



# Daten für die vielfältige Gesellschaft



**Wie wir künftig Antidiskriminierungs- und  
Gleichstellungsdaten erfassen können**

**Dokumentation des Fachgesprächs am  
11. September 2019 in München**

Impressum

Herausgeber



Landeshauptstadt  
München  
**Fachstelle für Demokratie**

Marienplatz 8, 80331 München  
fgr@muenchen.de

Gestaltung: Umwerk, München  
Stand: Dezember 2020  
[www.muenchen.de/demokratie](http://www.muenchen.de/demokratie)

Inhalte auf S. 3, 9, 10, 12, 13, 15, 16 mit freundlicher Genehmigung von  
Citizens For Europe übernommen.



# **Daten für die vielfältige Gesellschaft**

## **Wie wir künftig Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erfassen können**

**Dokumentation des Fachgesprächs am  
11. September 2019 in München**

# Vorwort

Am 11.09.2019 führte die Fachstelle für Demokratie ein Fachgespräch zum Thema „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“ durch. Zahlreiche Kolleg\*innen aus verschiedenen Bereichen der Münchner Stadtverwaltung nahmen daran teil und brachten ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen in die Debatten ein. Von Seiten der Stadtpolitik waren Vertreter\*innen der SPD-Fraktion (Cumali Naz, Marian Offman, Christian Vorländer), der CSU-Fraktion (Dorothea Wiepcke, Beatrix Burkhardt), der Grünen-Fraktion (Jutta Koller, Anja Berger) und der FDP-Fraktion (Thomas Ranft) anwesend und nahmen an der Debatte teil.

Zum Münchner Fachgespräch eingeladen waren die Expert\*innen Dr. Linda Supik (zum damaligen Zeitpunkt Universität Münster), Ferda Ataman (Neue Deutsche Organisationen) und Martin Wilhelm (Citizens for Europe), die sich intensiv aus wissenschaftlicher und aktivistischer Perspektive mit diesem Thema befassen und Impulsgeber\*innen in der bundesweiten Debatte sind. Eine Dokumentation der zentralen Thesen der Expert\*innen findet sich in dieser Publikation.

**Ziel des Fachgesprächs** war, dass sich Verwaltung und Politik gemeinsam auf den aktuellen Stand der bundesweiten Debatte um die Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten bringen. In dieser Debatte geht es vor allem darum, kritisch zu reflektieren, welche Daten zu welchem Zweck erhoben werden und welche Kategorien dabei helfen, gesellschaftliche Teilhabe zu messen bzw. bestehende (strukturelle) Diskriminierungen sichtbar zu machen.

Ein weiteres Ziel dieses Fachgesprächs war es auch, dass einzelne der Fragen beantwortet werden, die sich Stadtpolitik und -verwaltung im Arbeitsalltag stellen. Es ging also darum, sich gemeinsam auf den Weg zu machen, die aktuellen Praxen in der Münchner Stadtverwaltung im Hinblick auf die Erfassung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten – vorrangig hinsichtlich der Dimension 'Ethnische Herkunft / rassifizierende Zuschreibung' – zu hinterfragen und in diesem Zusammenhang auch den Begriff des „Migrationshintergrundes“ einer kritischen Reflexion zu unterziehen.

**Zentrale Fragestellungen** waren dabei:

- > Welche Daten brauchen wir, um Gleichstellung, Teilhabe und Diskriminierung messen zu können?
- > Was kann mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erreicht werden?
- > Und: Wie können Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis präzise und diskriminierungsfrei erhoben werden?

Im Zuge des Fachgesprächs wurde deutlich, dass es keine einfache, schnelle und umfassende Antwort auf die Frage: „Wie geht es besser?“ geben wird. So nachvollziehbar der Wunsch nach solch einer Antwort ist, so deutlich wurde auch, dass diese gesamtgesellschaftlichen Fragestellungen dafür zu komplex sind. Stattdessen braucht es individuelle und kontextspezifische Suchprozesse in verschiedenen Verwaltungen und an verschiedenen Stellen unserer Verwaltung – und es braucht den gemeinsamen Dialog über Erfolge und Misserfolge in diesen Suchprozessen. Es geht immerhin um nicht weniger als um eine neue Beschreibung unserer (Stadt-)gesellschaft und damit auch darum, wie wir die Veränderungsprozesse in der Bevölkerungsstruktur der vergangenen Jahrzehnte begreifen und abbilden.

Die Diskussion im Rahmen eines Fachgesprächs über Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu eröffnen, bedeutet nicht, dass kein Stein auf dem anderen bleiben darf und nun alles anders gemacht werden muss (in einzelnen Fällen ist die Landeshauptstadt München aktuell auch noch durch Vorgaben von Landes- oder Bundesebene zur Erhebung des „Migrationshintergrundes“ verpflichtet). Aber ein solcher Prozess kann und sollte doch in teilweise neuen Praxen münden. Eine neue Praxis kann dabei sowohl in der Präzisierung von Datenerhebung bestehen – indem versucht wird, stärker auf das Merkmal zu fokussieren, aufgrund dessen eine Person tatsächlich von Teilhabe ausgeschlossen ist. Stichprobenartige Befragungen der Münchner Stadtverwaltung durch die Fachstelle für Demokratie lassen vermuten, dass auch in unserer Verwaltungspraxis immer wieder beispielsweise das Kriterium „Migrationshintergrund“ erhoben wird, obwohl eigentlich soziale Lagen gemeint sind – und dass dadurch eine „Ethnisierung“ bzw. „Rassifizierung“ sozialer Lagen (z.B. Armut, prekäre Wohnsituation) stattfindet.

Eine neue Praxis muss nicht automatisch die weitere Vertiefung von Erfassung bedeuten. Eine neue Praxis kann unter Umständen auch das Aussetzen der Erfassung bedeuten – gänzlich, oder bis ein adäquates und aussagekräftiges Kriterium gefunden ist. Auch die Abschaffung einer bestimmten Erfassungsform kann also eine neue Praxis darstellen.

Die Debatte darüber, wie und welche Daten in diesem Feld künftig erhoben werden sollen, ist für eine vielfältige und heterogene Stadtgesellschaft wie München sehr wichtig und keineswegs Teil eines abgehobenen akademischen Diskurses. Denn wie wir München und die Münchner\*innen „vermessen“, ist relevant dafür, wie wir als Verwaltung und Stadtpolitik auf die Stadtgesellschaft schauen und wie sich die Stadtgesellschaft selbst wahrnimmt. Statistische Erfassung – so abstrakt sie im ersten Moment erscheinen mag – prägt diese Stadtgesellschaft und unsere Zukunft nachhaltig.

