboldt-Universität zu Berlin.

1 BAG, Urteil vom 22.07.2010, Az. 8 AZR 1012/08: Gläserne Decke bei der GEMA, keine Beförderung von Frauen in leitende Funktionen seit Bestehen des Unternehmens.

2 EuGH, Rs. 170/84, Slg. 1986, 1607: Bilka, Diskriminierung von Frauen als Teilzeitbeschäftigten.

3 Texas Dept. of Housing and Community Affairs v. Inclusive Communities Project, Inc., 576 U.S. (2015): Subventionierung von sozialem Wohnungsbau einseitig in bereits von Afroamerikaner*innen bewohnten Gegenden und zu wenig in weißen Nachbarschaften.

4 Bisher sprechen die Gerichte nur niedrige Entschädigungen zu und berücksichtigen das strukturelle Moment nicht, vgl. z.B. AG Bremen, Urteil v. 20.01.2011, Az. 25 C 0278/10; AG Leipzig, Urteil v. 08.05.2012.

5 ArbG Berlin, Urteil vom 15.04.2010, 17 Ca 8907/09, at-2018/1158616/.

6 Instrukтив: Plümecke/Schulz (2017): Moderne Rassenkunde. Die polizeilichen Befugnisse bei der DNA-Analyse sollen drastisch erweitert werden, *analyse&kritik* / Nr. 627 / 16.5.2017; Scienc und Technology Studies Freiburg, Erweiterte DNA-Analysen in der Forensik: Möglichkeiten, Herausforderungen, Risiken, <https://stsfreiburg.wordpress.com>.

7 <http://www.taz.de/taz-Panther-Volontariat-2018/1158616/>.

Sicht bar keit

**Daten zur Sichtbarmachung
rassistischer Diskriminierung**

Warum sich die Suche nach neuen Wegen lohnt

Die Bundesrepublik Deutschland bekennt sich zum Gebot der Gleichbehandlung und dem Schutz vor Diskriminierung. Dieses Bekenntnis findet seine gesetzliche Grundlage unter anderem in den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das zum Ziel hat, Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten spielen beim Erreichen dieses Ziels eine wichtige Rolle. Mit ihrer Hilfe können unter anderem Diskriminierungserfahrungen sichtbar gemacht, strukturelle Benachteiligungen von gesellschaftlichen Teilgruppen in Bereichen wie Arbeit, Bildung oder Wohnen aufgedeckt und Maßnahmen zur Prävention und zum Abbau von Diskriminierung und zur Verbesserung des (gesetzlichen) Diskriminierungsschutzes entwickelt werden.¹

Mit Blick auf die einzelnen AGG-Dimensionen stellt sich die Datengrundlage in Deutschland jedoch unterschiedlich dar. So wird zum Beispiel zur näherungsweisen Bestimmung der ethnischen Herkunft bzw.

zur Messung rassistischer Diskriminierung mangels anderer Indikatoren meist das Konzept des Migrationshintergrunds verwendet, das auf Daten zu Staatsangehörigkeit und Geburtsland aufbaut. Dieses Konzept umfasst jedoch nicht alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, da es auf Angehörige der dritten, spätestens der vierten Generation von Eingewanderten keine Anwendung mehr findet. Umgekehrt werden der Kategorie aber auch Personen zugerechnet, die in aller Regel keine Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung machen, so zum Beispiel Deutsche, die im Ausland geboren wurden.

Die Verwendung des Migrationshintergrunds zum Zwecke der Sichtbarmachung rassistischer Diskriminierung wird daher nicht nur von Wissenschaftler*innen und Nichtregierungsorganisationen zunehmend kritisiert, sondern auch von Seiten der Vereinten Nationen (UN). Im Rahmen des Staatenberichtsverfahrens zur UN-Antirassismus-Konvention (ICERD) wurde wiederholt bemängelt, dass geeignete und zuverlässige Daten zur Bestimmung der ethnischen Vielfalt der Bevölkerung und damit zur Sichtbarmachung und Verfolgung rassistischer Diskriminierung in Deutschland fehlten. Die Bundesregierung verweist darauf, dass in der Bundesrepublik keine Daten zur ethnischen Zusammensetzung der Bevölkerung erhoben werden, und begründet dies in erster Linie mit den Erfahrungen aus der Zeit des Nationalsozialismus, in der Daten zu Ethnizität und Religion zur

¹ Für einen ausführlichen Überblick über die verschiedenen Arten von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (englisch «Equality Data») und deren vielfältige Nutzungsmöglichkeiten sei auf das European Handbook on Equality Data verwiesen: Makkonen, Timo (2016): European Handbook on Equality Data. 2016 Revision. Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher (Hg.). Brüssel.

Verfolgung von Gruppen wie Jüdinnen und Juden oder Sinti und Roma missbraucht wurden. Zurecht wird von Seiten der Bundesregierung zudem darauf hingewiesen, dass Vertreter*innen der genannten Gruppen vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen und wegen der Gefahr möglicher Stigmatisierungen nach wie vor Vorbehalte gegenüber der Erhebung solcher Daten haben. Richtig ist aber auch, dass andere Communities – wie zum Beispiel die Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland – die Erhebung demografischer Daten für die von ihnen vertretene Gruppe explizit fordern und darin nicht eine Gefahr, sondern im Gegenteil ein Mittel zum Schutz vor Diskriminierung sehen.

Damit sind bereits zwei weitere Herausforderungen angesprochen, die sich bei der Erhebung von differenzierten Daten zur ethnischen Herkunft, aber auch zur Religion stellen. Zum einen müssen die verwendeten Fragen und Kategorien von den Befragten akzeptiert und als geeignet betrachtet werden, um ihre Selbstidentifikation mit einer bestimmten Gruppe oder auch von ihnen wahrgenommene Fremdzuschreibungen möglichst treffend wiederzugeben. Das ist aber nicht nur bei der Entwicklung neuer und möglicherweise differenzierterer Kategorien zu beachten. Dieser Maßstab gilt gleichermaßen für das bisher verwendete Konzept des Migrationshintergrunds, wie die oben

dargestellte Kritik zeigt.

Zum anderen stellen sich Fragen des Datenschutzes,

da Angaben zu ethnischer Herkunft oder rassistischen Zuschreibungen sowie zur Religion im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes besondere Arten personenbezogener Daten sind, deren Erhebung und Verarbeitung nur unter ganz bestimmten und sehr eng gefassten Voraussetzungen erlaubt ist. Wichtig ist deshalb unter anderem, dass die Befragten über Sinn und Zweck der Erhebung aufgeklärt und entsprechende Daten ausschließlich auf freiwilliger Basis sowie unter Wahrung der Anonymität der Befragten erhoben werden.

Das Gesagte macht deutlich, dass die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu den Dimensionen ethnische Herkunft und Religion ein komplexes Unterfangen ist. Dennoch lohnt sich die Diskussion darüber, wie die Instrumente zur Messung von Diskriminierung aufgrund dieser (aber auch anderer) Dimensionen verbessert werden können. Empirische Belege spielen bei der Anerkennung von strukturellen Problemlagen und der Suche nach geeigneten politischen Lösungen durch Politik und Verwaltung eine wichtige Rolle. Deshalb ist es wichtig, dass auch die Situation von Gruppen, die in statistischer Hinsicht bisher häufig unsichtbar bleiben, dargestellt und untersucht werden kann. Das betrifft im Übrigen auch andere AGG-Dimensionen. So sind beispielsweise die Vulnerabilitäten von LSBTI-Personen mit den zur Verfügung stehenden Daten bisher kaum abbildbar. Entsprechend empfehlen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Beauftragte

der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in ihrem gemeinsamen Bericht an den Deutschen Bundestag, bisher verwendete Kategorien zur Identifikation der von Diskriminierung betroffenen Gruppen auf den Prüfstand zu stellen und nach präziseren bzw. differenzierteren Kategorien zu forschen.²

Als Beitrag zu dieser Diskussion hat die Antidiskriminierungsstelle eine Expertise in Auftrag gegeben, die 2018 erscheinen wird. Im Rahmen einer Bestandsaufnahme wird dabei dokumentiert, welche diskriminierungsrelevanten Fragestellungen und Kategorien im Mikrozensus aber auch anderen großen sozialwissenschaftlichen Erhebungen (z.B. SOEP, ALLBUS) derzeit berücksichtigt werden. Darauf aufbauend sollen unter Beteiligung von Vertreter*innen zu befragender Gruppen und der Wissenschaft die bestehende Datengrundlage bewertet und Forschungslücken identifiziert werden. Zudem geht es um die Frage, auf welche Weise neue Fragestellungen und Kategorien entwickelt und erprobt werden können. Grundsätzlich sind bei der Diskussion über die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten alle relevanten Gruppen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Verwaltung zu beteiligen. Nur so können Lösungen gefunden werden, die von den Befragten akzeptiert werden, die methodisch umsetzbar und für die Entwicklung politischer Maßnahmen geeignet sind.

