

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten



”

*Wer nicht gezählt wird,
zählt nicht.*

(Citizens For Europe)

Vorwort



„Rejection of discrimination of all kinds lies at the heart of our Fundamental Principles and values. Our principles of humanity and impartiality demand that there be no discrimination on the basis of nationality, race, religious beliefs, class or political opinions.“

(aus der Erklärung der Internationalen Bewegung des Roten Kreuzes und Roten Halbmonds zum Aufbau eines von Rassismus und Diskriminierung freien Umfeldes vom 09.07.2020)

Das DRK steht für Menschlichkeit und Offenheit. Die Unparteilichkeit gegenüber Religionen, Weltanschauungen, Nationalitäten, Ethnien oder politischen Überzeugungen ist ein Grundprinzip des DRK und damit handlungsleitend in der weltweiten Rotkreuzarbeit. Eine vielfaltssensible und diskriminierungskritische Haltung aller Mitwirkenden, sowohl im Hauptamt als auch in der ehrenamtlichen Arbeit, ist dafür eine Grundvoraussetzung.

Dennoch sind wir uns darüber bewusst, dass Diskriminierung und Ausgrenzung auch in unserer Organisation stattfinden und sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt weiterhin Barrieren bestehen, die eine diversitätsorientierte Teilhabe aller Menschen erschweren.

Mit unserer Schriftenreihe „Diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung“ wollen wir uns deshalb ganz gezielt dem Thema Diskriminierung aus orga-

nisationaler Perspektive widmen und dazu anregen, sich mit Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen im eigenen Verband auseinanderzusetzen und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Die Schriftenreihe wird zunächst folgende Themen enthalten:

Ausgabe 1:

Diskriminierung in Gesellschaft und Arbeitsleben

Ausgabe 2:

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

Ausgabe 3:

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung in der Praxis

Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung ein fortwährender Reflektions- und Lernprozess ist, und sind darum bemüht, auch unsere eigenen Perspektiven stetig zu erweitern. Daher freuen wir uns über Ihre Anregungen. Uns ist bewusst, dass wir im Rahmen dieser Schriftenreihe nicht alle wichtigen Themen aufgreifen können und behalten uns vor, die Reihe nach Bedarf zu erweitern.

Wir danken allen Beteiligten an dieser Schriftenreihe und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Dr. Fritz Baur

Präsident des
DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e.V.

Dr. Hasan Sürgit

Vorsitzender des Vorstands
des DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e.V.

Einführung

„Wenn ich mir der Barrieren, auf die andere Menschen stoßen, nicht bewusst bin, werde ich sie nicht wahrnehmen und erst recht nicht motiviert sein, sie zu beseitigen.“ (Robin DiAngelo)

Diese Worte von Robin DiAngelo aus ihrem Buch „Wir müssen über Rassismus sprechen“ machen deutlich, wie wichtig es ist, sich mit den vorhandenen Barrieren und Diskriminierungen auseinanderzusetzen, bevor konkrete Maßnahmen geplant werden können.

Tatsächlich ist das Wissen, das wir über Diskriminierung in Deutschland haben, gering. Es fehlen repräsentative Daten über Diskriminierungen, da diese nicht für alle Lebensbereiche umfassend und systematisch erhoben werden.

Wie stark ist Diskriminierung in der Gesellschaft verbreitet? Wie häufig sind Menschen von Diskriminierung betroffen? In welchen Lebensbereichen und aufgrund welcher Dimensionen findet Diskriminierung statt?

Um Diskriminierungen gesellschaftlich sichtbar zu machen, die politische Bereitschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung zu erhöhen und die Unterstützungsbedarfe bei den Betroffenen von Diskriminierung zu erfassen, ist eine Verbesserung der Datenlage zu Diskriminierung dringend notwendig.

Wir wissen, dass viele Betroffene aus unterschiedlichen Gründen nicht gegen Diskriminierung vorgehen. Vielleicht weil sie geeignete Beratungsstellen und Unterstützungsmöglichkeiten nicht kennen, negative Folgen fürchten oder es für aussichts-

los halten (ADS Bund 2020, S. 45). Betroffene müssen also weiter darin gestärkt werden, sich gegen Benachteiligung zur Wehr zu setzen. Diskriminierungen zu melden und zu erfassen hilft, Informationen zu gewinnen und zu erkennen, wo diese besonders stattfinden. So kann gemeinsam und wirksam gegen Diskriminierung vorgegangen werden.



Organisationen als Spiegelbild der Gesellschaft

Daten über Diskriminierung fehlen insbesondere auch in Organisationen. Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Diese Vielfalt ist seit vielen Jahren Realität und zeigt sich überall um uns herum. Wenn wir aber in unsere Verbände schauen, fehlt uns diese Diversität. Trotz vieler Bemühungen und Maßnahmen in den vergangenen Jahren zur Förderung von Vielfalt, ist es auch uns als DRK noch nicht gelungen, unsere Gesellschaft repräsentativ abzubilden und ihr Spiegelbild zu sein. Als zivilgesellschaftliche Organisation tragen wir die Verantwortung, diese fehlende Repräsentation sichtbar zu machen, die Ursachen zu analysieren und Handlungsstrategien für mehr Vielfalt zu entwickeln. Grundlage dafür bildet die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten.