Diese Einschätzung wurde von der absolut überwiegenden Mehrheit der Teilnehmer\*innen des Fachgesprächs geteilt, weshalb sich viele Diskussionen entspannen. Für den Moment bleibt festzuhalten, dass mit dem Fachgespräch eine Diskussion initiiert wurde. Damit gestaltet die Münchner Stadtverwaltung die Zukunft der Stadtgesellschaft aktiv mit und gibt auch bundesweit einen wichtigen Impuls, denn ein solches Fachgespräch mit einer derart breiten Beteiligung von Verwaltungsmitarbeiter\*innen aus allen Bereichen unter Beteiligung der Stadtpolitik ist bislang – zumindest auf kommunaler Ebene – bundesweit einmalig.

Neben den Expert\*innenbeiträgen enthält die vorliegende Broschüre eine **Checkliste**, die wir allen Mitarbeiter\*innen der Landeshauptstadt München, die mit Datenerfassung und -verarbeitung befasst sind, ans Herz legen wollen. Dort sind die Anhaltspunkte, die der bundesweiten Debatte entstammen, und solche, die sich zusätzlich aus den Diskussionen während des Fachgesprächs ergeben haben, gebündelt. Diese Checkliste soll all diejenigen unterstützen, die die Datenerhebung im eigenen Arbeitsbereich kritisch reflektieren möchten, und auch diejenigen Verwaltungseinheiten eine Hilfe sein, die sich aktuell mit der Frage befassen, wie sie Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten künftig erheben.

Nun gilt es, die Erkenntnisse in Handeln zu überführen und die Bedeutung des Themas im Verwaltungsalltag nicht aus den Augen zu verlieren.

# Was sind Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD)?

- > *ADGD sind „Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)*
- > *ADGD bezeichnen bereits im Namen den Zweck der Erhebung dieser Daten.*
- > *ADGD identifizieren Hürden, Barrieren und Ausschlüsse sowie deren Effekte bezüglich bestimmter Gruppen basierend auf deren Diskriminierungserfahrungen.*
- > *ADGD erfassen Repräsentation unterschiedlicher Gruppen.*
- > *ADGD dienen zur Formulierung, Durchführung und Evaluierung von Gleichstellungs- / Antidiskriminierungs- / Diversitätsmaßnahmen (Monitoring).*
- > *ADGD dienen als empirische, daten- und evidenzbasierte Grundlage für Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik.*
- > *ADGD beziehen sich auf alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, Sexuelle Identität) sowie den sozialen und sozioökonomischen Status.*
- > *ADGD verwenden horizontale und intersektionale Perspektiven, d.h. sie sind auf Mehrfachdiskriminierung und deren Verschränkung ausgerichtet.*
- > *ADGD überwinden externe/Fremd-Zuschreibung, welche die Grundlage von Diskriminierung darstellt (z.B. Schätzungen).*
- > *ADGD stützen sich auf die Perspektive der Befragten und beziehen die von diesen erfahrenen Fremdzuschreibungen mit ein (auto-hetero-Perspektive).*
- > *ADGD dekonstruieren die Kategorie des „Migrationshintergrundes“ und ersetzen diese bzgl. der Dimension rassistische Diskriminierung.*
- > *Ziel: Diskriminierung abzubauen / positive Maßnahmen zu formulieren anstatt „Köpfe“ zu zählen oder Zuschreibungen zu tätigen.*

Quelle: Vortrag Citizens for Europe, 11.09.2019 in München

# Dokumentation des internen Fachgesprächs zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten bei der Landeshauptstadt München

Dr. Linda Supik, Leibniz Universität Hannover

Welche Daten eine von Einwanderung geprägte vielfältige Stadt über ihre Bürger\*innen sammeln sollte, ist eine Frage, die in einem historischen Wandel begriffen ist und offenbar in regelmäßigen Abständen immer wieder gestellt werden muss. Wahrscheinlich ist es keine schlechte Idee, unsere Denkmuster zu irritieren, indem wir uns vergegenwärtigen, wie es war, ehe wir seit 2005 allmählich den „Migrationshintergrund“ in Verwaltung und Wissenschaft als die Standardvariable etabliert hatten, anhand derer Migrant\*innen von Nicht-Migrant\*innen seitdem unterschieden werden.

Nachdem sich die Bundesrepublik Anfang des Jahrtausends erstmals ein Einwanderungsgesetz gegeben hatte, stellte sich bundesweit für Kommunen die Frage, wie Integrationsprozesse statistisch sichtbar gemacht werden können, und die Stadt München gab diesbezüglich eine Expertise zum Integrationsmonitoring in Auftrag (Weiß / Diefenbach 2006). Diese Expertise benannte eine Reihe von Indikatoren, die zur Beobachtung von städtischen Integrationserfolgen herangezogen werden sollen. Dazu gehört auch der Indikator „Diskriminierung“ – als einer von mehreren Faktoren.

Bezüglich der Frage, welche statistischen Kategorien zur Unterscheidung verschiedener Bevölkerungsgruppen in einer von kultureller Vielfalt geprägten Gesellschaft am geeignetsten sind, stellten Weiß und Diefenbach damals bereits fest, dass mittel- bis langfristig diese Frage lediglich über die subjektive Selbstauskunft der Befragten bezüglich ihrer ethno-kulturellen Zugehörigkeit bzw. Identität selbst beantwortet werden könne.

Inzwischen sind bald zwanzig Jahre vergangen – aus demografischer Sicht ist das beinahe eine Generation. Wir unterscheiden gegenwärtig in Deutschland zwischen Personen mit und Personen ohne „Migrationshintergrund“. Es gibt weitere Differenzierungen auch in der Münchner Statistik zwischen Personen mit eigener Migrationserfahrung und Personen mit familiärer Migrationserfahrung. Dieses Land ist nun eine Einwanderungsgesellschaft und es wird eine bleiben. Das heißt, es werden immer wieder neue Personen aus dem Ausland zur Bevölkerung Deutschlands hinzukommen, so wie auch in anderen Einwanderungsgesellschaften. Für die statistische Beobachtung dieser Dynamiken von Neuzuwanderung und -abwanderung bleibt die statistische Unterscheidung, also Kategorienbildung von „Migrant\*innen“ und „Nicht-Migrant\*innen“ relevant – dabei reicht jedoch der Blick auf die erste Generation, also die Personen mit eigener Migrationserfahrung.

Zugleich ist es in einer Einwanderungsgesellschaft, die dies nicht erst seit gestern ist, letztlich banale, alltägliche Selbstverständlichkeit, dass die allermeisten Menschen in ihrer Familiengeschichte auch Wanderungsgeschichte haben. Familien haben zudem oft nicht einen einzigen Herkunftsort, sondern bilden auch transnationale Netzwerke. Es ist hilfreich, sich die Normalität und Alltäglichkeit des Lebens „in einer Einwanderungsgesellschaft“ zu vergegenwärtigen, indem wir uns zum Beispiel eine Situation in den USA vorstellen. Dort werden Personen nicht aufgrund ihres Aussehens danach gefragt, woher sie denn kommen. Man ist dort gewohnt, dass US-Amerikaner unterschiedlichste Hautfarben und äußerliche Erscheinungen haben sowie unterschiedliche Namen verschiedenster kultureller Herkunft, dass aus dem Aussehen nicht auf die nationale Zugehörigkeit geschlossen wird. Wer Amerikaner\*in ist, sieht man einer Person nicht an; Zugehörigkeit sieht man nicht und den „Migrationshintergrund“ sieht man ebenfalls nicht.