Rainer Stocker ist Referent im Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

2. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland, Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

he tero gen

**Von Daten zu Taten:
Gesundheitliche Ungleichheit abbauen**

Deutschland ist ein multikulturelles Einwanderungsland mit 82,4 Millionen Einwohner*innen. Mehr als jede fünfte Einwohner*in hat eine eigene oder über mindestens ein Elternteil mitgebrachte Zuwanderungsgeschichte. Obwohl die medizinische und pflegerische Versorgung bei den allermeisten über die Krankenkassen finanziell gesichert ist und obwohl von den 18,6 Millionen Menschen mit Migrationsbiografie mehr als die Hälfte (9,6 Millionen) die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt, ist nicht gewährleistet, dass alle gesundheitlichen Risiken und sozialen Integrationshürden überwunden sind.

Es fehlen aussagekräftige repräsentative Daten zur gesundheitlichen und sozialen Lage von Menschen mit Migrationsbiografie. Viele der verfügbaren Routinedaten für die vom Bund geleistete Gesundheitsberichterstattung sind zu gering ausdifferenziert, um Unterschiede in der Gesundheitszufriedenheit zwischen Migrant*innen und Deutschen unmittelbar mit dem Migrationsstatus in Verbindung bringen zu können.

Die Gesundheitsberichterstattung muss sich stärker interkulturell öffnen. Dabei darf die sozialepidemiologische Forschung nicht vorrangig datenlastig betrieben werden. Eine migrant*innensensiblere Öffnung der Datenquellen alleine führt nicht zur Ursachenklärung und -behebung von gesundheitlichen Versorgungsbedarfen und -lücken. Es braucht gleichzeitig mehr Forschung z.B. über

Krankheits- und Gesundheitskonzepte, existierende Kommunikationsprobleme (einschließlich Sprachbarrieren und Informationslücken), die in Zusammenhang mit der Migration gemachten Erfahrungen, über vorhandene soziale Ressourcen sowie Partizipationschancen. Auf der Basis des so generierten Wissens können passgenauere kultursensible Strategien im Bereich der Prävention, Kuration, Rehabilitation, Pflege und Palliativbehandlung entwickelt werden. Dieses neue Wissen nützt der gesamten Bevölkerung. Es fördert den Abbau der im Gesundheitswesen existierenden Unter-, Über- und Fehlversorgung.

Einen großen Mangel an migrations sensiblen Daten gibt es hinsichtlich der gesundheitlichen Versorgung von Geflüchteten, Asylsuchenden und Menschen mit keinem legalen Aufenthaltsstatus. Laut Gesetz erhalten sie nur eine eingeschränkte medizinische Versorgung. Dabei tragen gerade sie spezifische Gesundheitsrisiken durch mögliche psychosoziale Belastungen der Migration – Familientrennungen, Verfolgung oder Folter im Herkunftsland, unklare rechtliche Rahmenbedingungen des Aufenthaltes, wie bspw. drohende Abschiebung, unfreiwillige Unterbringung in Sammelunterkünften und die Konfrontation mit Rassismus –, die der deutschen Mehrheitsgesellschaft in der Regel unbekannt sind. Offen ist, wie für diese heterogene Gruppe Daten standardisiert erhoben, datensicher weitergeleitet und aggregiert werden können, um die besonderen Erfordernisse und

Bedürfnisse in den Versorgungsabläufen, u.a. bei der sozialpsychiatrischen Betreuung, ans Licht zu bringen und evidenzbasierte Interventionen zu ermöglichen. Für diesen Aspekt der Gesundheitsberichterstattung fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage.

Mechthild Rawert ist Mitglied des Deutschen Bundestages a.D. und war dort Mitglied des Gesundheitsausschusses. Davor war sie Zentrale Frauenbeauftragte der Charité – Universitätsmedizin Berlin.

frei willig & ano nym

Die Debatte zu Gleichstellungsdaten
in Schweden

«Farbenblindes» Schweden: Die Anti-Gleichstellungsda- ten-Einstellung des schwedi- schen Staates

Schweden ist das wohl «farbenblinde» Land der Welt; es war der erste souveräne Staat, der bereits 2001 das Konzept der «Rasse» abschaffte. Derzeit ist es, gemeinsam mit Frankreich und Deutschland, einer der stärksten Gegner des Sammelns von Statistiken über Menschen, die rassistisch diskriminiert werden. Offiziell weigert sich Schweden, Daten und Statistiken zu den Kategorien «Rasse», «ethnische Zugehörigkeit», «Religion» und «Sprache» zu erheben und zusammenzustellen, selbst wenn dies auf anonymisierten Fragebögen geschieht und sich nach den Grundsätzen der Gleichstellungsdatenmethode um Selbstidentifikationen handelt. Die Methode der Gleichstellungsdaten bedeutet hier die Verwendung von Fragebögen und Befragungen, an denen Menschen anonym und freiwillig teilnehmen können und bei denen die Fragen zum Beispiel nach «Rasse», «ethnischer Zugehörigkeit», «Religion» und «Sprache» nach dem Prinzip der Selbstkategorisierung gestellt werden. Die schwedische Regierung hat diese stark ablehnende Haltung gegenüber Minderheiten-Statistiken wiederholt bekräftigt. Unabhängig davon, ob die Regierung rechts oder links war, haben die Europäische Union, die Europäische Kommission, der Europarat, die

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) und der Ausschuss der Vereinten Nationen zur Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD) Schweden dafür kritisiert, dass Zahlen und Daten zu seinen Minderheiten fehlen. Dennoch wurde diese «farbenblinde» Position beim Nationalen Plan zur Bekämpfung des Rassismus wiederholt, der 2016 von der derzeitigen Regierung, bestehend aus den Sozialdemokrat*innen und der Grünen Partei, erstellt worden war. Das häufigste Argument hinter dieser Anti-Haltung zu Gleichstellungsdaten ist Schwedens problematische Geschichte der Registrierung von Minderheiten wie den Fahren den, Roma und Jüd*innen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Repräsentant*innen dieser Gruppen – einschließlich der indigenen Sami – haben sich erfolgreich dagegen gewehrt, erneut registriert zu werden. Ihrer Ansicht nach muss Schweden dieses «Registrieren nach Rassen» auf jeden Fall vermeiden.

Das einmalige schwedische Bevölkerungsregister und die Kategorie der ausländischen Herkunft

Abgesehen davon, dass hier ein völliges Missverstehen in Bezug auf Gleichstellungsdaten und darauf, wie sie erhoben werden, vorliegt – freiwillig und anonym –, handelt es sich dabei keinesfalls um ein «Register». Darüber hinaus wird bei diesem Argument stets vergessen, dass die Einwohner*innen Schwedens bereits jetzt die am häufigsten registrierte

Bevölkerung der Welt sind. Alle legalen Einwohner*innen Schwedens verfügen über eine einmalige Sozialversicherungsnummer, die Geburtsdatum und Geschlecht einer Person verrät – früher ließ sich darüber auch die regionale Herkunft erfahren. Somit sind alle ohnehin in einem zentral verwalteten Bevölkerungsregister geführt, das zudem Informationen über das Geburtsland, das Geburtsland der Eltern und oft sogar das der Großeltern enthält.

Dieses Sozialversicherungsnummern-System und das zentrale Bevölkerungsregister ermöglichen es dem Staat, genaue Statistiken über Geschlecht, Alter und regionalen Hintergrund sowie das Herkunftsland zu erstellen, ohne jemals die einzelne*nen Einwohner*innen um Erlaubnis gefragt zu haben.

Die häufigsten statistischen Kategorien, die gewöhnlich mit Personen verbunden sind, die rassistische Diskriminierung erfahren, sind «schwedischer Hintergrund» und «ausländischer Hintergrund». Im allgemeinen Sprachgebrauch entspricht dies der Trennlinie zwischen Schwed*innen und Einwander*innen. Die Kategorie des ausländischen Hintergrunds umfasst alle, die in einem anderen Land geboren wurden, sowie alle, bei denen beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Die Kategorie des schwedischen Hintergrunds umfasst somit statistisch alle Einwohner*innen, bei denen beide Elternteile (oder mindestens eines) in Schweden geboren wurden. Allerdings basiert die statistische Kategorie des ausländischen Hintergrunds, die in Schweden als

einzigste offiziell in Bezug auf Minderheiten verwendet wird, ausschließlich auf dem anderen Geburtsland. Sie ignoriert vollständig alle weiteren Faktoren wie Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Minderheit oder zu Race, Sprache und Religion.

Was die Dinge noch komplizierter macht, ist, dass das Geburtsland für immer im Bevölkerungsregister aufgenommen wird, was zum Beispiel bedeutet, dass es laut offizieller Statistik 15.000 «Sowjetmenschen» und fast 140.000 Jugoslaw*innen in Schweden gibt, auch wenn sowohl die Sowjetunion als auch Jugoslawien aufgehört haben, als Staaten zu existieren. Außerdem sagt die statistische Tatsache, dass es in Schweden fast 100.000 Türk*innen gibt, nichts darüber aus, wie viele sich selbst als kurdisch, armenisch, alevitisch, jüdisch usw. definieren. Zu den Ländern, die im schwedischen Bevölkerungsregister aufgenommen werden können, gehören nur solche, die zuvor von Schweden als unabhängiger und souveräner Staat anerkannt wurden. Schließlich werden seit Generationen in Schweden lebende Gruppen wie Jüd*innen, Sami und Roma als schwedischen Hintergrunds eingestuft, was auch für alle Angehörigen der sogenannten dritten Generation zutrifft. Dies bedeutet, dass Menschen, die im Alltag als «nicht-schwedisch» rassifiziert werden, keine Möglichkeit haben, statistisch relevant zu werden.

