

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>

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