Das vom Statistischen Bundesamt im Jahr 2005 in Abwandlung aus der PISA-Studie übernommene Konzept des „Migrationshintergrunds“ ist in den 15 Jahren seit seiner Etablierung zunehmend in die Kritik geraten. Dies liegt auch daran, dass der zunächst neutrale und unbelastete Begriff inzwischen wie sein (nicht bedeutungsgleiches) Vorgängerkonzept – der „Ausländer“ – mit negativen Konnotationen behaftet ist: Wo der Ausdruck verwendet wird, geht er oft mit Themen von Problemen und Schwierigkeiten einher. Zudem bleibt der „Migrationshintergrund“ konzeptuell **dem Abstammungsprinzip verhaftet** („Jus sanguinis“). Die Unterscheidungslinie zwischen Personen mit und ohne „Migrationshintergrund“ verläuft nicht zwischen Deutschen und Ausländern, nicht zwischen Einwanderern und in Deutschland geborenen Menschen, sondern zwischen denen, die über (mindestens) zwei Generationen hinweg „rein“ deutscher oder auch nicht deutscher Abstammung sind.

Statistisch erfasst werden nicht die, die im Alltag gemeint sind, denn im Alltagssprachgebrauch ist häufig nur dann von Personen mit „Migrationshintergrund“ die Rede, wenn „People of Colour“ oder „sichtbare Minderheiten“ gemeint sind.

Der „Migrationshintergrund“, so lässt sich zusammenfassen, hat starke **Otheringeffekte**, d.h., er lässt uns durch seine Konstruktion Menschen als andere (engl. other), fremde, nicht-zugehörige wahrnehmen, die immer schon deutsche Staatsangehörige waren, hier geboren sind, mit der Deutschen Sprache aufgewachsen sind und niemals eine andere Heimat kennengelernt haben. Auf diese Weise wirkt der Begriff als **Integrationsverhinderer** bzw. noch schlimmer: Menschen, die sich niemals integrieren mussten, weil sie zeitlebens dazugehörten, unterstellt der Ausdruck seit 2005 einen Integrationsbedarf.

Empfehlenswert ist es, sich für die (statistische) Beschreibung gesellschaftlicher Diversität von der Differenzlinie Migrant/Nicht-Migrant bzw. dem dominanten Fokus auf Migration allein zu verabschieden. Selbstbild, Identität, Zugehörigkeitsempfinden sind dynamisch und kontextspezifisch. Das Zugehörigkeitsgefühl „Deutsche\*r sein“ schließt nicht die gleichzeitige Zugehörigkeit zu weiteren gesellschaftlichen Gruppen (z.B. „Afrodeutsche\*r sein“, „Deutschtürk\*in sein“, „Deutsche\*Sinti\*zza sein“, „Russlanddeutsche sein“) aus. Das Fremdbild bzw. die Fremdzuschreibung ist beeinflusst von vorherrschenden Stereotypen und Normalitätsvorstellungen. Beides kann zusammenfallen – oder nicht, und zwischen beiden bestehen Wechselwirkungen. *„Menschen werden, egal, wie wichtig ihnen ihre Familienherkunft ist, von anderen Menschen nach ihrem Aussehen, ihren Namen, ihrem Akzent eingeordnet, einige werden angesprochen, mit Stereotypen konfrontiert, herabgewürdigt und ausgegrenzt. Verschiedene Menschen in Deutschland haben unterschiedlich gute Chancen, eben als Deutsche ‚durchzugehen‘ und akzeptiert zu werden. All dies spielt für individuelle Zugehörigkeit (oder rassistische Diskriminierung) eine Rolle, und lässt sich nicht aus der Generationenzugehörigkeit ‚errechnen‘“* (Bednarschewsky / Supik 2018).

Sichtbarkeit im Alltag – in dem Sinne, dass eine Person in Ihrer Umgebung als „nicht typisch / normal deutsch“ wahrgenommen wird – ist jedoch das entscheidende Kriterium dafür, einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt zu sein. In diesem alltäglichen und lebensweltlich relevanten Sinne sichtbar sind nicht Staatsangehörigkeit, Geburtsort oder die Zahl der Generationen, die eine Person bereits in München (oder Deutschland) lebt, sondern Äußerlichkeiten wie ein „fremd“ klingender Name, das muslimische Kopftuch oder andere religiös oder kulturell konnotierte Kleidung, ein Akzent oder Dialekt sowie die Haut- oder Haarfarbe.

In der von der zivilgesellschaftlichen Organisation Citizens for Europe (CfE) durchgeführten Befragung wurde erstmalig eine **Doppelfrage nach subjektiver Selbst- und selbstwahrgenommener Fremdzuschreibung** in einem Fragebogen verwendet und lieferte für ein vergleichsweise kleines Sample zufriedenstellende Ergebnisse (vgl. Aikins u.a. 2018). Auch auf Grundlage solcher subjektiven Auskünfte – im Gegensatz zu „objektiveren“ Angaben wie Staatsangehörigkeit und Geburtsort – lässt sich zu Strukturdaten gelangen, die im Rahmen von kommunaler Planungs- und Verwaltungsarbeit als Informationsgrundlage dienen können. Weltweit ist es in der Mehrheit der Staaten, auch den westlichen Einwanderungsgesellschaften (mit Ausnahme Kontinentaleuropas) üblich, „ethnische Herkunft“ als eine subjektive Selbstauskunft zu erfassen, die keiner weiteren Überprüfung zugänglich ist. Für Deutschland wäre die Empfehlung, die Frage nach der subjektiven Selbstauskunft mit einer Frage nach selbstwahrgenommener Fremdzuschreibung zu ergänzen, da diese Differenzlinie im engen Zusammenhang mit Diskriminierung steht.

Die Fragebogenfrage wurde von CfE in einem partizipatorischen Prozess in Zusammenarbeit mit von Rassismus betroffenen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Expert\*innen für diese Befragung spezifisch entwickelt. Sie lässt sich daher nicht einfach auf einen neuen (z.B. Münchner) Zusammenhang übertragen, aber es lässt sich daraus lernen.