Die öffentliche Debatte über «Minderheiten» – Einstellungen zu Gleichstellungsdaten

Sowohl in der öffentlichen Debatte als auch in der Wissenschaft spiegelt sich die negative Sicht der Regierung und des Staates auf Gleichstellungsdaten in fast allen großen Zeitungen, Magazinen und Medien wider, unabhängig davon, ob sie rechts, links, in öffentlicher Hand oder privat sind sowie unter den meisten Forscher*innen, einschließlich solchen, die zu Menschen forschen, die Rassismus erfahren, und explizit anti-rassistischen Forscher*innen. Wann immer jemand die Notwendigkeit der Implementierung von Gleichheitsdaten in Schweden aufbringt, weil Statistiken über ethnische Zugehörigkeit und Religion nicht existieren, gibt es einen nennenswerten Widerstand im Namen der «Farbenblindheit». Darüber hinaus wird das Argument, dass viele Jüd*innen, Sami und Roma sich fürchteten, erneut registriert zu werden, wieder einmal in Form von Leitartikeln, Kommentaren, Erklärungen und Protesten hörbar.

Ich war, gemeinsam mit Kitimwa Sabuni und Fatima Doubakil, einer von extrem wenigen Forscher*innen und öffentlichen Befürworter*innen, die sich in den letzten Jahren explizit dafür aussprachen, die Gleichstellungsdaten-Methode in Schweden einzuführen und zu nutzen. Unter dem Namen *Team Equality Data*¹ haben wir daran gearbeitet, Missverständnisse in Bezug auf Gleichstellungsdaten,

die in Schweden besonders verbreitet sind, zu beheben – einschließlich derjenigen unter Antirassist*innen und Forscher*innen. Darüber hinaus haben wir einzelne Städte und Gemeinden dazu ermutigt, Gleichstellungsdaten zu erheben.

In unserer Advocacy-Arbeit, die darauf gerichtet ist, Gleichstellungsdaten zu einem Teil der gesamten schwedischen Gesellschaft zu machen, haben wir uns hauptsächlich auf die zwei größten schwedischen Minderheiten konzentriert: schwedische Muslim*innen und Schwarze Schwed*innen, die heute zusammen genommen etwa 15% der Bevölkerung ausmachen. Es sind Vertreter*innen dieser beiden Gruppen, die in Schweden die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten am stärksten befürworten, wobei sie sich auf die Kategorien Religion (schwedische Muslim*innen) sowie Race (die Afro-Swed*innen) fokussieren – gemeinsam mit den schwedischen Finn*innen, die seit langem die Erhebung von Sprachstatistiken nach der Gleichstellungsdatenmethode fordern.

Mit Blick auf die Zukunft wird das derzeitige Fehlen von Minderheitendaten in den kommenden Jahren nicht haltbar sein. Die Gründe dafür sind vielfältig: Schweden ist heute vielleicht das ethnisch, linguistisch und religiös vielfältigste westliche Land nach den USA. Mehr oder weniger wie im Vereinigten Königreich, in Frankreich, Australien, Kanada und

den Niederlanden hat mindestens ein Drittel der Bevölkerung einen ausländischen Hintergrund und/oder gehört zu einer Minderheit. Was die rassistische Segregation im Bereich Wohnen und die rassistische Stratifikation auf dem Arbeitsmarkt anbelangt, ist Schweden zudem eines der westlichen Länder mit den größten Ungleichheiten.

Die EU, der Europarat und die Vereinten Nationen haben alle gefordert, dass Schweden Daten erhebt und Statistiken darüber erstellt, wie es Minderheiten in Bezug auf Beschäftigung, Armut und Gesundheit ergeht. Dieser Druck wird weiter zunehmen, selbst wenn die meisten öffentlichen Stimmen, Politiker*innen, Antirassist*innen und Forscher*innen ihre ablehnende Haltung gegenüber Gleichstellungsdaten beibehalten. Am Ende wird es nicht möglich sein, diese negative Haltung in Bezug auf das Führen von Statistiken über Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, zu verteidigen. Schließlich werden immer mehr ihrer Vertreter*innen nach einer Erhebung von Statistiken nach der Methode der Gleichstellungsdaten verlangen.

Dr. Tobias Hübinette ist Associate Professor an der Karlstad-Universität (Schweden) und Mitglied von *Team Equality Data*.

Differenzierung

**Diversifizierung und Partizipation
durch Gleichstellungsdaten**

**Alevit*innen zwischen antimuslimischem Rassismus
und communityinterner Diskriminierung**

Im Zuge der Arbeitsmigration seit Ende der 1960er Jahre sind viele Türkeistämmige in die Bundesrepublik Deutschland eingewandert. Heute leben ca. drei Millionen türkeistämmige Menschen in unserer Gesellschaft. Über Jahre wurde das Bild projiziert, dass es sich bei Türkeistämmigen um eine homogene Gruppe handele. So wurden diese unter einer Ethnie und Religion, nämlich der türkisch-muslimischen, subsummiert. Diese Annahme ist jedoch keineswegs mit der Realität kompatibel. Die Türkei – und damit verbunden die anfangs im Kontext der Arbeitsmigration immigrierten Menschen – stellen ein Mosaik dar, das eine ethnische, kulturelle und religiöse Vielfalt umfasst (u.a. Armenier*innen, Kurd*innen, Aramäer*innen, Griech*innen). Zudem sind Menschen unterschiedlichen Glaubens – wie etwa christliche, jüdische, ezidische und alevitische – aus der Türkei nach Deutschland immigriert. Daher lohnt es sich, die Migration aus der Türkei differenziert zu betrachten und die interne Diversität hervorzuheben.

Alevit*innen bilden in der Bundesrepublik nach den Christ*innen und sunnitischen Muslim*innen die drittgrößte Religionsgemeinschaft. Die *Alevitische Gemeinde Deutschland* (türkisch: *Almanya Alevi Birlikleri Federasyonu, AABF*) ist die einzige Dachorganisation der in Deutschland lebenden Alevit*innen und vertritt nach Untersuchungen des Bundesministeriums des Inneren¹ ca. 255.000 bis 275.000 alevitische Menschen.

Mit insgesamt ca. 700.000 bis 800.000 Angehörigen bildet das Alevitentum eine der großen Religionsgemeinschaften in Deutschland.

Die Alevitische Gemeinde Deutschland ist eine anerkannte Religionsgemeinschaft nach Art. 7 Abs. 3 des Grundgesetzes und vertritt als berufenes Mitglied der Deutschen Islam-Konferenz sowie des Integrationsgipfels der Bundesregierung die Interessen ihrer Verbandsmitglieder.

Wenngleich Alevit*innen größtenteils Deutschland als ihre Heimat betrachten, sind sie oft einem Alltagsrassismus ausgesetzt, der sich mitunter durch Vorurteile und Stigmatisierungen bemerkbar macht. Dabei ist zu beobachten, dass Diskriminierungen gegenüber Migrant*innen auch von anderen Migrant*innen ausgehen können. So haben Alevit*innen auf der einen Seite mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen und auf der anderen Seite mit dem Islamismus und der anti-alevitischen Diskriminierung zu kämpfen, die sich gewachsener Stigmata bedient.

Die Historie des Alevitentums ist geprägt von staatlichen Verboten, Verfolgungen und Stigmatisierungen. Unter der Herrschaft der Seldschuken und Osmanen wurden zehntausende Alevit*innen massakriert und verfolgt. In der Türkischen Republik sind sie bis heute nicht anerkannt und erlitten in

¹ Bundesministeriums des Inneren (2009): Muslimisches Leben in Deutschland: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/themen/gesellschaft-integration/integration/DIK/vollversion_studie_muslim_leben_deutschland_.pdf?sessionid=177DD75C5B526C55B425D310884EDCD6.1_cid295?__blob=publicationFile&v=1.

der Vergangenheit Pogrome und Vernichtungen. Historische Genozide im Mittleren Osten und aktuelle Diskriminierungen und Gewalt auch in Europa prägen somit die Lebensrealität.

Leider orientieren sich in Deutschland demokratiefeindliche migrantische Gruppen an der Assimilationspolitik der Türkei und heizen somit anti-alevitische Diskriminierungen an. Gleichzeitig erleben auch Alevit*innen anti-muslimischen Rassismus. In diesem Spannungsverhältnis bewegt sich die Debatte um Daten zu Antidiskriminierung, also Partizipationsdaten.

