

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) in Deutschland und im internationalen Kontext

Eine Expertise von



Citizens For Europe

Postfach 080641, 10006 Berlin

Bereich: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership

www.citizensforeurope.org / www.vielfaltentscheidet.de

Autor*innen: Joshua Kwesi Aikins, Daniel Gyamerah und Deniz Yıldırım
für den Deutschen Bundestag // Fachkommission Integrationsfähigkeit

INHALT

Executive Summary	2
1. Definition und Anwendungsfelder von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten.....	3
1.1 Integrationsfähigkeit und Gleichstellung	3
1.1. Definition von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten	7
1.3 Anwendungsfelder	10
2. Empfehlungen zur Erhebung und Nutzung von ADGD auf Europäischer Ebene	12
2.1 Europäische Union	12
2.2 Europarat	12
2.3 Fundamental Rights Agency der Europäischen Union	13
3. Empfehlungen zur Erhebung und Nutzung von ADGD auf UN-Ebene	14
3.1. Der UN-Wirtschafts- und Sozialrat (CESCR)	14
3.2. Der UN-Antirassismusausschuss (CERD)	15
3.3 Empfehlungen der Working Group on People of African Descent	16
4. Risiken von ADGD	17
5. Forschungsethische Prinzipien und wissenschaftliche Methoden zur Erhebung von ADGD	19
5.1.7 Kernprinzipien zur Erhebung von ADGD	19
5.2. Ethik der ADGD: Konzeptionelle Beteiligung, Standpunktdiversität und die Politics of Evidence	20
5.3 Wissenschaftliche Methoden zur Erhebung von ADGD	20
6. Praktische Erfahrungen mit ADGD in anderen Ländern	22
6.1 Großbritannien und Irland	22
6.2 USA	24
7. Praktische Erfahrungen mit ADGD in Deutschland	25
7.1 ADGD zu Geschlecht	26
7.3 ADGD zu Behinderung	26
7.4 ADGD-Testbefragungen der ADS und des SOEP Innovation Panels	26
7.5 Vielfalt Entscheidet – Diversity in Leadership	27
8. Schlussfolgerungen	28
Literaturverzeichnis	30

Executive Summary

Differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD), die von einem intersektionalen, historisch informierten Verständnis von Diskriminierung ausgehen, sind für eine Analyse der Integrationsfähigkeit Deutschlands zentral. Eine Operationalisierung von Integrationsfähigkeit muss Hürden, Barrieren und Ausschlüsse jenseits des zur Erfassung komplexer Diskriminierungsdynamiken ungeeigneten „Migrationshintergrundes“ sichtbar machen. Zielgerichtete Integrations- und Antidiskriminierungspolitik ist nur möglich, wenn disproportionale Repräsentation, Benachteiligungen oder in sonstiger Form nicht sachlich begründbare, nicht zufällig auftretende Ungleichheiten systematisch erfasst werden.

In Deutschland werden bereits routinemäßig ADGD erhoben, allerdings sind diese zumeist auf ein binäres Geschlechterverständnis und ein medizinisches Verständnis von Behinderung beschränkt. Sie müssen daher auf Basis einer horizontalen und intersektionalen Perspektive mindestens um die Diskriminierungsdynamiken Rassismus, (Cis- bzw. Hetero-)Sexismus, Ableismus inkl. sozialer Perspektiven auf Behinderung sowie um Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, der körperlichen Erscheinungsform sowie der Ost-/West-Sozialisation ergänzt werden. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, die diesen Kriterien genügen, bieten eine wichtige Möglichkeit, intersektionale Diskriminierungseffekte zu erfassen und differenziert zu analysieren. Sie sind daher zentrales Instrument einer aktiven Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik.