Auf den folgenden Seiten wird zunächst ein Überblick über den Begriff der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten gegeben: Was sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten? Was kann mit der Erhebung solcher Daten erreicht werden? Welche Standards sind dafür notwendig?

Im Anschluss wird anhand der Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ von Citizens For Europe ein konkretes Beispiel dafür aufgezeigt, wie differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben und welche Handlungsempfehlungen daraus abgeleitet werden können.

Ziel dieser Ausgabe der Schriftenreihe „Diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung“ ist es, für die Relevanz von Daten zu sensibilisieren. Das Praxisbeispiel kann als Anregung gesehen werden zu diskutieren, wie und ob Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in unseren Verbänden erhoben werden können.

Im Anhang der Broschüre finden Sie einige weiterführende Links und Materialien.



Was sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert Gleichstellungsdaten als: „*Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.*“¹

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten helfen strukturelle Diskriminierung auf institutioneller, kultureller und individueller Ebene sichtbar zu machen²; um dann dieser aktiv durch Fördermaßnahmen begegnen zu können und insbesondere institutionellen Rassismus, (Hetero-/Cis-)Sexismus und Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen) etc. abzubauen.

Was kann mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erreicht werden?

In der Vergangenheit wurden solche Daten vor allem in Bezug auf das Geschlecht erhoben.³ Durch Gleichstellungsdaten kann u. a. belegt werden, dass Frauen nicht angemessen repräsentiert sind und auf dem Arbeitsmarkt sexistisch diskriminiert werden. Daten können als Grundlage für entsprechende Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Quoten dienen und dabei helfen, diskriminierende Behandlungen aufzudecken, wenn alle schwarz auf weiß sehen: Frauen sind nicht ausreichend und angemessen repräsentiert und erhalten nicht den gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Helfen Daten zum Migrationshintergrund, rassistische Diskriminierung abzubauen?

In Berichten der amtlichen Statistik und in der Sozialforschung wird der „Migrationshintergrund“ erhoben. Dieser gibt an, inwiefern Personen selbst oder ihre Eltern aus Einwandererfamilien kommen, und zählt die 1. und 2. Generation. Die Kategorie des Migrationshintergrunds spiegelt jedoch nicht wider, inwiefern Menschen von rassistischer Diskriminierung betroffen sind.

So erfährt eine weiße deutsche Frau mit einem Elternteil aus Schweden bspw. keine rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, weil sie nicht als fremd wahrgenommen wird. Gleichzeitig leben in Deutschland zunehmend mehr Menschen, die statistisch keinen Migrationshintergrund haben. Viele werden jedoch als nicht-weiß und nicht-deutsch wahrgenommen und erleben rassistische Diskriminierung. Dies trifft beispielsweise auf People of Color, Schwarze Menschen, Sinti*ze und Rom*nja oder muslimische bzw. als muslimisch markierte Menschen zu. Deren Erfahrungen rassistischer Diskriminierung werden zzt. statistisch an keiner Stelle erfasst. Weder das Integrationsmonitoring der Länder⁴ noch das im Koalitionsvertrag geplante Integrationsmonitoring auf Bundesebene⁵, noch gängige Umfragen der empirischen Sozialforschung (z. B. das Sozio-oekonomische Panel SOEP) erfüllen diese Anforderungen.

¹ BEIGANG, STEFFEN; FETZ, KAROLINA; FOROUTAN, NAIKA; KALKUM, DORINA; OTTO, MAGDALENA (2006): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. In: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.).

² Im angloamerikanischen Sprachraum spricht man von „equality data“. Sprachlich empfiehlt es sich im Deutschen von „Gleichstellungsdaten“ in Anlehnung an das Konzept der „Gleichstellung“ von Männern und Frauen zu sprechen. Zudem erlaubt der Vorsatz „Antidiskriminierungsdaten“ darauf zu verweisen, was verhindert werden soll: Diskriminierung.

³ Die meisten Erhebungen beziehen sich auf ein binäres Verständnis von Geschlecht (Mann / Frau). Spätestens die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat deutlich gemacht, dass auch in diesem Bereich differenziertere Erfassungen notwendig sind. Vgl. Das Bundesverfassungsgericht Beschluss (2017): Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen. Pressemitteilung Nr. 95/2017 vom 8. November 2017. Siehe: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html> [07.12.2020]

⁴ Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) unter Federführung der Länder Berlin und Nordrhein-Westfalen <http://www.integrationsmonitoring-laender.de> [07.12.2020]

⁵ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode (2018) Seite 104 https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [07.12.2020]

Erfahrungen rassistischer Diskriminierung erfassen!