Um dem entgegenzuwirken, setzt sich die Alevitische Gemeinde Deutschland auf Basis der alevitischen Lehre für gesellschaftliche Partizipation, Gleichbehandlung und Inklusion ein. Mit dem Projekt «Zeichen setzen! – Für gemeinsame demokratische Werte und Toleranz bei Zuwanderinnen und Zuwanderern» wurden beispielsweise bildungspolitische Präventions- und Interventionsangebote realisiert, um antisemitischen, islamistischen, rechtsextremen und ultranationalistischen Einstellungen unter türkeistämmigen Jugendlichen entgegenzuwirken. Es ist dement-sprechend von großer Bedeutung, dass im Rahmen von Gleichstellungsdaten Alevit*innen als eigene Religionsgemeinschaft erfasst werden. Erst durch diese notwendige Differenzierung können spezifische Probleme – wie etwa die verstrickten Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen – aufgezeigt und entsprechende Gegenmaßnahmen ausgelotet werden.

Yilmaz Kahraman
ist Bildungsreferent
bei der Alevitischen
Gemeinde Deutschland.

Betrof fenen perspek tive

**Perspektivendivergenz im Umgang
mit Antisemitismus**

Eine radikale Veränderung der Verhältnisse, die zum Antisemitismus beitragen, sollte ganz vorne auf der Agenda stehen. Dazu sind die Erhebungen von Gleichstellungsdaten mehr als relevant. Damit können nicht nur individuelle Einstellungen in der Bevölkerung erfasst, sondern auch strukturelle Benachteiligungen erkannt und ins Antisemitismusverständnis eingeführt werden. Dabei ist es jedoch wichtig, dass der Antisemitismus *intersektional* verstanden wird, als Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren, und dass die Betroffenenperspektiven nicht länger ausgespart bleiben. Gleichstellungsdaten unter aktiver Einbeziehung von hier lebenden Jüdinnen und Juden würden hierfür einen Rahmen bieten.

Gegenwärtigkeit

Auch wenn der Antisemitismus gegenwärtig nicht Teil der Staatsideologie ist, sind die historisch überlieferten judenfeindlichen Ressentiments nie umfassend aufgearbeitet worden. Die Kernelemente – die Annahme der jüdischen «Fremdartigkeit», «Illoyalität», «Macht» und «Verschwörung» – finden sich zum Beispiel im Gewand des israelbezogenen oder auch *antizionistischen* Antisemitismus wieder. Diese Einstellungen gehen zunehmend ins Handeln über und äußern sich in verbalen Diffamierungen, aber auch in brachialer und körperlicher Gewalt. Eine in der Meinungsforschung zu

beobachtende «stagnierende Einstellungssituation» geht laut Umfragen mit einer erhöhten Aktivität auf der Ebene von Meinungsäußerungen, Propaganda und Übergriffen auf der Handlungsebene einher. Auch die sich häufenden *antisemitischen Entgleisungen* und Ausfälle in politischen Diskursen, in der Schule, bei Demonstrationen u. Ä. zeugen von dieser Entwicklung.²

Perspektivendivergenz

Während die einen den Alltagsantisemitismus für ein Phantom halten, erleben es die anderen hautnah – eine *Perspektivendivergenz*, die sich nicht so einfach schließen lässt. Den Betroffenen schlägt zudem nicht selten Skepsis oder auch Unverständnis entgegen. Mehr oder weniger offen steht der Vorwurf im Raum, den Antisemitismusvorwurf für eigene Zwecke zu instrumentalisieren. Das führt unter anderem zu *systematischer Bagatellisierung von Antisemitismuserfahrungen* in der jüdischen Bevölkerung sowie vieler mehrheitsteilteiler antisemitischer Positionen. An dieser Stelle ist es wichtig festzu-

1 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/119/1811970.pdf>.

2 2016 erfasste die Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Berlin (RIAS) 470 antisemitische Vorfälle allein in Berlin. Davon sind 17 physische Angriffe, 18 Bedrohungen, 53 Sachbeschädigungen an jüdischem Eigentum oder Orten der Erinnerung an die Schoa sowie 382 Fälle verletzendes Verhaltens. Vorfälle extremer Gewalt wurden durch RIAS 2016 nicht registriert. Die Zahl der registrierten Vorfälle ist gegenüber dem Vorjahr (2015: 405 Fälle) um 16 % angestiegen. Diese Zunahme liegt vor allem in einer höheren Zahl gemeldeter antisemitischer Vorfälle. Hintergrund ist der verbesserte Austausch mit jüdischen und nicht-jüdischen Organisationen bezüglich der Verbreitung von entsprechenden Kenntnissen. Neben den genannten 470 antisemitischen Vorfällen wurden der RIAS weitere 192 potentielle Vorfälle bekannt. Diese wiesen entweder keinen antisemitischen Inhalt auf oder fanden im Internet statt, ohne gegen konkrete Personen oder Institutionen gerichtet zu sein.

halten, dass Erfahrungen mit Diskriminierung und Antisemitismus graduell und unterschiedlich sind. Es gibt nicht die eine jüdische Perspektive darauf, sondern *viele jüdische Perspektiven* und Erfahrungsdimensionen. Zudem lassen sich innerhalb der Jüdischen Community in Deutschland kontroverse Einstellungen zu Erhebungen von Gleichstellungsdaten vorfinden. Die Vorsicht vor derartigen Erhebungen, vor allem wenn sie nicht vollständig anonymisiert sind, ist zum Teil historisch begründet.

Leerstellen

Der Bericht des Unabhängigen Expertenkreises Antisemitismus des Deutschen Bundestages³ konstatiert: Es fehlt am Bewusstsein für den aktuellen Antisemitismus als gesamtgesellschaftliches und aktuelles Phänomen. Nicht nur im Bereich Schule, Jugend- und Sozialarbeit, Aus- und Weiterbildung von Lehr- und Fachkräften sind Leerstellen zu verzeichnen. Es mangelt an einer beständigen Grundlagenforschung und an einer regelmäßigen Erhebung antisemitischer Straftaten sowie Erfassung von Antisemitismuserfahrungen. Der Bedarf an Empowerment sowie umfassender bzw. verstetigter Prävention hängt eng damit zusammen.

Das Wissen über Antisemitismus ist in Deutschland maßgeblich durch eine historische Perspektive und die Einstellungsforschung geprägt. Darin spielen die Expertise sowie Erfahrungsdimension von denjenigen, die heute von Antisemitismus markiert

sind, eher eine untergeordnete Rolle.

In der Forschung und Bildung zu Antisemitismus gibt es dementsprechend wenig Kenntnis darüber, wie die von Antisemitismus betroffenen Jüdinnen und Juden in Deutschland diesen erleben. Auch bei hiesigen Diskursen um Diskriminierungskritik – vor allem in universitären, aber auch zivilgesellschaftlichen Kreisen – kommt es häufig dazu, dass Differenzrealitäten, Perspektiven und Bedarfe von jüdischen Menschen *nicht explizit* gemacht werden. Auf diese Weise kommt es zu einer doppelten Marginalisierung oder auch *Unsichtbarmachung jüdischer Perspektiven* – sowohl in der Mehrheitsgesellschaft, als auch innerhalb der anderen Communities.⁴

Das bedeutet auch: Jüdinnen und Juden haben nicht die Deutungs- und Bedeutungshoheit darüber, wie Antisemitismus definiert und wie seine Wirkung eingeschätzt wird. Daher ist die Einbeziehung von jüdischen Stimmen aus der Zivilgesellschaft, der Expertise jüdischer Fachexpert*innen sowie Positionen jüdischer Interessenver-

³ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/119/1811970.pdf>.

⁴ Ebd.; vgl. Barbara Schäuble, 2017, In: Tagungsdokumentation «Das Sprechen und Schweigen über Antisemitismus», <http://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2016/09/Vom-Sprechen-und-Schweigen-über-Antisemitismus.pdf>.

⁵ Die Studie zu jüdischen Perspektiven auf Antisemitismus wurde vom UEA 2015 an das Bielefelder Gewalt- und Konfliktforschung in Auftrag gegeben. Sie ist in Teilen an die umfangreiche Studie der Fundamental Rights Agency (FRA 2013) angelehnt. Die Studie des UEA aktualisiert und erweitert die der FRA um inhaltliche Aspekte, die nach den Beurteilungen und Wirkungen von Antisemitismus fragen. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/119/1811970.pdf>.

⁶ https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_LW_Deutschland_und_Israel_heute_2015.pdf

⁷ Andreas Zick: https://uni-bielefeld.de/ikg/daten/JuPe_Bericht_April2017.pdf.

tretungen in der Debatte, ob und wie Gleichstellungsdaten erhoben werden sollen, unerlässlich.