Auch Datenerhebung selbst kann stigmatisieren und diskriminieren. Von rassistischer Diskriminierung betroffene Gruppen fordern daher für eine Datenerhebung zur Messung von Diskriminierung die Einhaltung von Standards, die sich aus den Grundrechten – dem Datenschutz, dem Diskriminierungsschutz, dem Minderheitenschutz – ableiten. Diese werden laufend diskutiert und weiterentwickelt, zurzeit lauten sie:

- 1) Nichtschädlichkeit für Individuen und Gruppen
- 2) Selbstauskunft
- 3) Freiwilligkeit
- 4) Informiertes Einverständnis
- 5) Anonymität
- 6) Partizipation in allen Phasen der Datenerhebung
- 7) Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung, Mehrfachzugehörigkeiten, nicht-essentialisierende Datenerhebung
- 8) Explizite Distanzierung der datenerhebenden Institution gegenüber rassistischen Interpretationen

## Literatur

Aikins, Joshua Kwesi / Bartsch, Samera / Gyamerah, Daniel / Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen, hg. v. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe, Berlin, 01.05.2018, [https://www.imagistan.com/wp-content/uploads/2018/10/02\\_Daten.pdf](https://www.imagistan.com/wp-content/uploads/2018/10/02_Daten.pdf)

Bednaschewsky, Rania / Supik, Linda (2018): Vielfältig Deutschsein – Von Deutschen of Color und Deutschen mit Migrationshintergrund in der Statistik. In: Mechtild Gomolla, Marlene Menk, Ellen Kollender (Hg.): Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland - Figurationen und Interventionen in Gesellschaft und staatlichen Institutionen. Beltz-Juventa, 179-194.

Diefenbach, Heike und Anja Weiß (2006): Gutachten. „Menschen mit Migrationshintergrund. Datenerfassung für die Integrationsberichterstattung“ München: Landeshauptstadt München.

Will, A.-K. (2016): Der Migrationshintergrund im Mikrozensus: Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Informationspapier für den Mediendienst Integration, Berlin.

# „Migrationshintergrund“

## Warum es Zeit ist, die statistische Größe kritisch zu hinterfragen

Ferda Ataman, neue deutsche organisation

Ferda Ataman beschreibt in ihrem stichpunktartigen Beitrag die Genese und Geschichte des Begriffs „Migrationshintergrund“ in Deutschland. Sie stellt dabei fest, dass die Einführung dieses Begriffs durchaus ein Erfolg war, dass seine Verwendung in vielen Kontexten aus heutiger Sicht aber erhebliche Probleme birgt. So ist der Begriff nicht geeignet, um Diskriminierung und Teilhabe wirklich sichtbar zu machen. Grundsätzlich warnt Ataman vor einer unreflektierten Datensammelwut im Hinblick auf Diskriminierung und Gleichstellung.

**Erfolg:** Die Einführung der „Person mit Migrationshintergrund“ als statistische Größe 2005 war ein Erfolg, da das Konzept und der Begriff inzwischen Bestandteil von alltäglichen Diskursen sind. Auch in der Politik und in medialen Debatten zur Einwanderungsgesellschaft spielt der „Migrationshintergrund“ (MH) oft eine zentrale Rolle.

**Ziel** der statistischen Erhebung des MH war es jedoch, Integrationserfolge von Deutschen mit Migrationshintergrund sichtbar zu machen und Diskriminierungen bzw. Bedarfslagen zu messen. So gesehen kann man nicht von einem Erfolg sprechen: Der Integrationsdiskurs ist nach wie vor stark problemorientiert und es fehlt an aussagekräftigen Daten über rassistische Diskriminierung.

**Stigmatisierte Gruppe:** Leider wirkt die Kategorie „mit Migrationshintergrund“ – entgegen ihren ursprünglichen Zielen – oft selbst stigmatisierend. Etwas zugespitzt kann man sagen: Der Begriff ist zum politisch korrekten Synonym für „problematische Ausländer“ geworden. Ein „hoher Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund“ gilt als Umschreibung für „Problemschule“ und „Deutsche mit Migrationshintergrund“ sind am Ende des Tages keine richtigen Deutschen, sondern immer nur ausländische Deutsche, deren Integration gemessen werden muss.

**Fremdzuschreibung:** Vor allem jüngere Menschen aus Einwandererfamilien stören sich an der Zuschreibung „mit Migrationshintergrund“. In rassistuskritischen Kreisen wird in Deutschland immer häufiger die Selbstbezeichnungen „People of Color“ verwendet (bitte nicht mit „Farbige“ übersetzen, weil koloniale Sprache). Die Endung „of Color“ steht für diverse (sichtbare) Minderheiten, die in rassistische Schubladen gesteckt werden.

**MH ist kein Hinweis auf Diskriminierung:** Um Diskriminierung messbar zu machen, nutzt der Migrationshintergrund wenig, da eine Reihe People of Color und Schwarze Menschen keinen „Migrationshintergrund“ haben, aber von Rassismus betroffen sind. Das gilt insbesondere für viele Afrodeutsche und Sinti und Roma. Umgekehrt sind nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund von Rassismus betroffen (Beispiel: weiße Österreicher, Schweizer oder US-Amerikaner).

**Missbräuchlich:** „Migrationshintergrund“ wird oft gleichgesetzt mit Migranten und diese wiederum mit Muslimen. So werden Medienberichte über „Menschen mit Migrationshintergrund“ in der Regel mit Muslimen bebildert (betende Menschen, Kopftücher usw.) und finden überwiegend in einem negativen, problemorientierten Kontext statt. Selbst positive Berichte über Integrationserfolge von Menschen mit MH finden vor einer negativen Erwartungshaltung statt. (Aktuelles Beispiel von Spiegel Online: „In den meisten Haushalten mit Migranten wird überwiegend Deutsch gesprochen“ zu einer Statistik über MHler.)

**Ungenau:** Die Statistik bildet zudem nicht ab, was sie mit dem Wort „Migrationshintergrund“ verspricht. Eigentlich müssten sich darin alle Menschen wiederfinden, die selbst oder deren Eltern oder Großeltern in die Bundesrepublik eingewandert sind. Aber ein wesentlicher Teil der deutschen Migrationsgeschichte wird in der Statistik nicht sichtbar. Die Vertriebenen zum Beispiel – Millionen Menschen mit Migrationserfahrung und Fluchtgeschichte – werden nicht gezählt. Zumindest für die Definition des Bundesamts für Statistik gilt: Der „Migrationshintergrund“ ist eigentlich ein Abstammungshintergrund.

**Wie lange noch?** Die statistische Erfassung des „Migrationshintergrunds“ mit 2. und teilweise 3. Generation führt dazu, dass die Zahl der MHler von Jahr zu Jahr wächst – auch ohne Nettozuwanderung. Bereits jetzt liegt ihr Anteil in Frankfurt am Main bei 53 Prozent, in Stuttgart bei 44 und in Nürnberg bei 45 Prozent. In München liegt der Anteil bei 43 Prozent. Bei den unter 6-Jährigen sind Kinder mit MH in zahlreichen Großstädten bereits in der Mehrheit.