ADGD können auf institutioneller, sektoraler und gesamtgesellschaftlicher Ebene erhoben werden und einen Beitrag zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen, zur Identifikation und zum Abbau struktureller bzw. institutionell verankerter Barrieren leisten. ADGD bieten die einzige Möglichkeit, strukturelle bzw. institutionelle Diskriminierung auf den genannten drei Ebenen systematisch zu erfassen. Sie machen Bedarfe für strukturelle Förderung und positive Maßnahmen sichtbar und systematisch beobachtbar – und Gleichstellungsmaßnahmen damit besser steuerbar.

Aus diesen Gründen haben der UN-Sozialausschuss und der UN-Antirassismusausschuss die Bundesrepublik Deutschland mehrfach aufgefordert, differenzierte ADGD zu erheben. In Deutschland werden mit Verweis auf die deutsche Geschichte Risiken diskutiert, die mit der Erhebung von ADGD einher gehen können. Diese sind insofern begründet, als dass die Erhebung sogenannter besonderer, personenbezogener Daten immer einer großen Sorgfalt bedarf, um Restigmatisierung und Datenmissbrauch zu verhindern. Dass ADGD in Deutschland datenschutzkonform, nach stringenten ethischen Prinzipien, und unter konzeptioneller Beteiligung von Diskriminierungserfahrenen erhoben werden können, zeigt das von Citizens For Europe (CFE) durchgeführte Pilotprojekt „Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ (Aikins, Bartsch, Gyamerah, & Wagner, 2018)

In anderen Ländern innerhalb wie außerhalb Europas wie Großbritannien, Irland, Finnland oder Kanada werden ADGD erhoben und zum Monitoring und für die Ausgestaltung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen verwendet. Der UN-Sozialausschuss, der UN-Antirassismusausschuss sowie der Menschenrechtskommissar des Europarates haben Deutschland wiederholt dazu aufgefordert, ADGD nach internationalen Standards zu erheben. Zivilgesellschaftliche Akteur*innen haben basierend auf Konsultationen mit vulnerablen Gruppen

und Expert*innen Forschungsstandards entwickelt, die für den deutschen Kontext erweitert wurden. Für den deutschen Kontext entwickelte Methoden der Befragung weisen dabei mit der Differenzierung zwischen diskriminierungsrelevanter Fremdzuschreibung und deren positiver Selbstidentifikation von Diskriminierten über ADGD-Praxis in den USA, Großbritannien oder Irland hinaus.

Die Potentiale von ADGD machen deutlich: Eine datenschutzkonforme Erhebung von ADGD, welche vulnerable Gruppen konzeptionell und substantiell einbezieht, ist in sich bereits ein Indiz für die Integrationsfähigkeit einer Gesellschaft bzw. eines politischen Gemeinwesens.

1. Definition und Anwendungsfelder von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

1.1 Integrationsfähigkeit und Gleichstellung

Ziel der Fachkommission Integrationsfähigkeit ist es, die wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen, gesellschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen für Integration zu beschreiben und Vorschläge für Standards zu machen, wie diese verbessert werden können. Dafür ist eine Analyse, die alle genannten Faktoren verknüpft und im Hinblick auf relevante Integrationshemmnisse operationalisiert, zentral. Angesichts der Gleichzeitigkeit von gesellschaftlichem und demographischem Wandel sowie strukturell verankerten Barrieren für die Integration von zunehmend vielfältigen Bevölkerungsgruppen, Lebensumständen und -entwürfen zeigt sich, dass die Identifikation von strukturellen Ausschlussdynamiken wesentlich ist – genau wie von aktiven Gleichstellungsmaßnahmen, welche diesen Dynamiken entgegenwirken.

Integrationspolitik muss daher eine aktive Gleichstellungspolitik beinhalten. Diese muss die intersektionale, also mehrere Diskriminierungsdynamiken verschränkende, empirische Analyse von Ausschlüssen zur Grundlage von Gleichstellungspolitik und -maßnahmen machen. Hierfür sind differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zentral. Denn Integrationshemmnisse sind, wie auch andere Formen struktureller Ausschlüsse, meist nicht nur entlang einer einzigen Dimension wirksam. Ein horizontales und intersektionales Verständnis von Integrationshemmnissen ist daher wichtig, um diese in ihrer komplexen Wirkung erfassbar zu machen.