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



Sandra Bauer

Meryem Öztürk

Meryem Öztürk

Bei Bewerbungen mit dem Namen Sandra Bauer ist in 18,8 % der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erfolgt. Die identischen Bewerbungen mit dem Namen Meryem Öztürk erhielten 13,5 % eine positive Rückmeldung. Trug Meryem Öztürk auf ihrem Bewerbungsfoto ein Kopftuch, sank die Rate der Antworten auf 4,2 %. Frauen mit „deutsch-klingendem“ Namen erhalten demnach 4,5-mal so häufig eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch wie Frauen mit identischer Qualifikation, die ein Kopftuch tragen und einen „nicht-deutsch“ klingenden Namen haben. Bei höher qualifizierten Stellen steigt der Grad der Diskriminierung im Vergleich zu Bewerberinnen ohne zugeschriebenen Migrationshintergrund noch weiter an.⁶

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

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

International werden bereits Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben. Für die Erhebung dieser Daten wurden auf europäischer Ebene im Rahmen der sogenannten *Equality Data Initiative* sechs Kernprinzipien entwickelt. Die Befolgung dieser Prinzipien ist wichtig, um rechtliche Rahmenbedingungen auf europäischer und deutscher Ebene einzuhalten. Diese umfassen z. B. Art. 9 (2) der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung⁷ sowie auf nationaler Ebene das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.



⁶ WEICHELBAUMER, DORIS (2016): Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Discussion Paper No. 10217. <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>. Grafik aus AH-YOUD et al. 2018, S. 23.
⁷ Europäische Datenschutz-Grundverordnung <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32016R0679> [07.12.2020]

Diversitätsorientierung im Berichtswesen: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten als Werkzeug für inklusivere Organisationen

DENIZ YILDIRIM-CALIMAN, LUCIENNE WAGNER, JOSHUA KWESI AIKINS, DANIEL GYAMERAH

Antirassismus und Antidiskriminierung – Organisationen und Verwaltungen als zentrale Akteure

Die Bekämpfung von institutionellem Rassismus hat durch die Proteste nach der Folter und Tötung des Afro-Amerikaners George Floyd durch einen weißen Polizisten eine neue Dringlichkeit erhalten. Auch in Deutschland machen Schwarze Organisationen und Selbstvertretungen von People of Color, die in Deutschland Rassismus erfahren, unmissverständlich deutlich: Es besteht Handlungsbedarf. Auch innerhalb von Organisationen und Verwaltungen muss dies Anlass sein, den vielen Aspekten des strukturell verankerten und institutionell wirkenden Rassismus nachhaltig entgegenzuwirken.

Nach Artikel 1 der UN-Antirassismuskonvention ist rassistische Diskriminierung nicht nur intentional, also mit einer Absicht verbunden. Es gilt daher auch, die Folgen nicht intendierter, unbeabsichtigter bzw. unbewusster rassistischer Diskriminierung in den Blick zu nehmen.

Nachdem in den letzten Jahren vielerorts eine Verschiebung der Grenzen des Sagbaren, eine Normalisierung von rassistischer Herabwürdigung und ein Anstieg rassistischer Aggression zu

verzeichnen war, machen die weltweite Solidarität und die Protestbewegungen, die in Deutschland auf den NSU-Komplex sowie den rassistischen Terror in Halle und Hanau verweisen, deutlich, dass auch der Widerspruch und das Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung stärker wird: Auch in Deutschland fordern weite Teile der Bevölkerung entschiedenes Handeln, nicht nur gegen Rassismus und Diskriminierung, sondern auch zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, um sicherzustellen, dass relevante Stimmen und Perspektiven überall da vertreten sind, wo es um die Gestaltung von Gemeinwesen und die Interaktion von Staat und Gesellschaft geht.

Bundespräsident Steinmeier machte kürzlich deutlich, dass es um eine Haltung, aber auch um Kompetenzen geht, die es sich anzueignen gilt: „Antirassismus muss gelernt, geübt, gelebt werden.“ Für Verwaltungen und Organisationen bedeutet das konkret: Sie müssen eine intersektionale, rassismuskritische Gleichstellungskompetenz aller Beschäftigten fordern und fördern.

Die Corona-Pandemie macht die Auswirkungen von strukturell verankertem Rassismus allzu deutlich, unterscheiden sich doch die Morbiditäts- und Mortalitätszahlen eklatant:

Afroamerikaner*innen werden fünfmal häufiger mit Covid-19 ins Krankenhaus eingeliefert und sterben dreimal häufiger an der Krankheit als weiße Amerikaner*innen, wie offizielle Daten zeigen.⁸ Auch in Großbritannien zählen Schwarze Menschen und People of Color zu den Gruppen mit disproportional höherer Sterblichkeit. Für Deutschland ist es aktuell nicht möglich, Aussagen diesbezüglich zu treffen, da die Datengrundlage schlichtweg fehlt: Es gibt keine Daten zu struktureller rassistischer Diskriminierung in Deutschland. Die Tatsache, dass die Pandemie auch in Deutschland disproportional mehr Frauen aus dem Arbeitsmarkt drängt, ist ein dringendes Indiz dafür, dass auch hierzulande eine intersektionale Analyse der Verwundbarkeit durch Krisen notwendig ist. Diese ist eine Grundvoraussetzung zur nachhaltigen Stärkung der Resilienz von Institutionen und Verwaltungen, denn Erfahrungen der letzten Monate haben gezeigt: Zukünftige Krisen können und müssen besser bewältigt werden.