Mit anderen Worten: Die statistische Größe steht bald nicht mehr für eine Minderheit, die Mehrheitsverhältnisse könnten wechseln. Dann wäre vermutlich der Aufwand geringer, Menschen *ohne* „Migrationshintergrund“ zu erfassen, statt Menschen mit.

### Neue Ansätze:

Wenn Diskriminierung sichtbar gemacht werden soll, sollte auch Diskriminierung abgefragt werden. Hilfreich und sehr sinnvoll wären Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, die Handlungsfelder benennen.

Wenn Bedarfsanalysen gemacht werden (wie divers ist das Publikum?): Warum nicht mal den Fokus auf die Anzahl von (weißen) Menschen aus dem Bildungsbürgertum legen, statt den Mangel an MHLern aufzuzeigen? Um Bedarfe sichtbar zu machen, ist ein Fokus auf soziale Fragen sinnvoll, eine ethnische bzw. herkunftsbezogene Statistik dagegen weniger.

Um neue Zielgruppen zu erreichen, sollten Informationen auch über Migrantenselbstorganisationen und Neue Deutsche Organisationen gestreut werden.

Statt Integrationserfolge zu messen, wäre eine konsequente Abbildung von Diversität als Normalität sinnvoll – z. B. in Publikationen der Stadt München.

Sinnvoll wäre es zudem, Integrationspolitik grundsätzlich von den Themen Migration und Herkunft zu entkoppeln. Warum gilt es bei Menschen mit „Migrationshintergrund“ als „Integrationserfolg“, wenn sie ins Museum gehen oder einen Schulabschluss machen und bei anderen nicht? Nicht alle Menschen mit MH haben einen Integrationsbedarf, während Menschen ohne MH ebenfalls besondere Bedarfe aufweisen können.

### Aus meinem Buch:

*„Wir brauchen eine richtige Integrationspolitik, die Migranten nach einer Weile als selbstverständlichen Teil der Gesellschaft behandelt und nicht mehr als Migranten. In einem Sozialstaat mit einer pluralen Gesellschaft muss sich die Politik unter dem Schlagwort „Integration“ um alle Menschen kümmern, die aufgrund ihrer Lebenslage besondere Unterstützung brauchen – um Arme, Arbeitslose, Familien mit Kindern oder Pflegebedürftige zum Beispiel. Dazu gehört, dass sich Schulen, Krankenhäuser, Bibliotheken, Jugendämter und so weiter auf eine vielfältige Bevölkerung einstellen – ohne dabei Migrationshintergrund als Sondergruppe zu behandeln.“*

Insgesamt gilt für die Sammlung von diskriminierungssensiblen Daten:

***So wenig wie möglich und nur so viel wie nötig.***

### Zu den ndo:

Die **neuen deutschen organisationen** sind ein bundesweites Netzwerk von über 100 Initiativen, die sich für Vielfalt und gegen Rassismus engagieren. Die **ndo** sind eine postmigrantische Bewegung für ein inklusives Deutschland, das chancengerecht für alle ist. Die Geschäftsstelle wird gefördert durch die Stiftung Mercator.

# Zur „qualifizierten Schätzung“ des „Migrationshintergrundes“

Joshua Kwesi Aikins, Citizens For Europe

Die Kategorie „Migrationshintergrund“ ist, wie aufgezeigt, weder für die Messung von Diskriminierung noch von Teilhabe geeignet. Trotzdem wird sie – nach wie vor – häufig verwendet. Bei der Verwendung des Konzepts kommt es teilweise zu weiteren Problemen im Zuge der Erhebung des „Migrationshintergrundes“. Insbesondere die „qualifizierte Schätzung“ des „Migrationshintergrundes“ ist problematisch.

## Kommentar: „Qualifizierte Schätzung“ - ein problematisches und irreführendes Vorgehen

*Die Stadt München schlägt zur Erfassung von Personen mit „Migrationshintergrund“ durch Zuschussnehmer und freie Träger teilweise das Verfahren der qualifizierten Schätzung vor. So soll es möglich werden, die Repräsentation von Personen mit „Migrationshintergrund“ umfassender zu erheben. Mindestens implizit knüpft sich an eine solche Schätzung die Erwartung, Einblicke in Besucher\*innenverhalten und -zusammensetzung von Einrichtungen zu erhalten, die dann in einem zweiten Schritt genutzt werden können, um durch Ansprache, Angebot und/oder andere Maßnahmen die Vielfalt des Publikums bzw. der Nutzer\*innen zu erhöhen.*

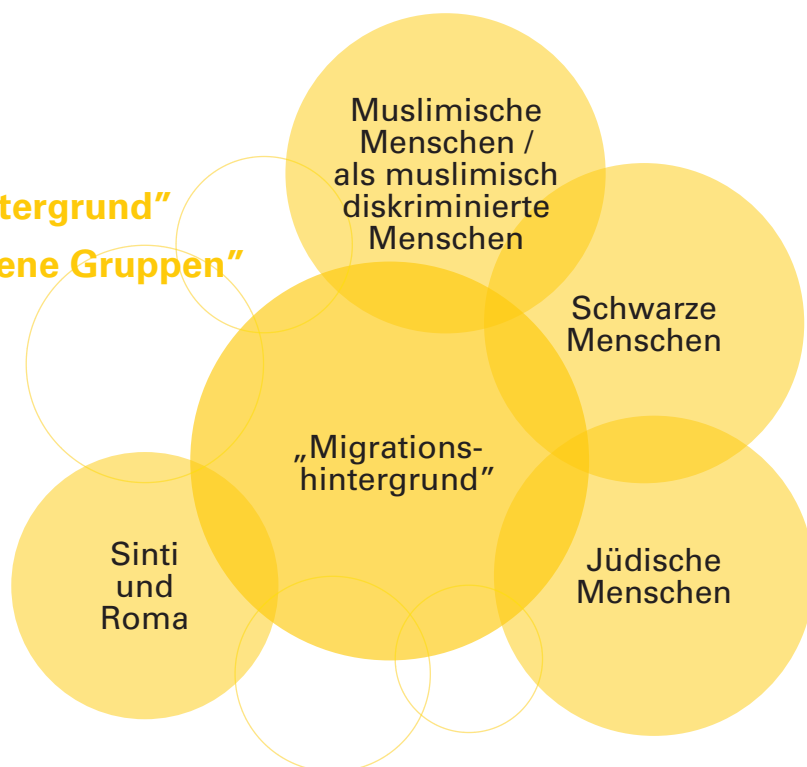
*Allerdings ist das Verfahren in vielerlei Hinsicht problematisch und letztlich zur differenzierteren Identifikation von Hürden, Ausschlüssen oder auch Lücken im Angebot - als Kernvoraussetzung für deren aktiven Abbau – ungeeignet, denn die Schätzung beruht auf einer nicht konsensualen, undifferenzierten und ohne Kenntnis der Kategorisierten vorgenommenen Fremdzuschreibung.*