Aus einer historisch und sozialwissenschaftlich informierten Perspektive erscheinen strukturelle Ausschlüsse und Diskriminierungsdynamiken als wesentliche Hemmnisse für Chancengleichheit, die eine zentrale Grundvoraussetzung für Integration darstellt. Der aktuelle Integrationsdiskurs ist einer so differenzierten Betrachtung wenig förderlich: Dem Integrationsdiskurs in der deutschen Politik und Öffentlichkeit mangelt es am Einbezug differenzierter empirischer Befunde, die aktuelle Ausschlussrealitäten und Diskriminierungsdynamiken adäquat erfassen. Der normativ aufgeladene Diskurs lädt nach wie vor dazu ein, „Integrationsleistungen“ von vermeintlich Anderen einzufordern, die sich kulturell an die deutsche Mehrheitsgesellschaft anpassen sollen.

Explizit oder implizit präsente Kernprämissen sind dabei, dass

- a) es eine historisch, wenn nicht gegenwärtig, homogen imaginierte weiße¹ „deutsche“ Gesellschaft und Kultur gibt, in die sich Ankommende und hier geborene nicht-weiße Menschen integrieren müssen,
- b) Integrationsverläufe nur unidirektional und bezogen auf soziale Mobilität aufwärts verlaufen können (Anpassung an die Mittelschicht) sowie
- c) der Wille zur kulturell assimilatorisch verstandenen Integration eine Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe und Aufnahme in die Dominanzgesellschaft darstellt.

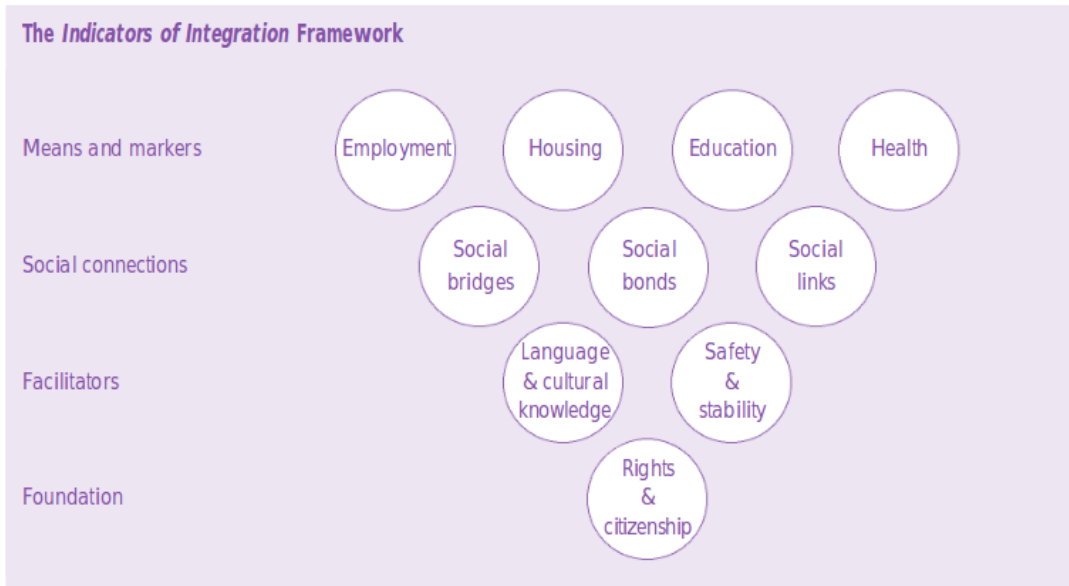
Diese Prämissen strukturieren auch vermeintlich ausgewogene Positionen, die von einer „Bringschuld“ auf beiden Seiten ausgehen und somit einräumen, die zu Integrierenden und die Mehrheitsgesellschaft hätten beide Integrationspflichten. Zwar ist diese Grundaussage in Bezug etwa auf die Akzeptanz der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der Menschenrechte richtig – dennoch wird sie häufig mobilisiert, um Integrationsleistungen einseitig von Personen und Gruppen vermeintlich anderer Herkunft einzufordern. Die Bereitschaft der Dominanzgesellschaft, vermeintlich andere Präsenzen zu tolerieren wird dabei bereits als „Integrationsleistung“ verbucht.