Innenperspektiven

Der zweite Unabhängige Expertenkreis Antisemitismus hat 2015 eine großangelegte Studie⁵ in Auftrag gegeben, die Antisemitismuserfahrungen von Jüdinnen und Juden in Deutschland in den Blick nimmt. Während in einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung nur knapp 20 Prozent der Befragten den Antisemitismus als weitverbreitet einschätzen⁶, zeigt die Studie zu jüdischen Perspektiven eine diametral andere Einschätzung: 76 Prozent der Befragten halten den Antisemitismus für ein eher bzw. sehr großes Problem, von denen zudem 78 Prozent meinen, er habe in den letzten fünf Jahren etwas bzw. stark zugenommen. Die Mehrheit der 553 Befragten erlebt antisemitische Haltungen und Handlungen in Form *versteckter Andeutungen und verbaler Gewalt, einige gar in Form körperlicher Übergriffe*. Dabei geht es nicht zwingend um direkte, sondern auch *ungerichtete*, nicht direkt auf Personen bezogene (symbolische sowie diskursive) Konfrontationen. Die besagte Studie dokumentiert Wahrnehmungen, Sichtweisen, Interpretationen und Bewertungen des Antisemitismus und liefert Erkenntnisse darüber, wie antisemitische Einstellungen, Verhaltensweisen, Symbole, Berichte und Diskurse von in Deutschland lebenden Jüdinnen und Juden erlebt, re-

zipiert, interpretiert und bewältigt werden. Die Studie fragt ebenso nach allgemeinen Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen und ergänzt das Verständnis von Antisemitismus um *Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität*. Ein besonderer Fokus liegt darüber hinaus auf der Analyse von Bewältigungs- und Verarbeitungsstrategien der Antisemitismuserfahrungen.⁷

Fazit

Die geforderte Aufmerksamkeit für die sogenannten *jüdische Perspektiven* darf nicht mit einer Entpolitisierung des Antisemitismusverständnisses einhergehen. Antisemitische Gewalt ist nicht das Resultat individueller Fehleinschätzung, sondern das Ergebnis machtvoller Außeneinwirkung. Die Betroffenen sollten deshalb nicht als Opfer wahrgenommen werden, sondern als handelnde und selbstbestimmte politische Akteure. Sie sollten daher den gesamten Prozess zur Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten aktiv mitgestalten und mitprägen.

Marina Chernivsky leitet seit 2017 das von ihr initiierte Bildungsprojekt «Perspektivwechsel Plus», seit 2015 das Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.

un/ge recht

**Die Bedeutung der Ermittlung besonderer
Bedürfnisse von Asylsuchenden**

Asylsuchende sind vor und während der Flucht häufig großen Belastungen und Gefahren ausgesetzt gewesen. In ihren Ankunftsändern sind sie zudem angesichts schwieriger Aufnahmebedingungen und eingeschränkter Rechtsgewährung in der Regel schlechtergestellt. Darunter befinden sich Menschen, für die diese Erfahrungen mit besonderen Härten verbunden sind und deren psychische und körperliche Verfassung deswegen schwer belastet ist. Die EU-Aufnahmerichtlinie schreibt vor, dass diese Menschen besondere Unterstützung im Rahmen der Aufnahme erhalten, um sich angemessen an ihrem Asylverfahren zu beteiligen. Als in diesem Sinne besonders schutzbedürftige Personen benennt sie alle Minderjährigen, Menschen mit Behinderung, Personen mit schweren körperlichen Erkrankungen, ältere Menschen, Schwangere, Alleinerziehende, Opfer des Menschenhandels, Personen mit psychischen Störungen, Menschen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben. Trotz dieser konkreten Benennung gibt es in Deutschland kein einheitliches Verfahren, um die Zugehörigkeit einzelner Asylsuchender zu diesen Gruppen zu ermitteln. Die dafür notwendigen Daten über besondere Bedürfnisse Asylsuchender werden gar nicht erst erhoben.

Die Aufzählung in der Richtlinie ist nicht abschließend, da sich manche

Menschen auf der Flucht oder nach der Ankunft in ihrem Zielland in Situationen wiederfinden, die eine besondere Schutzbedürftigkeit erst hervorrufen. Dazu gehören etwa Frauen und LGBTI-Personen in Massenunterkünften, in denen sie in der Regel wohnen müssen und wo es an Schutz vor Gewalt, an Raum, an Selbstbestimmung und an Privatsphäre mangelt, sodass sie sich besonderen Gefahren ausgesetzt sehen. Daher gilt es, die individuellen Umstände zu berücksichtigen, wenn es darum geht zu bestimmen, ob jemand besonders schutzbedürftig ist oder nicht. Die Erhebung von Daten durch staatliche Stellen wäre hier unerlässlich, um Diskriminierung vorzubeugen.

Denn besonders schutzbedürftige Flüchtlinge haben ein Recht auf angemessene Aufnahmebedingungen, die erforderliche gesundheitliche Versorgung und die Berücksichtigung ihrer individuellen Situation im Asylverfahren. Europäische Normen wie die Aufnahmerichtlinie und die Asylverfahrensrichtlinie regeln, dass die Aufnahmebedingungen im Land ihrer Ankunft und die Bedingungen im Asylverfahren so sein müssen, dass diese Gruppen auf eine angemessene Weise aufgenommen und nach individuellen Bedürfnissen versorgt werden. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, ein faires Asylverfahren zu erhalten, das ihnen ermöglicht, ihre Verfolgungsgründe umfassend darzulegen, die dann bei der sorgfältigen Prüfung durch die Asylbehörde berücksichtigt werden.

In diesem Zusammenhang kommt

die Frage auf, ob nicht *alle* asyl-suchenden Menschen ein Recht auf eine angemessene Aufnahme und ein faires Asylverfahren haben sollten. Schließlich ist das Asylrecht ein individuelles Recht, auf das sich alle Schutzsuchenden berufen können müssen. Es kommt bei *jedem* Antrag auf die individuellen Umstände an. Seit der Einschränkung des Asylrechts 1993 und insbesondere den gravierenden Verschärfungen der letzten drei Jahre sind jedoch das individuelle Recht auf Asyl und die Persönlichkeitsrechte von Asylsuchenden so stark beschnitten worden, dass sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte regelmäßig vor unüberwindbare Hürden gestellt werden.

Eine dieser Hürden ist das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). Es sorgt dafür, dass Schutzsuchende medizinisch in der Regel nur Akut- oder Schmerzbehandlung bekommen. Dies führt langfristig zur Chronifizierung von Krankheiten und Verschlechterung des Gesundheitszustands bis hin zu schweren gesundheitlichen Schäden und sogar zum Tod. Das diskriminierende Gesetz steht den Rechten besonders Schutzbedürftiger diametral entgegen. Auch die zwangsweise Massenunterbringung stellt für die oben genannte Gruppen eine besondere Härte dar. Viele – darunter auch Kinder – wohnen lange Jahre in isolierten und isolierenden Unterkünften unter Bedingungen, die für *alle* skandalös wären.

Bereits jetzt sprechen rechtliche Normen gegen diesen diskriminierenden Umgang in Deutschland. 2012 stellte das Bundesverfassungsgericht

fest, dass die Menschenwürde migrationspolitisch nicht zu relativieren sei. Da die EU-Aufnahmerichtlinie in Deutschland nicht rechtzeitig in nationales Recht überführt wurde, gilt sie nun unmittelbar. Sie steht über dem nationalen Recht und besonders Schutzbedürftige können sich vor Gericht auf sie berufen. Wer sich schon einmal in eine gerichtliche Auseinandersetzung begeben hat, wird erahnen können, dass auch dies eine Hürde ist, die kaum zu nehmen ist. Selbst die Bundesregierung stellt in einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage fest, dass sich im Fall von besonderer Schutzbedürftigkeit der im AsylbLG vorgesehene Ermessensspielraum bei der Gewährung von Leistungen auf Null reduziert. Daraus folgt, dass die Anspruchsberechtigten nach ihren Bedürfnissen medizinisch und therapeutisch versorgt werden müssen – so wie es für alle selbstverständlich sein sollte.

In Deutschland fehlt es aber an einem effizienten und einheitlichen Verfahren, um die besonderen Bedürfnisse bei der Aufnahme überhaupt zu erfassen. So ein Verfahren ist notwendig, um in jedem Fall festzustellen, ob und welche besonderen Bedürfnisse vorliegen, an die richtigen Stellen zu verweisen und die erforderliche Versorgung zu gewährleisten. Dabei sind alle zuständigen Stellen während des gesamten Asylverfahrens einzubeziehen. Dieses Verfahren ist flächendeckend dringend notwendig, weil es sich bei der Gruppe der besonders Schutzbedürftigen nicht um Einzelfälle handelt, sondern vermutlich

um den größten Teil aller Geflüchteten. Schließlich können manche Dinge wie eine Traumatisierung nicht sofort und mit bloßem Auge erkannt werden, dies erfordert sowohl fachliche Kenntnis als auch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Stellen.

Der Bund übergab die Verantwortung für die Umsetzung der EU-Aufnahmerichtlinie an die Bundesländer, wo bisher faktisch nicht viel passiert ist. Es bestehen keine einheitlichen Verfahren, die die Rechte der Betroffenen bundesweit garantieren. Oft bleibt es dem Zufall überlassen, ob überhaupt formal festgestellt wird, dass es besondere Bedürfnisse gibt, aus denen sich bestimmte Rechte ergeben. Das Ergebnis nicht erhobener Daten in diesem Bereich ist eine organisierte Verantwortungslosigkeit, die zu Lasten der betroffenen Menschen geht.