Welche Konsequenzen hat dies für das Handeln von Verwaltungen und Organisationen? Nicht nur in Krisenzeiten haben sie in der Ausgestaltung staatlichen und gesellschaftlichen Handelns eine Schlüsselrolle. Deswegen ist es zentral, dass sie die Vielfalt der Bevölkerung abbilden und ihre Kompetenz zur aktiven, diskriminierungskritischen Diversitätsorientierung ausbauen. Aktuell lassen sich aber wenig Aussagen bzgl. der Diversität und auch Diskriminierungserfahrungen innerhalb von Verwaltungen oder Organisationen treffen. Mit der Pilotstudie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“⁹ wurde erstmals im deutschsprachigen Raum der Versuch einer differenzierten Erfassung vorgenommen. Sie soll im Folgenden kurz in ihren Zielen und Ergebnissen umrissen werden, um dann in einem letzten Abschnitt einen Ausblick auf die nächsten notwendigen Schritte zu geben.



⁸ Offizielle Daten des US Centre for Disease Control (CDC). <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/racial-ethnic-minorities.html> [25.06.2020]

⁹ ALKINS, JOSHUA KWESI; BARTSCH, SAMERA; GYAMERAH, DANIEL; WAHNER, LUCIENNE (2018): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen“. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin.

Ziele der Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“

Das Team von *Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership* hat 2017, finanziert durch die Lotto-Stiftung Berlin und mit Unterstützung des Integrationsbeauftragten der Stadt Berlin sowie der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) eine Onlinebefragung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung durchgeführt. Das Berliner Institut für Integrations- und Migrationsforschung (BIM) hat bei der Entwicklung des Fragebogens wissenschaftlich beraten. Von den 228 eingegangenen Fragebögen konnten 187 vollständig ausgefüllte Bögen in die Auswertung miteinbezogen werden.

Ziel der Studie war es, in Deutschland erstmalig datenschutzkonform differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben und aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dafür wurde ein Frageinstrument entwickelt und getestet, das die Erhebung aller im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmale ermöglicht und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Erfassung rassistischer Diskriminierung jenseits des Migrationshintergrundes wirft. Denn Vielfalt ist in Deutschland nicht nur auf Migration zurückzuführen: Von den vier Gruppen, die in Deutschland laut Bundesregierung in besonderer Weise von Rassismus betroffen sind – das sind Jüd*innen, Schwarze Menschen, Menschen, die als Muslime diskriminiert werden, sowie Sinti*ze und Rom*nja – hatten einige nie und haben zunehmend mehr Angehörige der dritten, vierten und weiterer Generationen keinen Migrationshintergrund mehr.



Das Forschungsdesign folgte dem Ansatz des *Community Participatory Research*. Das bedeutet, dass sowohl in die Konzeptionierung des Erhebungstools als auch in die Auswertung der Daten Expert*innen aus Selbstorganisationen der relevanten von Diskriminierung betroffenen Communities einbezogen wurden.

Ein Ausgangspunkt der Studie war es, dass Gleichstellungsdaten meist nur in Bezug auf die Kategorie Geschlecht erhoben werden und diese Daten insofern zentral sind, als sie die Grundlage bisheriger Frauenförderung waren, da Gleichstellungsgesetze und -pläne im Endeffekt auch auf quantitative Zielmarken und Quoten hinauslaufen.

In Bezug auf die Erhebung von Daten bzgl. rassistischer Diskriminierung werden häufig Bedenken geäußert, die Erhebung von Kategorien produziere Unterschiede zwischen Menschen, die ja gerade eben aufgelöst werden sollen. Hier zeigt der Fachdiskurs jedoch gegenteilig, dass ein „farbenblindes“¹⁰ Verständnis, das einer Erhebung zuwiderlaufen würde, die unterschiedlichen Erfahrungen zwischen Gruppen unsichtbar macht. Die Studie hat vielmehr verdeutlicht, wie Forschung auf eine diskriminierungssensible Art und Weise durchgeführt werden kann, die nach Selbst- und Fremdzuschreibungen differenziert. Dafür ist es notwendig, folgende **Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten** zu berücksichtigen.

1. Die Selbstidentifikation der Befragten – das heißt:

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

2. Die Freiwilligkeit der Teilnahme – das heißt: Die Befragten müssen der Datenerhebung zustimmen.

3. Die **Aufklärung** über Sinn und Zweck der Datenerhebung.

4. Die Anonymität bei der Datenerhebung – das heißt: Die Daten werden anonym erhoben bzw. so verarbeitet und verschriftlicht, dass im Anschluss nicht mehr nachvollziehbar ist, welche Person welche Antwort gegeben hat.