*Zunächst ist der „Migrationshintergrund“ nicht die bestgeeignete Kategorie, um Diskriminierung und Vielfalt zu messen – und die (qualifizierte) Schätzung verschärft die mit der Kategorie verbundenen Probleme (Ahyoud, Aikins, Bartsch et.al. 2018: S.9-13). Denn Ausschlüsse machen sich in Deutschland selten an der undifferenzierten Sammelkategorie „Migrationshintergrund“ fest, die z.B. (weiße) Schweizer\*innen, deutschsprachige Italiener\*innen oder Österreicher\*innen und deren in Deutschland geborene Kinder einschließt – aber Personen mit diasporischen Bezügen und Rassismuserfahrung ab der 3. Generation ausschließt. So ergab beispielsweise ein Monitoring der Berliner Kultureinrichtungen zum Thema „inklusive Teilhabe in Kultureinrichtungen“ durch Citizens for Europe, dass ein sehr hoher Anteil der Personen mit „Migrationshintergrund“ in diesen Einrichtungen einen österreichischen oder schweizer „Migrationshintergrund“ hatte.*

*An diesem Beispiel wird schnell deutlich, dass die Kategorie „Migrationshintergrund“ keine hinreichend hohe Auflösung oder Binnendifferenzierung zulässt, da die genannten Gruppen andere Hürden erleben werden als z.B. Angehörige derselben Gruppen, die zudem Schwarz oder Angehörige der türkischen Diaspora sind.*

*Hinzu kommt, dass eine allein auf Basis von intransparent vorgenommenen Fremdzuschreibungen vorgelegte Schätzung notwendigerweise ungenau ist. Sie normalisiert somit eine fragwürdige, weil sachlich nicht als bestes Mittel identifizierbare Fremdzuschreibung und verletzt damit eines der Kernprinzipien der Gleichstellungsdatenerhebung (Ahyoud, Aikins, Bartsch et.al. 2018: S.33).*

## Abgrenzung „Migrationshintergrund“ und „von Rassismus betroffene Gruppen“



Statt der undifferenzierten Fremdzuschreibung sollte die aktive Selbstverortung mit direktem Bezug zu eventuellen Barrieren, Ausschlüssen oder Lücken in der Ansprache oder im Angebot erfolgen. So können genauere Maßnahmen zur Öffnung der jeweiligen Institutionen getroffen werden. Eine solche Befragung ist sowohl quantitativ (etwa in Form einer Online-Befragung) oder auch qualitativ (wie sie CfE im Rahmen von Forschung zu Nichtbesucher\*innen und Nichtakteur\*innen im Berliner Kulturbetrieb vorgenommen hat) möglich.

Insbesondere die direkt fallbezogene und intersektionale, also mehrere Ausschlussdimensionen (z.B. Geschlecht, Alter, Behinderung und Rassismuserfahrung) zusammenführende Auswertung einer solchen Befragung schafft einen differenzierten Einblick, der weit über die qualifizierte Schätzung hinausgeht. Hinter eine solche differenzierte Betrachtung sollten Münchner Einrichtungen nicht zurückfallen.

In einer, von CfE durchgeführten, qualitativen Forschung zu Ausschlüssen im Berliner Kulturbetrieb konnten Barrieren identifiziert werden, die bestimmte Gruppen davon abhalten, Kulturangebote der Stadt zu nutzen – eine intersektionale Analyse zeigt auf, wie Barrieren im Zusammenhang mit Rassismuserfahrung, Alter, Familienstatus und Elternschaft sich verschränken, aber auch wie davon betroffene Personen damit umgehen bzw. welche Maßnahmen konkret dafür sorgen können, dass Angebote der Stadt inklusiver werden (Aikins und Bechert, im Erscheinen). Die Einblicke, die durch einen solchen Zugang möglich werden, sind weitaus differenzierter, maßnahmengenauer und anwendungs- und umsetzungsrelevanter als eine qualifizierte Schätzung. Die durch diese Praxis gebundenen Ressourcen sollten eher in die systematische, fachlich differenzierte Analyse von Barrieren und Handlungsoptionen zu deren Abbau (Aikins und Gyamerah 2016) investiert werden.

Aikins, Joshua Kwesi / Bechert, Naomi: (i.E.)

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

Aikins, Joshua Kwesi / Gyamerah, Daniel (2016): Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: [www.vielfaltentscheidet.de/publikationen](http://www.vielfaltentscheidet.de/publikationen)

# Leitfragen zur Entwicklung der Datenerfassung

## Schritt 1

### Was wollen wir wissen und welche Daten benötigen wir dafür?

Wenn wir uns der Erfassung von Antidiskriminierungs- oder Gleichstellungsdaten nähern, sollten wir zunächst folgende Fragen klären:

#### Was möchte ich erfassen?

Geht es z.B. um Gleichstellung / Diskriminierung gesellschaftlicher Minderheiten oder geht es um sozialen Status?

Überlegung hierzu:

Welche Fehlinformation oder welches Stereotyp wird hiermit in der allgemeinen Wahrnehmung oftmals verknüpft?

**Beispiel:** „Migrationshintergrund“ – unzutreffende Verknüpfung:  
> nicht deutsch, beherrscht die deutsche Sprache nicht.

#### Wozu benötige ich die Information?

Was ist das eigentliche Ziel der Datenerhebung?

**Beispiel:** Geht es um die Frage von Sprachförderung, sollte der Bedarf für Sprachfördermaßnahmen ermittelt werden.

#### Welche Daten / Kategorien brauche ich, um mein Ziel zu erreichen?

Ist das Ziel schwer zu konkretisieren, weil (noch) zu unspezifisch?

Ist es deshalb schwierig, die konkret messbare, unmittelbar daran orientierte Frage zu bestimmen, ohne selbst Schubladen zu bedienen oder neue zu schaffen?

**Beispiel:** Messung von Diskriminierung

**Tipp:** es kann hilfreich sein,  
> zunächst eine kleine Gruppe qualitativ zu befragen,  
> dadurch die jeweiligen Hypothesen herauszuarbeiten,  
> die anschließend durch eine quantitative Befragung überprüft werden können.

#### Werden die erfassten Daten überhaupt gebraucht und auch genutzt?



# Schritt 2

## Wie werden die tatsächlich benötigten Daten erhoben?

Entscheidet man sich für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, sollten folgende Hinweise bei der Konzeption einer solchen Erfassung oder Überprüfung der eigenen Praxis Berücksichtigung finden.