Dies verfestigt auch in heutigen Debatten einen assimilatorischen Grundgedanken, der die Vielfalt der Gesellschaft in Deutschland sowie die Lebensrealitäten von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrenen negiert. Demgegenüber steht die wachsende Zahl von in Deutschland geborenen und/oder sozialisierten Personen mit Rassismuserfahrung: Ihre Lebensrealität passt nicht in die Erklärungsmuster eines Integrationsdiskurses, der sich auf vorgeblich kulturelle oder gar identitäre „Andersartigkeit“ fokussiert. Die Erfahrungen von hier sozialisierten, aber dennoch als anders markierten Diskriminierten und Desintegrierten können dabei helfen, auch die Barrieren, die Migrant*innen und Nicht-Deutschsprachige erleben, neu zu evaluieren. Diskriminierung wird dabei als eine relevante Dynamik verstanden, deren Ergebnis auch die Desintegration von Personen oder Gruppen ist, die Integration wünschen und leben.

Vor diesem Hintergrund identifiziert das vom britischen Innenministerium 2004 vorgelegte *Indicators of Integration Framework* „Rechte und Staatsbürgerschaft“ nicht als Ergebnis „erfolgreicher“ Integration, sondern als deren Fundament (siehe Abb. 1).

Abb. 1

1 Die Geschichte von Sinti und Roma und Schwarze Geschichte in Mitteleuropa zeigen, dass Deutschland zu „keinem Zeitpunkt homogenes, „weißes“ Land“ gewesen ist (Aikins & Supik 2017:99)



(Ager, Strang 2004)

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt auch der Gleichstellungsgedanke, der nicht die kulturelle Angleichung, sondern den Abbau von Ungleichbehandlung und Benachteiligung sowie die strukturelle Sicherstellung von Zugängen fokussiert und damit auch Barrieren und Hürden identifiziert, um Diskriminierung abzubauen. Ziel der Gleichstellung von rassistisch diskriminierten und rassistisch nicht diskriminierten Menschen sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ist die gleichberechtigte Partizipation im „politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens“ (UN-Antirassismuskonvention Art 1).

Um die realpolitische Umsetzung von Gleichstellung unterstützen zu können, muss jedoch erst einmal festgestellt werden, entlang welcher Dimensionen Diskriminierung stattfindet, wer durch welche Ausschlussmechanismen benachteiligt wird und wie Diskriminierungsdynamiken im Zeitverlauf zusammenwirken und Ungleichheit zementieren.

Eine wichtige Voraussetzung für eine solche Analyse ist das Identifizieren von Ausschlussdynamiken sowie der sich daraus ergebenden Gruppen, die gleichgestellt werden sollen: In Kanada benennt beispielsweise der Employment Equity Act sowohl Diskriminierungsrealitäten, als auch zu fördernde Gruppen und notwendige Maßnahmen:

„The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.”
(Employment Equity Act, Government of Canada, 1995)

Die explizite Benennung von „sichtbaren Minderheiten“² spricht dabei eine Diskriminierungsrealität an, die auch die deutsche Bundesregierung bereits in ihrem 19.–22. Staatenbericht an den die UN-Antirassismuskonvention überwachenden Ausschuss 2013 (vgl. Bundesministerium der Justiz 2013) benannt hat: Dort werden mit jüdischen und muslimischen Menschen, Sinti und Roma und Schwarzen Menschen, vier besonders vulnerable Gruppen identifiziert.