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

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

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

¹⁰ Als „Farbenblindheit“ wird bezeichnet, wenn Unterschiede so behandelt werden, als existierten sie gar nicht. Ein Beispiel ist, wenn Menschen sagen „Ich mache keinen Unterschied zwischen Menschen und unterscheide nicht zwischen *weißen* und *Schwarzen* Menschen“; das hat den gleichen Effekt, wie wenn gesagt wird „Ich mache keinen Unterschied zwischen Geschlechtern“; der Effekt eines solchen Ansatzes und Argumentes ist oft, dass die strukturelle Diskriminierung, die Frauen und rassistisch Diskriminierte erleben, implizit unsichtbar gemacht wird. „Farbenblindheit“ übersieht, dass „Weißsein“ in der Gesellschaft eine unsichtbare, unbewusste Norm ist und gesellschaftliche Gruppen unterschiedliche Chancen haben. Es ist wichtig, dass diese Unterschiede bewusst gemacht anstatt verschwiegen werden.

Zusammenfassung der Studienergebnisse

Die befragten Führungskräfte sehen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im eigenen Verantwortungsbereich den größten Handlungsbedarf zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit, bezogen auf die Dimensionen ethnische Herkunft / rassistische Diskriminierung, Behinderung / Beeinträchtigung und soziale Herkunft / sozio-ökonomische Lage. Menschen, die LSBTIQ-Communities angehören, nennen nicht die Diskriminierung von LSBTIQ, sondern rassistische Diskriminierung als dringlichst zu bearbeitende Dimension. Dies zeigt: Antwortende nehmen differenzierte Bewertungen vor, in denen sich gerade auch die Solidarität zwischen unterschiedlichen Gruppen mit Diskriminierungserfahrung ausdrückt. Es lassen sich also potenzielle Interessenskoalitionen aus den Antworten ablesen. Maßnahmen der Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit, die die Organisation als Ganzes in den Blick nimmt (Organisationsentwicklungsprozess), werden als am wirksamsten bewertet (93 % eher/sehr wirksam).

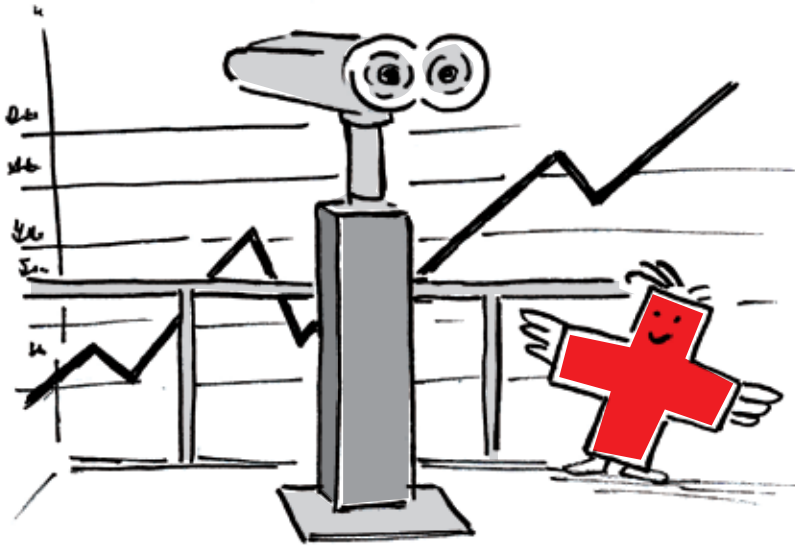
Die Ergebnisse zeigen auch, dass von den befragten Führungskräften 11 % einen Migrationshintergrund haben, so wie er im Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz definiert ist.¹¹ Gleichzeitig zeigt sich, dass die Erhebung der Kategorie Migrationshintergrund nicht der Erhebung rassistischer Diskriminierung entspricht. Um rassistische Diskriminierung zu erfassen, wurde eine dreistufige Frage entwickelt, die positive Selbstbezeichnungen als auch rassistische Fremdzuschreibungen aus der sogenannten Auto-Hetero-Perspektive umfasst. Da rassistische Diskriminierung auf Fremdzuschreibungen basiert, also Zuschreibungen durch andere Personen, die der diskriminierten Person eine Fremdheit oder ein Anderssein unterstellen, werden die Befragten bei der Auto-Hetero-Perspektive

gebeten, selbst einzuschätzen, inwieweit andere Personen sie als fremd oder nicht-weiß wahrnehmen und aufgrund welcher Merkmale oder Zuschreibungen sie Diskriminierung erleben.