Aus Sicht der Teilnehmer\*innen des Fachgesprächs der Fachstelle für Demokratie sind zudem folgende Punkte für das Verwaltungshandeln von Bedeutung:

- 1. Selbstidentifikation (Befragte können selbst angeben, wie sie sich identifizieren)**  
*Die Selbstbeschreibung der Befragten zur Selbst- und Fremdwahrnehmung ist in die Erfassung von Diskriminierung (und damit auch von Teilhabe) einzubeziehen.*
- 2. Freiwillige Teilnahme**
- 3. Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung**  
*Bei der Erfassung ist immer deutlich zu machen, dass diese Erfassung in einem Antidiskriminierungskontext stattfindet. D.h. das Ziel der Befragung / Erfassung – die Überwindung von (struktureller) Diskriminierung – sollte offengelegt werden.*
- 4. Anonymität der Befragten**
- 5. Beteiligung von Vertreter\*innen von diskriminierten Gruppen am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung**  
*Von Seiten der Verwaltung sollte mehr Dialog mit den Betroffenen / „vermessenen“ Personen stattfinden, um deren gleichberechtigte Teilhabe es geht.*
- 6. Möglichkeit, mehrere Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen anzugeben sowie eine intersektionale Auswertung**  
*Mehrfachidentitäten / Mehrfachdiskriminierungen sollten mitgedacht werden.*
- 7. Prinzip der Nichtschädigung (Daten dürfen nicht missbraucht werden)**  
*Wer hat wann und wie Zugriff auf die (Roh-) Daten?*
- 8. Arbeitsbereiche sind unterschiedlich**  
*Man kann und sollte von anderen Bereichen lernen, muss aber auch die spezifischen Bedingungen im jeweiligen Feld berücksichtigen.*

Grundlage für die hier skizzierten Punkte ist sind die „Sieben Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“, die von Citizens For Europe und den neuen deutschen Organisationen im September 2018 herausgegeben wurden (gleich ≠ gleich - Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten & positive Maßnahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz)" [https://neuedeutsche.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/RZ\\_NDO\\_Fact\\_ADGD\\_1\\_05.pdf](https://neuedeutsche.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/RZ_NDO_Fact_ADGD_1_05.pdf) sowie vertiefende bzw. ergänzende Einschätzungen aus dem Fachgespräch der Fachstelle für Demokratie im Jahre 2019.

# Beispiele aus Deutschland und Großbritannien

## Das Beispiel Berlin

### Befragung der Berliner Verwaltung

(Copyright 2019: Citizens For Europe gU. Alle Rechte vorbehalten. Auszug aus dem dort von Citizens For Europe verwendeten Fragebogen zur Erhebung von Gleichstellungsdaten in der Berliner Verwaltung)

### Welche der folgenden (Selbst-) Bezeichnungen trifft am ehesten auf Sie zu?

Diese Liste orientiert sich an den geografischen Bezügen und Selbstbezeichnungen von zahlenmäßig großen Gruppen in Deutschland und Berlin, sowie an den nach der UN-Antirassismuskonvention schutzwürdigen Gruppen. Da sich diese Bezeichnungen mit der Zeit ändern, fragen wir danach, welche „am ehesten“ für Sie passend erscheinen. Die Liste ist nicht vollständig und kann im letzten Feld – auch durch andere Schreibweisen – ergänzt werden. Mehrfachantworten sind möglich.

<input type="checkbox"/> Weiß
<input type="checkbox"/> Person of Colour
<input type="checkbox"/> Schwarz
<input type="checkbox"/> Jüdisch
<input type="checkbox"/> Russischsprachig jüdisch
<input type="checkbox"/> Muslimisch
<input type="checkbox"/> Sinti oder Roma
<input type="checkbox"/> Afrodeutsch
<input type="checkbox"/> Arabisch
<input type="checkbox"/> Asiatisch-Deutsch
<input type="checkbox"/> Polnisch-Deutsch
<input type="checkbox"/> Russlanddeutsch
<input type="checkbox"/> Türkisch-Deutsch
<input type="checkbox"/> Für mich treffen andere Selbstbezeichnungen zu und zwar:



Wichtig ist dabei insbesondere: Die Personen wählen die Kategorie, der sie sich zuordnen, selbst.

Zudem wichtig: Es gibt immer auch eine Leerzeile, so dass die Befragten darüber hinaus eine eigene Kategorie definieren können, falls sie sich den vorgegebenen Kategorien nicht zuordnen können oder wollen.



# Das Beispiel Großbritannien

## Befragung der britischen Bevölkerung nach *Ethnicity*

Ethnicity facts and figures

Help us improve this website – [answer 4 short questions](#).

[Ethnicity facts and figures](#)

## List of ethnic groups

In England and Wales, there are 18 ethnic groups recommended for use by government when they ask for someone's ethnicity. These are grouped into 5 broad ethnic groups, each with an 'Any other' option where respondents can write in their ethnicity using their own words.

The recommended ethnic groups are:

**White**

- English / Welsh / Scottish / Northern Irish / British
- Irish
- Gypsy or Irish Traveller
- Any other White background

**Mixed / Multiple ethnic groups**

- White and Black Caribbean
- White and Black African
- White and Asian
- Any other Mixed / Multiple ethnic background

**Asian / Asian British**

- Indian
- Pakistani
- Bangladeshi
- Chinese
- Any other Asian background

**Black / African / Caribbean / Black British**

- African
- Caribbean
- Any other Black / African / Caribbean background

**Other ethnic group**

- Arab
- Any other ethnic group

In Wales, the first option in the White broad category is changed so that Welsh appears first in the list, followed by English, Scottish, Northern Irish and British.

See statistics on the [population of England and Wales](#) broken down by ethnicity.

[Open all](#)

# FAQ zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

## Was sind Gleichstellungsdaten?

Gleichstellungsdaten, im Englischen bekannt als Equality Data, sind Daten, die erhoben werden, um strukturelle Benachteiligungen (z.B. auf Grund des Geschlechts) analysieren und durch gezielte Maßnahmen (z.B. Gleichstellungspläne für Frauen im Rahmen des sogenannten Gender Mainstreaming) abbauen zu können. Zukünftig sollten auch Gleichstellungsdaten erhoben werden, die andere Benachteiligungen, wie rassistische Diskriminierung und insbesondere das Zusammenwirken von verschiedenen Formen von Diskriminierung (z. B. auf Frauen, die wegen ihrer zugeschriebenen Herkunft benachteiligt werden), aufdecken. Wenn Gleichstellungsdaten aufzeigen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen in Institutionen und Unternehmen unterrepräsentiert sind, dann ist dies eine erste Grundlage, um inklusivere Strukturen zu etablieren. Gerade der öffentliche Sektor hat hier eine besondere Verantwortung, die Vielfalt der Gesellschaft, für die er arbeitet, abzubilden – und häufig eine Vorreiterrolle in der Verwirklichung von Gleichstellung.

## Warum brauchen wir Gleichstellungsdaten?

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

Ein Beispiel für die Notwendigkeit und erste Erfolge von Gleichstellungsdaten ist die gezielte Förderung von Frauen im Rahmen von Gender Mainstreaming Maßnahmen. Diese zeigen: Es ist möglich, struktureller Benachteiligung mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken – wenn zuvor erfasst wurde, wie sich Diskriminierung konkret äußert.