Gelegentlich wird der Datenschutz vorgeschoben, um die Rechte, die besonders Schutzbedürftigen zustehen, nicht gewähren zu müssen. In diesen Fällen weigern sich Behörden, Informationen über die besonderen Bedürfnisse der Asylsuchenden an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Dies ist äußerst zynisch, wenn man bedenkt, dass Behörden zugleich keine Probleme damit haben, umfassend die Mobiltelefonaten derselben Personen auszulesen.

Am Anfang eines bedarfsgerechten Verfahrens muss die Aufnahme von Hinweisen und eine formale Feststellung von besonderen Bedürfnissen stehen. Schutzsuchende

mit besonderen Bedürfnissen müssen unmittelbar nach ihrer Ankunft erfahren, welche Rechte sie als besonders Schutzbedürftige haben und wie sie diese trotz bestehender gesetzlicher und behördlicher Hürden wahrnehmen können. Schließlich müssen sie die reale Möglichkeit haben, ihre Rechte notfalls vor Gericht durchzusetzen. Dies wird umso wichtiger, wenn wir uns vor Augen führen, dass der Gesetzgeber es ermöglicht hat, Asylsuchende bis zu zwei Jahre in Erstaufnahmeeinrichtungen festzuhalten. Dort haben sie oft einen eingeschränkten Zugang zu rechtlichem Beistand. Es besteht vor allem im ländlichen Raum die Gefahr, dass besonders schutzbedürftige Flüchtlinge monate- und jahrelang isoliert leben müssen, um anschließend abgeschoben zu werden, ohne dass sie ihre oben genannten Rechte jemals wahrnehmen können. Es bleibt zu hoffen, dass effektive Antidiskriminierungsmaßnahmen durch ein Verfahren zur regelmäßigen und individuellen Prüfung der besonderen Bedürfnisse Schutzsuchender durchgesetzt werden können. Der direkteste und wirkungsvollste Weg, die Gleichstellung aller zu erreichen, wäre jedoch, die diskriminierende Hürde an sich zu überwinden und das Asylbewerberleistungsgesetz ganz abzuschaffen.

Ivana Domazet
arbeitet in der
Geschäftsstelle
des Flüchtlingsrats
Brandenburg.

Ka- tego- rien

Die Geister, die wir riefen

Der Mehrwert von Gleichstellungsdaten liegt für Wissenschaftler*innen auf der Hand: Sie können helfen, soziale Ungleichheiten aufzuzeigen und marginalisierte Gruppen zu identifizieren. Die Zivilgesellschaft und Politik wiederum können auf der Grundlage dieser Daten Strategien zur Bekämpfung von Ungleichheiten entwickeln. Mittlerweile hat sich zwar der Konsens etabliert, dass es sich bei diesen Daten nicht um genetisch oder biologisch abgrenzbare Kategorien handelt, sondern um wandelbare soziale Konstrukte. Trotzdem verspüre ich Unbehagen, wenn ich an die Einführung von Kategorien denke, anhand derer Gleichstellungsdaten unweigerlich erhoben werden müssen. Da es solche Daten in Deutschland bisher noch nicht gibt, orientiert sich meine Kritik an den USA, in denen schon seit Jahrzehnten in Statistiken «Race» abgefragt wird.

Meine drei Hauptkritikpunkte sind:

1 Wer entscheidet über die Einordnung in eine Kategorie? Zählt die Eigen- oder die Fremdwahrnehmung? Auch wenn man bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten auf Freiwilligkeit und Selbstkategorisierung besteht, geht es doch schlussendlich immer darum, wie man von anderen wahrgenommen wird. Die öffentliche Debatte in den USA, ob der Golfprofi Tiger Woods Schwarz ist oder

nicht, zeigt, wie groß die Unterschiede zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung sein können. Tiger Woods selbst wurde vom Großteil der Bevölkerung als Schwarz wahrgenommen. Er selbst hingegen hat sich schon als Kind gegen diese Zuschreibung gewehrt und in der Schule aus Protest den Begriff «Cablinasian» – Caucasian-BlackIndian (Native American) Asian – erfunden. Tiger Woods war nicht der einzige, der diesen Konflikt hatte, und mittlerweile gibt es in einigen Schulstatistiken und im US-Zensus die Option «multi-racial». Aber es ändert nichts daran, dass er im Alltag für die meisten aufgrund seiner Hautfarbe als «black» wahrgenommen wird und deshalb rein statistisch gesehen die Wahrscheinlichkeit deutlich höher ist, dass Tiger Woods bei einer Polizeikontrolle angehalten wird.

2 Das führt mich zu meinem zweiten Kritikpunkt: Die Nutzung von Gleichstellungsdaten, um Kriminalitätsraten von bestimmten Gruppen abzubilden, könnte verstärkte Kontrollen von Menschen mit bestimmten Merkmalen legitimieren – unabhängig von konkreten Anzeichen kriminellen Verhaltens. In den USA ist «Racial Profiling» schon lange eine vielgenutzte Praxis der Polizei. Auch in Deutschland ist eine merkmalsbezogene Kontrolle zum Teil rechtmäßig. Ein Problem beim «Racial Profiling» ist jedoch, dass Kriminalität oftmals völlig losgelöst von strukturellen Faktoren, die als erklärende Variable nicht mitgedacht werden, praktiziert wird. Und auf einmal stehen

Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer «Risikogruppe» unter Generalverdacht. Dies wiederum kann zu selbsterfüllenden Prophezeiungen führen. Ein Beispiel ist Chicago, wo Bezirke mit hohen Kriminalitätsraten mittlerweile videoüberwacht werden. Diese Bezirke sind stark segregiert, hauptsächlich wohnen dort Afroamerikaner*innen und Latinos. Gleichzeitig gibt es dort schwerwiegende strukturelle Probleme: Die Schulen sind schlecht, die Wohnsituation miserabel, die Menschen häufiger arbeitslos und von massiver Armut betroffen. Natürlich können durch Videoüberwachung unter Umständen mehr Verbrechen aufgeklärt werden, aber primär die, die von den dort lebenden Afroamerikaner*innen oder Latinos begangen werden – denn (nur) diese werden ja mit Kameras aufgezeichnet. Dieses Beispiel von verengter Perspektive auf Kriminalität zeigt, wie strukturelle Faktoren ausgeblendet werden und gruppenbezogen Merkmale dazu genutzt werden können, Rassismus zu reproduzieren und marginalisierte Gruppen zu kriminalisieren.

3 Meine Forschung vergleicht die USA und Deutschland in Hinblick auf Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit. Ein Befund ist bereits jetzt eindeutig: In den USA ist das Ausmaß der Diskriminierung deutlich höher; und zwar trotz starkem Antidiskriminierungsschutz und «Affirmative Action». Während in Deutschland insbesondere Muslim*innen und Menschen mit Bezug zu muslimisch geprägten Ländern am meisten unter

Diskriminierung leiden, sind in den USA Latinos und Afroamerikaner*innen am stärksten betroffen. Viele Firmen haben die (Selbst-) Auflage, die Diversität der Bevölkerung widerzuspiegeln. Daher sammeln manche HR-Abteilungen Daten über diskriminierungsrelevante Dimensionen wie z.B. «Race». Gleichzeitig ist aber auch ein Teil der Firmen dazu übergegangen, nach einer «safediversity» Strategie einzustellen. Also die Menschen vorzuziehen, die sich als «multi-racial» einordnen und keiner sichtbaren Minderheit angehören. Als Konsequenz gibt es insbesondere unter Afroamerikaner*innen den Trend zu «whitening resumés» – die Entfernung aller Hinweise auf «Race» aus den Bewerbungsunterlagen wie zum Beispiel die Mitgliedschaft in einer Schwarzen Studentenorganisation.

Diese Beispiele aus den USA sollen zeigen, dass Gleichstellungsdaten auch ein unberechenbares Eigenleben entwickeln können. Meine Befürchtung ist, dass sie in Zeiten von gesteigertem Rechtspopulismus und Rassismus gezielt zweckentfremdet werden können, um Minderheiten stärker zu stigmatisieren, anstatt sie «gleichzustellen».

Ruta Yemane ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin.

Verantwortung

Chancen und Risiken von Gleichstellungsdaten für Sinti und Roma in Deutschland

Aus der Sicht von Sinti und Roma in Deutschland sind die Chancen von wirklichen Gleichstellungsdaten nicht hoch genug zu schätzen, da sie den Weg öffnen könnten zur tatsächlichen Implementierung von Minderheitenrechten und der Erfassung und Darstellung von alltäglicher und struktureller Diskriminierung. Die Kernfrage der Thematik ist gerade für Roma und Sinti in Deutschland jedoch das damit verbundene Risiko: Wie kann ein Missbrauch dieser Daten verhindert werden? Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass diese Frage essenziell war und ist, zumal, da ganz aktuell eine faschistisch-rassistische Partei im Bundestag sitzt.