Der Fragekomplex erfragt also nicht „warum“, sondern inwieweit die Befragten in Bezug auf diskriminierungsrelevante Fremdzuschreibung diskriminiert wurden. Mittels dieser Fragen ließ sich ermitteln, dass 97 % der Befragten weiß sind bzw. nicht rassistisch diskriminiert werden. Nur 4 der 17 Personen, die laut Partizipations- und Integrationsgesetz einen Migrationshintergrund haben, geben an, dass sie Diskriminierungserfahrungen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen und der (zugeschriebenen) Religion machen. Dies bestätigt die oben erwähnte Ausgangshypothese, dass die Kategorie Migrationshintergrund und Erfahrungen rassistischer Diskriminierung nicht deckungsgleich sind.

Die Befragten formulierten, es bedürfe weiterer Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit, aber es sei eine Einbindung bereits bestehender Maßnahmen in eine Gesamtstrategie Diversität nötig. Hierfür solle das Thema Diversität nicht als Einzelthema, sondern als Querschnittsthema bei allen zu treffenden Entscheidungen mitberücksichtigt werden. Dieser Ansatz habe sich im Rahmen von Gender Mainstreaming bereits bewährt. Wichtig scheint hier die Einschätzung, wie eine Führungskraft es beschreibt, dass „die einzelnen Chancengleichheitsstrategien (Diversity, Interkulturelle Öffnung, Inklusion, Gender Mainstreaming, LSBTI und weitere) auf der operativen Ebene an strategisch sinnvollen Punkten zusammengeführt werden“. Dafür brauche es „eine kritische Masse an Führungskräften, die das gleiche Ziel haben“.

¹¹ „Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist, 1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind, 2. im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und 3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.“ (Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin – PartIntG)



Ausblick – aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen

Die für Verwaltungshandeln¹² größte Dynamik zeigt sich zurzeit in Berlin, mit der Verabschiedung des bundesweit ersten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) sowie des in der Novellierung befindlichen Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG). Aus beiden ergibt sich, dass es einer besseren Datengrundlage bedarf, um u. a. Personen, die Rassismuserfahrungen machen, fördern zu können. So heißt es z.B. in § 11 Abs. 2 LADG: „Die öffentlichen Stellen beziehen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit ein und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele des Gesetzes.“ Und weiter in § 13: „Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wirkt auf die Umsetzung“ der Ziele des LADG hin, insbesondere indem sie nach Abs. 2 „Strukturelle Diskriminierung identifiziert und zu deren Abbau bei-

trägt“ sowie nach Abs. 5 „Wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und Folgen initiiert oder durchgeführt“. Im Referent*innenentwurf zum PartIntG, den wir mit zehn Thesen¹³ begleitet haben, ist ferner vorgesehen, dass in Zukunft der Migrationshintergrund, einschließlich der dritten Generation, durch eine Änderung der Personalstrukturstatistik erhoben wird, regelmäßig Mitarbeitendenbefragungen zu Diversität und Diskriminierung umgesetzt werden sowie ein zusammenfassender Bericht an das Berliner Abgeordnetenhaus übermittelt wird. In der Gesamtschau ist dies eine erste Umsetzung des von uns in der Pilotstudie empfohlenen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitorings, als Grundlage für zukünftige positive Maßnahmen.

Und auch auf europäischer Ebene gibt es Bewegung: So wurde 2020 zum ersten Mal im Rahmen des EU-Antirassismus-Aktionsplans 2020–2025 eine Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten unter den Beschäftigten der europäischen Kommission angekündigt.¹⁴ Für den deutschen Kontext

¹² Unter Verwaltungshandeln wird hier jede Handlungsform verstanden, die der öffentlichen Verwaltung zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung steht. Darunter fallen bspw. das Erlassen von Geboten und Verboten, aber auch Steuerungs- und Gestaltungsprozesse innerhalb der Verwaltung selbst, die auf Grundlage von politischen Vorgaben, Normen und Gesetzen angestoßen und umgesetzt werden.

¹³ Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership (2019): „Advocating for Inclusion“ – Policy-Brief # 1 Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. <https://vielfaltentscheidet.de/10-thesen-zur-novellierung-des-berliner-partizipationsund-integrationsgesetzes/> [14.10.2020]

¹⁴ EU Antiracism Action Plan 2020–2025. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en [30.09.2020]

ergeben sich zukünftig weiterhin einige Herausforderungen, die der Klärung bedürfen:

1. Zielgruppen: Es zeigt sich, dass rassistisch Diskriminierte und Menschen mit Migrationshintergrund nicht deckungsgleich sind und dass die Zahl von Menschen mit Rassismuserfahrung, aber ohne Migrationshintergrund zunimmt. Offen bleibt, ob erstere künftig explizit gefördert werden oder die Benennung auf der sprachlichen Ebene bleibt. Eine differenzierte Datenlage ist ein wichtiger Schritt, um auf die Notwendigkeit einer expliziten Förderung hinzuweisen.

2. Interne Erhebungen: Die Berlin-Studie und die Folgebefragungen haben gezeigt, dass es möglich ist, differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben. Offen bleibt, wie eine interne, langfristige, datenschutzkonforme und die Fachkriterien berücksichtigende¹⁵ Erhebung konzipiert sein muss, die über den Migrationshintergrund hinausgeht.