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

## Ist es nicht rassistisch, Menschen in Kategorien einzuteilen?

Nein, denn bei Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten geht es nicht um Schubladen. Ziel der Erhebung ist nicht, dass sich Menschen einer starren Identität /Kategorie zuteilen, der sie sich dann für immer zuordnen müssen. Ziel ist auch nicht, Kategorien und Begriffe festzulegen, mit denen sich dann alle so Bezeichneten positiv identifizieren müssen. Bei der Erstellung von Kategorien für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten geht es stattdessen im Kern darum herauszufinden, aufgrund welcher Zuschreibungen Menschen diskriminiert werden. So kann sich jemand selbst als Deutsche\*r fühlen und bezeichnen, von anderen aber beispielsweise auf Grund seines\*ihres Aussehens oder seines\*ihres Glaubens als fremd betrachtet werden. Daher werden Befragte nicht nur nach ihrer Selbstidentifikation gefragt, sondern vor allem danach, wie andere sie sehen und aufgrund welcher (Fremd-) Zuschreibungen sie diskriminiert werden. Die Kategorien sind also keine immer gleichen Schubladen, sondern sind situativ, diskriminierungsbezogen und somit wandelbar.

## Ist das laut Datenschutz nicht illegal?

Nein, im Gegenteil: Die deutsche Bundesregierung hat die UN-Anti-Rassismuskonvention („Internationale Konvention zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung“, kurz ICERD), ratifiziert und wurde 2015 erneut von dem zuständigen Komitee mahndend darauf hingewiesen, Daten über die nach ICERD schutzwürdigen Gruppen (von Rassismus betroffene Gruppen) zu erheben, um ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen. Dabei betonte der die Konvention überwachende UN-Antirassismusausschuss, dass die Erhebung des Migrationshintergrunds nicht ausreichend ist. Der Datenschutz sollte und muss jedoch bei der Erhebung differenzierterer Daten unbedingt eingehalten werden, nicht zuletzt, da es sich dabei oft um sogenannte „besondere Arten personenbezogener Daten“ (Bundesdatenschutzgesetz § 3 Absatz 9) – also besonders sensible Daten – handelt, deren Erhebung und Verarbeitung nach EU-, Bundes- und Landesdatenschutzvorgaben nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt ist. Dazu gehört insbesondere das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und die Sicherstellung von „technischen und organisatorischen Maßnahmen“. Die umfassende Erhebung von Gleichstellungsdaten in Großbritannien zeigt zudem, dass die Erhebung konform mit EU-Datenschutzvorgaben ist.



### Warum sollte ich meine Erfahrungen erfassen lassen?

Von Diskriminierung betroffene Menschen könnten sich fragen, warum sie ihre Erfahrungen überhaupt erfassen lassen sollten. Diese Frage ist berechtigt. Denn bisher gibt es in Deutschland kein differenziertes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring und keine unabhängige Beschwerdeinstanz, die auch Sanktionen aussprechen kann. Alltagsdiskriminierung sowie strukturelle Diskriminierung bleiben bisher meist folgenlos. Betroffene können auf nationaler Ebene nicht auf die positive Erfahrungen in diesem Zusammenhang zurückblicken. Es gilt diese bisher nicht dagewesene Praxis in Deutschland zu etablieren. Denn nur, wenn Diskriminierungserfahrungen benannt werden, kann ein umfassendes Bild der Realität von Diskriminierung erfasst werden. Die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ist die Voraussetzung, um systematisch gegen Diskriminierung in Organisationen vorzugehen. Denn dadurch kann institutionelle Diskriminierung nachgewiesen werden, also die Muster der Diskriminierung jenseits der Einzelfälle. Dies umfasst Formen von Diskriminierung, die sich z. B. auch aus vermeintlich neutralen Gesetzen und Verfahren ergeben.



### Warum die Unterscheidung zwischen Menschen?

Weil Diskriminierung real ist: Menschen werden u. a. dadurch diskriminiert, dass sie von anderen „in eine Schublade gesteckt“ und dann aufgrund dieser Zuschreibungen schlechter behandelt, abgewertet oder zum Beispiel für weniger intelligent gehalten werden. Dies kann bewusst oder unbewusst, im persönlichen Umgang sowie „unpersönlich“ durch Verfahren oder Regeln geschehen, die im Endeffekt bestimmte Menschen benachteiligen (bspw. Frauen), oder bevorzugen (bspw. Männer). Die Realität der Diskriminierung bedeutet, dass diese Unterscheidungen materielle Konsequenzen haben und deshalb sowohl die Benachteiligten als auch die Bevorzugten benannt werden. Wenn wir das nicht wahrnehmen und durch Daten erheben, können wir insbesondere die Menschen nicht schützen und ermächtigen, in deren Leben sich mehrere dieser Facetten überschneiden, zum Beispiel weil sie als asiatische Frauen oder Schwarze Trans\*personen auf eine bestimmte Weise diskriminiert werden. Wenn der Ansatz der „Colourblindness“ (Farbenblindheit) vorherrscht, kann Diskriminierung nicht abgebaut werden.



### Wer entscheidet, wonach gefragt wird?

Um Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben, sind differenzierte Fragebögen notwendig. Diese beinhalten unter anderem Fragen nach der teils zugeschriebenen Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen. Eine Kategorie kann zum Beispiel türkisch-deutsch, weiß oder auch Sinti und Roma sein. Dabei stellt sich die Frage, wer darüber entscheidet, welche Kategorien in dem Frageinstrument aufgelistet werden. In Anlehnung an die Kernprinzipien der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sollten die Kategorien im Austausch mit Vertreter\*innen zu befragender Gruppen entwickelt werden und mit Forscher\*innen, die die spezifische Geschichte in Deutschland berücksichtigen. Die Kategorien sind keine starren Schubladen, sondern den Gegebenheiten in Deutschland anzupassen, so wie dies bspw. auch in Kanada, Großbritannien und den USA praktiziert wird.



### Gibt es keine bessere Lösung für das Problem der Diskriminierung?

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



### Ist eine solche Datenerhebung trotz der deutschen Geschichte möglich?

Gerade vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte ist es wichtig, dass sehr genau darauf geachtet wird, ob und wie institutionelle Diskriminierung bestimmte Gruppen fortlaufend benachteiligt. Besonders das Entwickeln und Anwenden von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten – in Übereinstimmung mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung und dem Prinzip der Nichtschädigung – ist daher besonders relevant. Denn Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zwingen Menschen nicht in diskriminierende, statische Schubladen, sondern erfassen im Gegenteil die wandelbare Realität erlebter Diskriminierung. Zentral dabei ist, dass eine solche Form der Datenerhebung strukturell benachteiligte Gruppen schützt, gerade indem sie Ungleichbehandlung und Diskriminierung differenziert erfassbar macht. Dies lässt sich durch die Anwendung der – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte erarbeiteten – Kernprinzipien gewährleisten.