Datenerhebungen bedeuteten für Sinti und Roma (vor allem in Deutschland) bisher die methodische Erfassung von personenbezogenen Daten zur Überwachung, Vertreibung, Verfolgung und zur Deportation in die Vernichtungslager des NS-Regimes. Schon 1899 wurde eine erste zentrale Einrichtung der Polizei in München zur Erfassung aller als Sinti oder Roma wahrgenommenen Personen gegründet. Deren Strukturen und Daten wurden zur Grundlage für die Verfolgung und Ermordung von Sinti und Roma in der Zeit des Nationalsozialismus. Die Rassehygienische Forschungsstelle des Reichsgesundheitsamtes knüpfte an die vorhandenen Daten an und erstellte sogenannte Rassegutachten und Genealogien. Ziel war es, möglichst aller im Einflussgebiet lebender Sinti oder Roma habhaft

zu werden, um sie in die Vernichtungslager deportieren zu können. Da u.a. eine Zuordnung beispielsweise über Religionszugehörigkeit oder Namen nicht möglich war, konnten hier sogenannte Rasseforscher*innen der Vernichtungsmaschinerie Zuarbeit leisten. Diese versuchten einerseits, ganze Familien ausfindig zu machen, andererseits betrieben sie sogenannte Rasseforschungen. An die begehrten Daten versuchten sie zum einen mit gewaltvollen Maßnahmen zu gelangen, zum anderen mit dem Aufbau persönlicher Beziehungen, dem Erlernen der Minderheitensprache Romanes sowie einer vorgeblichen Empathie der Minderheit gegenüber. Die Beforschten wurden bewusst und arglistig über Ziel und Zweck der Erhebungen getäuscht. Die Personen, die an der Erfassung und damit letztlich versuchten vollständigen Vernichtung von Sinti und Roma in Europa beteiligt waren – sogenannte Rasseforscher*innen, Polizeibeamt*innen, Jugendamtsmitarbeitende usw. wurden im bundesdeutschen Nachkriegsdeutschland für ihre Taten nicht schuldig gesprochen, sie konnten ihre Karrieren weiterverfolgen, z.T. standen die überlebenden Menschen ihnen persönlich in Entschädigungsverfahren wieder gegenüber und mussten deren Leugnungen ertragen.

Entschädigungsleistungen wurden vielfach verweigert bzw. fielen verschwindend gering aus. Ein Abbruch der Verknüpfung von durch Erfassung manifestierter Stigmatisierung und Verfolgung war für

die Verfolgten und deren Familien nicht erkennbar.

Erst Anfang der 1980er Jahre bekannte sich die Bundesrepublik zu ihrer Verantwortung gegenüber den verfolgten Sinti und Roma Europas. Ein Mahnmal für diese Verbrechen wurde erst 2012 in Berlin der Öffentlichkeit übergeben. Viele Aspekte dieser Nachkriegsgeschichte, die Romani Rose als «Zweite Verfolgung» bezeichnet, sind bis heute nicht umfassend aufgearbeitet.¹ Dazu gehört auch die Verbindung von Techniken der Erfassung und praktizierter Verfolgung und Diskriminierung im Nachkriegsdeutschland. Dazu gehört im Weiteren die Tatsache, dass in der Verknüpfung von Wissenschaft und hegemonialer Ordnung feststellbar ist: Wissen über Roma und Sinti wird zu 99,9% von Nicht-Roma/-Sinti produziert, Rassismus gegen Roma und Sinti wird zu 99,9% ohne die Stimmen der Sinti und Roma theoretisiert.

Was könnten also Gleichstellungsdaten vor diesem Hintergrund sein? 2015 wurden von einer Arbeitsgruppe, der ausschließlich Roma und Sinti angehörten, mögliche Wege im Bereich von qualitativer und partizipativer Forschungen aufgezeigt. Kennzeichnend dafür ist u.a. die strikte Einhaltung forschungsethischer Grundlagen, inklusive des Datenschutzes; der entscheidende Einbezug der zivilgesellschaftlichen Organisationen der Roma und Sinti in den Forschungsprozess sowie die klare Abgrenzung von rassistischen Forschungstraditionen und Paradigmen, wie z. B. der Tsiganologie.²

Dr. Jane Weiß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaften, Lehrbereich Historische Bildungsforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin und Mitglied der IniRromnja.

¹ Vgl. Rose, Romani; Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (Hg.) (1987): Bürgerrechte für Sinti und Roma. Das Buch zum Rassismus in Deutschland. Heidelberg.

² Diese Vorarbeiten flossen ein in: EVZ (Hrsg.) (2015): Gemeinsam für eine bessere Bildung. Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland. Berlin, <http://www.stiftung-evz.de/akbildung> (Abschnitt «Datenerhebung und wissenschaftliche Studien», S. 25–31).

ENAR ist das einzige europaweite anti-rassistische Netzwerk, das sich gegen rassistische Ungleichheiten und für die Zusammenarbeit zwischen antirassistischen Akteuren der Zivilgesellschaft in Europa einsetzt. Die Organisation wurde 1998 von Basis-Aktivist*innen mit dem Ziel gegründet, rechtliche Veränderungen auf europäischer Ebene zu erreichen und Fortschritte in Bezug auf die Beseitigung rassistischer Ungleichheit in allen EU-Mitgliedstaaten zu erzielen.

Der Grundsatz der Gleichheit ist einer der grundlegenden Werte, auf denen die Europäische Union beruht. Dennoch sind die Bedeutung und der Umfang von rassistischer Ungleichheit und die Rolle, die Regierungen und Institutionen bei ihrem Abbau spielen sollten, weiterhin ungewiss. ENAR setzt sich seit langem für die systematische Erfassung von Gleichstellungsdaten ein, um die Form, den Umfang und das Ausmaß rassistischer Ungleichheit in den europäischen Gesellschaften aufzuzeigen. Diese Daten beziehen sich auf alle Arten von aufgeschlüsselten Daten, die zur vergleichenden Bewertung einer bestimmten von Diskriminierung bedrohten Gruppe herangezogen werden können.¹ Dieser Text zeichnet den Weg von ENAR zur Förderung der Erhebung von Gleichstellungsdaten in den Ländern der EU nach und geht auch auf die damit verbundenen Herausforderungen ein.

Gleichheit und Nichtdiskriminierung sind Werte, die in das Recht und die

Politik der Europäischen Union eingebettet sind. Die EU war eine der treibenden Kräfte bei der Einführung von Antidiskriminierungsgesetzen in den Mitgliedstaaten, insbesondere durch den Erlass der Antirassismus-Richtlinie sowie der Rahmenrichtlinie Beschäftigung.² Diese rechtliche Grundlage für Rechtsbehelfe ist grundlegend für die Gleichstellung, insbesondere im Licht der alarmierenden Wahrnehmung, was die Diskriminierung von Minderheiten in der EU angeht. Nach Angaben der zweiten Erhebung der EU-Grundrechtagentur zu Minderheiten und Diskriminierung in der Europäischen Union (EU-MIDIS II) fühlten sich 2017 vier von zehn Befragten in den letzten fünf Jahren aufgrund ihres ethnischen oder Migrationshintergrunds diskriminiert.³

Es ist wichtig zu erkennen, dass die aktuelle Gesetzeslage nicht ausreicht, um Rassismus und Ungleichheit zu beseitigen. Beide Richtlinien beziehen sich auf spezifische Maßnahmen zur «Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis», also auf «positive Maßnahmen», mit denen «Nachteile im Zusammenhang mit Diskriminierungsgründen verhindert oder ausgeglichen werden» können. Der Kampf für Gleichheit muss sich neben der Gesetzgebung auch mit Phänomenen auseinandersetzen, die über individualisiertes, absichtliches und diskriminierendes Verhalten hinausgehen.

1 ENAR (2014): Measure, Plan, Act: How data collection can support racial equality.

2 Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

3 EU Agency for Fundamental Rights (2017) Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main results: <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>.

Comm unity

**Bekämpfung rassistischer Ungleichheit:
Eintreten für Gleichstellungsdaten auf EU-Ebene**

Mit anderen Worten: Ein echter Kampf gegen rassistische Ungleichheit sollte auch strukturellen Rassismus angehen.

Das Verständnis von strukturellem Rassismus erfordert die Anerkennung der anhaltenden Relevanz einer Geschichte von Ungleichbehandlung und Diskriminierung verschiedener Formen rassistischer, ethnischer und religiös argumentierender Diskriminierung in Europa. Dies reicht von Kolonialismus, Sklaverei, erzwungener Migration bis hin zu unmittelbarem Rassismus und unmittelbarer Diskriminierung im öffentlichen Leben.⁴ Solche Faktoren haben zu Gesellschaften beigetragen, in denen Minderheiten in ihrem Zugang zu Rechten, Privilegien und Möglichkeiten benachteiligt werden, beispielsweise in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Gesundheitsversorgung, Wohnen, soziale Sicherheit und Fürsorge. Die daraus resultierenden Ungleichheiten sind schwer zu bestimmen, weil sie nicht immer auf konkrete Fälle von vorsätzlichem Rassismus zurückzuführen sind; sie sind vielmehr das Ergebnis eines komplexen Systems der Diskriminierung und anderer Faktoren. Gleichwohl stellen diese Ungleichheiten eine gelebte Realität für Minderheiten in Europa dar.