3. Gesellschaftsmonitoring: Mittelfristig wird kein Weg daran vorbeigehen, in kostenintensiven, repräsentativen Bevölkerungserhebungen den Anteil der bis dato unterforschten Gruppen zu erheben, da es sonst an Referenzwerten fehlt.

4. Steuerung: Die wirkungsvolle Erhebung von Daten sowie Umsetzung positiver Maßnahmen bedürfen einer eindeutigen Steuerung. Es bleibt zu klären, wie die Zusammenarbeit der thematisch betrauten Verwaltungseinheiten sowie der fachlich nicht geschulten Verwaltungseinheiten und Personalabteilungen gestaltet werden kann.

5. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Zu klären bleibt auch, wie es Organisationen und Verwaltungen noch besser gelingen kann, Datenerhebungen unmittelbar mit Prozessen einer Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (DOE) zu verbinden.

Im Rahmen des „Demokratie leben!“ geförderten Kompetenznetzwerkes Antidiskriminierung und Diversitätsentwicklung¹⁶ sind wir damit betraut, diese und weitere Fachfragen künftig zu bearbeiten. Dabei wird es auch darum gehen, für Stellenbeschreibungen die notwendige „Rassismuskritische Gleichstellungskompetenz“ fachlich zu umreißen und als Einstellungs- und Beförderungsvoraussetzung zu definieren.

Insgesamt zeigen aktuelle Debatten sowie die hier skizzierten Erhebungen und gesetzlichen Entwicklungen: Das Thema diskriminierungskritische Diversitätsorientierung wird auf Ebene der Organisationsentwicklung, Steuerung und Evaluation der Verwaltung an Bedeutung gewinnen. Die Chancen, die sich damit für eine inklusive, resiliente und agile Organisation bzw. Verwaltung ergeben, liegen auf der Hand. Ebenso deutlich ist, dass eine diskriminierungskritische Diversitätsorientierung für die Legitimität, Effektivität, Innovationsfähigkeit und Bürger*innennähe von Verwaltung im demokratischen Gemeinwesen zunehmend zentral ist. Der volle Umfang der Veränderungen, die sich aus einer fachlich gestärkten diskriminierungskritischen Verwaltung ergeben, wird jedoch erst dann deutlich, wenn bestehende Barrieren entschlossen abgebaut werden.

¹⁵ Vgl. GYAMERAH, D.; WAGNER, L. (2018): gleich \neq gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten & positive Maßnahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz. <https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2018/11/Factsheet-NDO-Antidiskriminierungs-und-Gleichstellungsdaten-positiv-Ma%C3%9Fnahmen-f%C3%BCr-einen-effektiven-Diskriminierungsschutz.pdf> [03.11.2020]

¹⁶ Vgl. <https://www.kn-ad.de/> [30.11.2020]

Autor*inneninformation

DENIZ YILDIRIM-CALIMAN ist Senior Researcher bei Citizens For Europe (CFE), Co-Sprecherin von Bunt-Grün und war zuvor Büroleiterin im Berliner Abgeordnetenhaus. Ihre aktuelle Forschung konzentriert sich auf die Messung sozialer Ungleichheit.

LUCIENNE WAGNER ist Senior Researcher bei Citizens For Europe, Diversity- und Social-Justice-Trainerin und promoviert zur Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der intersektionalen Analyse unterschiedlicher Formen von Diskriminierung.

JOSHUA KWESI AIKINS ist Senior Researcher bei Citizens For Europe (CFE) und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel. Er forscht u. a. zur Erhebung und Nutzung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten für eine menschenrechtsbasierte intersektionale Gleichstellungspolitik.

DANIEL GYAMERAH ist Bereichsleiter bei Citizens For Europe (CFE), Vorsitzender von Each One Teach One (EOTO) und im Vorstand der neue deutsche organisationen (ndo). Er arbeitet zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, positiven Maßnahmen und Inclusive Leadership.

Kontakt: vielfalt@citizensforeurope.org



Glossar

Institutioneller / struktureller Rassismus

In dieser Beschreibung wird Rassismus nicht nur auf der individuellen Ebene (face to face) betrachtet, sondern als Phänomen einer systematischen Ausgrenzung, Benachteiligung und Gewalt, welches durch gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnisse reproduziert wird.

Person / People of Color (PoC)

PoC ist die Abkürzung für Person oder People of Color. PoC steht für Individuen oder Personengruppen, die aufgrund eines anderen Aussehens oder kultureller Zuschreibungen häufig ungleich behandelt und oft als nicht zugehörig zur weißen Mehrheitsgesellschaft betrachtet werden. Der Begriff wurde aus dem angloamerikanischen Raum übernommen. In der *Black Lives Matter*-Bewegung hat die Bezeichnung eine neue Aufwertung bekommen. Es gibt keine adäquate Übersetzung des Begriffs in die deutsche Sprache.