In Deutschland wird zur Erfassung von Diskriminierung bisher meist noch auf das statistische Konstrukt des sogenannten Migrationshintergrundes zurückgegriffen. Dabei macht die Bundesregierung sowohl in ihrem 19.–22. Staatenbericht (vgl. Bundesministerium der Justiz 2013) sowie im aktuellen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus, Homophobie und Transfeindlichkeit (Bundesregierung, 2017) implizit deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund und rassistisch Diskriminierte keine Gruppen sind, die sich vollständig überschneiden. So gibt es bspw. Menschen mit Migrationshintergrund, die nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen sind (z. B. weiße Migrant*innen aus Österreich) und auch rassistisch Diskriminierte, die keinen Migrationshintergrund haben (z. B. Menschen aus der Schwarzen Community, die in der fünften Generation in Deutschland leben oder deutsche Sinti). Wenngleich es zwischen allen genannten Gruppen zu Überschneidungen kommt, bleibt dennoch die Tatsache bestehen, dass das statistische Konstrukt für Migrant*innen und nachfolgende Generationen als Fremdbezeichnung negativ konnotiert ist und auch konzeptionell zunehmend an seine Grenzen stoßen wird, da es nur die 1. und 2., in bestimmten Konstellationen selten auch die 3. Generation, erfasst (Baumann et al. 2018). Darüber hinaus ist die Kategorie „Migrationshintergrund“, die vorgeblich nur eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte dokumentiert, implizit mit Zuschreibungen ethnisierte Differenz aufgeladen: „Education research and the micro-census have been in the forefront of developing categories such as migration background, birthplace of parents, language spoken at home or non-German language of origin to mark but not to name ethnicity.“ (Farkas 2017) Demgegenüber zeigt aktuelle Forschung in Deutschland, dass eine strukturelle Integration in den Arbeitsmarkt insbesondere für Angehörige vulnerablen Gruppen (von den Autor*innen als „groups facing salient ethnic boundaries“ bezeichnet) nicht mit einer Abnahme von erlebter Diskriminierung einhergeht:

2 Hierfür gilt es, für den deutschen Kontext geeignete, rechtsfähige Begriffe zu finden. In einer Abwägung der Vor- und Nachteile von Formulierungen für eine Novellierung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes, das von den Autor*innen der vorliegenden Expertise mitverfasst wurde, wird die „Benennung der Gruppen entsprechend der Formulierungen in anderen Ländern“ (Gyamerah et al., 2019) als eine von vier Möglichkeiten evaluiert: „Black and Asian Minority Ethnic (BAME) und weiße Menschen sind gleichzustellen“ (angelehnt an den Sprachgebrauch in GB) oder „sichtbare Minderheiten und weiße Menschen sind gleichzustellen“ (angelehnt an den Sprachgebrauch in Kanada). Diese Option wird jedoch für Deutschland als problematisch beschrieben: „Der dritte Vorschlag lässt sich nicht adäquat ins Deutsche übersetzen und entspricht auch nicht dem spezifischen deutschen Kontext („BAME“) bzw. reproduziert rassistische Perspektiven („sichtbare Minderheiten“), da er rassistisch Diskriminierte als sichtbar markiert und weiße Menschen implizit unsichtbar macht“ (ebenda). Stattdessen wird vorgeschlagen, eine „Benennung der abstrakten Analysekatoren“ vorzunehmen: „Rassistisch Diskriminierte und rassistisch Nichtdiskriminierte sind gleichzustellen. Der letzte Vorschlag erscheint aktuell als der beste Ansatz, um den Gleichstellungsgedanken im Berliner PartIntG zu verankern: Rassistisch Diskriminierte werden ins Zentrum gestellt, ohne von aktuellen Selbstbezeichnungspraxen abhängig zu sein, die sich auch mit der Zeit ändern. Gleichzeitig ist er flexibel genug, um auch neue, von Rassismus betroffene Gruppen perspektivisch mitzudenken. Zudem ist die Kurzform „rassistisch Diskriminierte“ anstelle von „rassistisch diskriminierte Menschen“ kurz und eingängig, dass einer Benennung in einem Gesetzestext nichts im Wege steht“ (ebenda).