ENAR setzt sich für die Sammlung von Daten zur Gleichstellung ein, um Rassismus und Diskriminierung in Europa zu bekämpfen. Die Erhebung von Gleichstellungsdaten ist eine Möglichkeit, die Auswirkungen von Diskriminierung im Hinblick auf den Zugang zu sozialen und wirtschaftlichen Rechten und Privilegien zu verstehen.

Auf dieser Grundlage können wirksame Antworten entwickelt werden, sei es durch Rechtsbehelfe für Personen, die Diskriminierung erfahren, oder umfassendere Korrekturmaßnahmen als Reaktion auf strukturelle Ungleichheit.

Die Erhebung von Gleichstellungsdaten ist im Rahmen des EU-Rechts möglich. Trotz gemeinsamer datenschutzrechtlicher Vorstellungen ist die Erhebung und Verarbeitung von Daten, die «sensible» oder «besondere Kategorien personenbezogener Daten» (wie Race oder ethnische Herkunft) darstellen, gemäß der neuen Datenschutzverordnung (in Kraft ab Mai 2018) zulässig, wenn sie eine Reihe von Bedingungen erfüllen. Dazu gehören die ausdrückliche Zustimmung der betreffenden Person, die Wahrung lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person sowie eine Reihe von Gründen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Interesse.⁵

ENAR arbeitet seit über zehn Jahren daran, die Erhebung von Gleichstellungsdaten in der EU voranzutreiben. Diese Arbeit umfasst drei Hauptelemente:

a) Entwicklung von Argumenten

⁴ See ENAR Shadow Report on Afrophobia in Europe: ENAR Shadow Report 2014-15: http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/shadowreport_afrophobia_final_with_corrections.pdf.

⁵ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

⁶ Open Society Foundations (2014) Equality Data Initiative – Ethnic Origin and Disability Data Collection in Europe: Measuring Inequality – Combating Discrimination, <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf>.

⁷ See Fact sheet: Equality data collection: facts and principles (2016); Fact sheet: Combating inequality and discrimination in employment - Data collection as a necessary step to plan action (2016); Report of the 6th Equal@work meeting: Equality data collection in employment and the workplace (2015).

- und Erweiterung der Wissensbasis für Gleichstellungsdaten;
- b) Eintreten für ihre Erhebung (Advocacy) sowie
- c) Kapazitäten-Aufbau bei ENAR-Mitgliedsorganisationen, um sich für die Datenerhebung einzusetzen und zu dieser Frage mit Communities zusammenzuarbeiten.

Die Entwicklung von Kommunikationsstrategien für Gleichstellungsdaten war wichtig, um ihre Erhebung voranzutreiben. Aufgrund einer Reihe von Missverständnissen über die Datenerhebungen war es notwendig, eine Wissensbasis zu entwickeln, worum es sich dabei (nicht) handelt, welche Methoden dabei zum Einsatz kommen könnten und wie und zu welchem Zweck solche Daten am besten erhoben werden könnten. Ein Projekt zum Aufbau einer solchen Wissensbasis zur Erfassung von Gleichstellungsdaten war die Equality Data Initiative, die ENAR gemeinsam mit den Open Society Foundations und der Migration Policy Group gründete.⁶ Diese Studie verglich Ansätze zur Gleichstellungsdatenerhebung in Bulgarien, Ungarn, Irland, Frankreich, Rumänien, Deutschland und Schweden. Die Mehrheit dieser Länder verfügte über keine systematische Datenerhebungsmethode oder positive Verpflichtung zur Datenerhebung. Vielmehr verließen sie sich häufig auf Ersatzbegriffe für «Race» und ethnische Zugehörigkeit, wie etwa «Migrationshintergrund». Oder sie legten einen Schwerpunkt auf Staatsangehörigkeit oder Erstsprache. Unsere

Forschung legte die Probleme der Verwendung von solchen Proxys offen, da sie nicht auf der Selbstidentifikation der jeweiligen Person basieren. Oft genug beinhalten solche Kategorien auch nicht Bürger*innen of Color und sind daher nicht genau genug, um rassistische Diskriminierung und Ungleichheit zu messen.

Auf der Grundlage seiner Studien und Informationsrecherchen hat ENAR Advocacy-Strategien entwickelt und Publikationen wie «Measure, Plan, Act: How data collection can support racial equality» u.a.⁷ herausgegeben, die der Bewusstseinsbildung und der Förderung von Gleichstellungsdatenerhebung dienen, aber auch mit dem Ziel, politische Entscheidungsträger*innen in Institutionen der EU, Staatsregierungen und einzelne Arbeitgeber*innen über die Vorteile der Erhebung von Gleichstellungsdaten in Bezug auf Gleichheit und Diversity zu informieren. ENAR schlägt in seiner Arbeit sechs Prinzipien für die Erhebung von Gleichstellungsdaten vor:

- 1 dass sie auf Selbstidentifizierung beruhen;
- 2 dass die Teilnahme an der Erhebung freiwillig erfolgt;
- 3 dass die Vertraulichkeit gewährleistet ist;
- 4 dass das Einverständnis aufgrund einer informierten Entscheidung eingeholt wurde;
- 5 dass die Communities beteiligt werden und
- 6 dass die Erhebung auf einem intersektionalen Ansatz beruht, der die Erfassung mehrdimensionaler Identitäten gestattet.⁸

In der Folge wurde die Erhebung von Gleichstellungsdaten zu einer Schlüsselpriorität der Europäischen Kommission. ENAR wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die EU ihre Mitgliedstaaten durch das Setzen von Rahmen weiterhin ermutigt, Gleichstellungsdaten zu erheben, und sie dabei unterstützt.

Schließlich arbeitet ENAR kontinuierlich daran, die Kapazitäten seines eigenen Netzwerks auszubauen, um die Gleichstellungsdaten-Erhebung in den jeweiligen nationalen Kontexten besser zu fördern und zu unterstützen. Einige ENAR-Mitglieder haben ihre eigenen Verfahren zur Datenerhebung entwickelt, insbesondere dort, wo es keine wirksamen staatlichen Erhebungen gibt. In Frankreich beispielsweise hat *Le Conseil Représentatif de Associations Noires de France* (CRAN, Vereinigung der Schwarzen Organisationen Frankreichs) eine Reihe von Umfragen durchgeführt, um das Wissen über eine Reihe von Fragen im Zusammenhang mit rassistischer Ungleichheit und Diversity zu erweitern.⁹ Andere Mitgliedsorganisationen engagieren sich im Rahmen bahnbrechender Advocacy-Arbeit. Beispielsweise setzt sich *Pavee Point* in Irland seit langem für die Einbeziehung ethnischer Kategorien in die vorhandene nationale Datenerhebung ein. Ziel ist es, rassistische, ethnische und religiöse Ungleichheiten messbar zu machen.¹⁰ Andere Mitglieder sensibilisieren Communities, wie beispielsweise die Initiative *Schwarze Menschen in Deutschland*, die zu Datenerhebungen in Schwarzen Communities in Deutschland arbeitet.

ENAR unterstützt dies, indem es den Austausch von Wissen und Praxis zwischen Mitgliedern, die zu solchen Themen arbeiten, ermöglicht oder dabei hilft, Advocacy-Treffen mit staatlichen Behörden zu organisieren.

Es bleibt noch viel zu tun, was die Überzeugungsarbeit auf nationaler Ebene und den Kapazitätenaufbau angeht, um herauszufinden, wie die Erhebung von Gleichstellungsdaten verbessert werden kann. Es ist wichtig zu erkennen, dass ihre Erhebung kein Selbstzweck ist, sondern ein Instrument für die Erreichung des Ziels gesellschaftlicher Gleichstellung. Der Erfolg dieser Arbeit wird in der Zukunft auf der Fähigkeit von Akteuren auf nationaler Ebene beruhen – etwa Staatsregierungen, Ämtern für Statistik, der Zivilgesellschaft, aber auch rassialisierter, ethnischer und religiöser Minderheiten. Gemeinsam müssen sie an der kontinuierlichen Verbesserung der Leitprinzipien zur Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten arbeiten. Es geht darum, wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung und Ungleichheit zu entwickeln.

Sarah Chander ist
Advocacy Officer
beim Europäischen
Netzwerk gegen
Rassismus (ENAR).

8 ENAR Equality Data Collection: Facts and Principles (2016).

9 <https://le-cran.fr>.

10 <http://www.paveepoint.ie/project/ethnic-data-collection>.

Ein Projekt von



Die Koordinierungsstelle der NDO
wird gefördert von der

STIFTUNG
MERCATOR

In Kooperation mit



Vielfalt Entscheidet ist
ein Projekt von



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!