Intersektional

Mit Intersektionalität (engl. *intersection* = Schnittmenge) ist die Überschneidung bzw. Gleichzeitigkeit von mehreren unterschiedlichen Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person gemeint. Eine Person kann durch verschiedene Diskriminierungskategorien gleichzeitig benachteiligt werden. So kann z. B. eine muslimische Frau nicht nur als Frau **oder** Muslima diskriminiert werden (Mehrfachdiskriminierung), sondern zusätzlich auch als **muslimische Frau**. Durch Wechselwirkung beider Diskriminierungskategorien ist es unter Umständen möglich, dass sie Formen der Diskriminierung erlebt, die eine nicht muslimische Frau oder ein muslimischer Mann nicht erfahren.

LSBTIQ*

Die Abkürzung LSBTIQ steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers. Der Asterisk* dient als Öffnung und Platzhalter für weitere, nicht benannte Identitäten. Manchmal sind in Kürzeln nicht alle Bezeichnungen enthalten, manchmal werden weitere Kürzel ergänzt (z. B. ein weiteres Q wie in LSBTIQQ, das für Questioning, also „in Frage stellend“ steht).

Fremd sein

ist das Gegenteil von vertraut oder bekannt sein. Es hat eine ausgrenzende Eigenschaft und kann Abwehr in Form von Angst auslösen. Menschen können durch ein anderes Aussehen oder einen anderen Kleidungsstil abweichend vom Eigenen als fremd wahrgenommen werden. Fremd sein ist immer auch eine Frage der Perspektive. So kann ein Mensch sich nicht als fremd fühlen und doch so wahrgenommen werden und umgekehrt. Mit Begriffen wie „Überfremdung“ wird häufig im rechtspopulistischen Spektrum Angst geschürt und dadurch Ausgrenzung forciert.

„Farbenblindheit“

Wenn Unterschiede so behandelt werden, als existierten sie gar nicht. „Farbenblindheit“ übersieht, dass „Weißsein“ in der Gesellschaft eine unsichtbare, unbewusste Norm ist. Es ist wichtig, Unterschiede bewusst zu machen anstatt diese totzuschweigen.

Weiterführende Links und Materialien

Video: „Warum brauchen wir Gleichstellungsdaten?“



Video: „Die Professionalisierung der Einwanderungsgesellschaft durch Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“



Online verfügbare Publikationen

AHYOUD, NASIHA; AIKINS, JOSHUA KWESI; NARTSCH, SAMERA; BECHERT, NAOMI; GYAMERAH, DANIEL; WAGNER, LUCIENNE (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin

neue deutsche organisationen / Hrsg. (2017): Gleich ≠ Gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch. Berlin

Landeshauptstadt München – Fachstelle für Demokratie / Hrsg. (2020): Daten für die vielfältige Gesellschaft. Wie wir künftig Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erfassen können [mit einem Leitfaden zur Entwicklung der Datenerfassung]

GYAMERAH, DANIEL; WAGNER, LUCIENNE (2018): Fact Sheet: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten & positive Maßnahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz. Neue deutsche organisationen (Hrsg.). Berlin

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Weitere Links

Neue deutsche Medienmacher*innen. Das Netzwerk versteht sich als Interessenvertretung für Medienschaffende mit Migrationsgeschichte und tritt für eine ausgewogene Berichterstattung ein, die das Einwanderungsland Deutschland adäquat wiedergibt.

www.neuemedienmacher.de

Neue deutsche Organisationen. Standpunkte, Kommentare, Vorträge und Publikationen. www.neuedeutsche.org

Interview von Mediendienst Integration mit DANIEL GYAMERAH, von „Citizens For Europe“.

www.mediendienst-integration.de/artikel/wir-brauchen-mehr-daten-um-betroffene-zu-staerken.html



Was bieten wir als DRK an?

Bei Bedarf an Workshops, Trainings oder Fortbildungen, zur Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepten oder für die Vermittlung an weitere Akteure in der Antidiskriminierungsarbeit wenden Sie sich bitte an den

DRK Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Fachbereich Migration
Sperlichstraße 25
48151 Münster
www.drk-westfalen.de
migration@drk-westfalen.de
0251 9739156

„
Stärke
und Verantwortung



Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Sperlichstraße 25
48151 Münster

Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Hasan Sürgit (Vorsitzender des Vorstands)

Konzeption

Anne Artmeyer, Margreet Toxopéus, Elena Unruh –
Fachbereich Migration

Lektorat

Franz-Helmut Richter – contexte, Münster

Grafik, Layout und Satz

Manfred Teschlade

Illustrationen

© Copyright by Manfred Teschlade 2021

Druck

X-Print Druckerei GmbH, Ankum

Erscheinungsdatum

Januar 2021

© Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

**DRK-Landesverband
Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstraße 25

48151 Münster

Tel. 0251 9739-0

Fax 0251 9739-106

info@drk-westfalen.de

www.drk-westfalen.de



Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