„For groups facing salient ethnic boundaries, integration does not come along with less perceived discrimination.“(Diehl & Liebau, 2017, S. 1)

Eine Operationalisierung der Integrationsfähigkeit Deutschlands muss daher die Dimension der Diskriminierung beinhalten, um die Realität von Integration und Exklusion – und deren Gleichzeitigkeit – differenziert erfassen zu können. An die Stelle vereinfachender Gleichsetzungen beispielsweise von Erfolg auf dem Arbeitsmarkt mit pauschalisierter „Integration“ kann so die Vielschichtigkeit von Ein- und Ausschlüssen in eine komplexere, intersektionale Lebenswelt treten, in der z. B. Integration in den Arbeitsmarkt mit gleichzeitiger sozialer Desintegration einhergehen kann.

Erfahrungen bei der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zeigen, wie wichtig hier neben positiven Maßnahmen auch das datenbasierte Monitoring und Steuern der Entwicklung ist. Dies gilt auch für die Gruppe rassistisch diskriminierter Menschen und die Realität intersektionaler Ausschlüsse: Frauen mit Rassismuserfahrung können bspw. von Frauenförderung, die nicht gleichzeitig auch rassistische Diskriminierung bearbeitet, gar nicht oder nur begrenzt profitieren. Für eine datenbasierte und effektive Steuerung zum Abbau von strukturellen Hürden und Diskriminierung und zur Sicherung des Zugangs zu öffentlichen Gütern ist eine differenzierte Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) notwendig – gerade auch, um die beschriebenen intersektionalen Zusammenwirkungen unterschiedlicher Ausschlüsse in den Blick nehmen zu können.

Die Debatte um ADGD ist in Deutschland stark von einer Spannung zwischen der Notwendigkeit eines umfassenden Schutzes vor Diskriminierung und der Befürchtung, die Erfassung von Diskriminierung entlang bestimmter Kategorien würde diese legitimieren, geprägt. Beide Perspektiven verweisen dabei auf die deutsche Geschichte: Sie wird sowohl als Argument für die Notwendigkeit einer robusten, historisch informierten Antidiskriminierungspolitik als auch als Caveat bezüglich der Reinszenierung beispielsweise rassistischer Zuschreibungen und der Gefahr, dass ADGD in diskriminierender Weise missbraucht werden könnten, ins Feld geführt (siehe Abschnitt „Risiken“). Die Debatte ist dabei häufig von einer mangelnden Differenzierung geprägt – es wird zu selten zwischen einem eng gefassten und einem weit gefassten Verständnis von ADGD unterschieden. Dass diese Unterscheidung relevant ist, zeigt jedoch ein Blick in die Anwendungsfelder von ADGD. Im Folgenden sollen ADGD daher zunächst definiert werden, die Definitionen werden dann durch eine kurze Betrachtung unterschiedlicher Anwendungsfelder illustriert.

1.1. Definition von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

In Deutschland ist die Datenlage zum Ausmaß der Diskriminierungen und Diskriminierungserfahrungen betroffener Gruppen noch unzureichend. Entweder werden dafür Daten aus der Diskriminierungsberatung oder aus Gerichtsurteilen herangezogen, die jedoch nur einen sehr kleinen Ausschnitt des tatsächlichen Ausmaßes zeigen, da es

- a) weder bundes- noch länderweite Standards zur Erfassung von Diskriminierung in Melde- und Beratungsstellen gibt,
- b) nur erhoben werden kann, wer sich aktiv gegen Diskriminierung zur Wehr setzt – und dies ist nur ein Bruchteil der tatsächlichen Fälle – sowie

c) in wissenschaftlichen Studien entweder die Diskriminierung einzelner Gruppen, Diskriminierung entlang bestimmter Diskriminierungsmerkmale (Beeinträchtigung/Behinderung, Migrationshintergrund, Geschlecht u. a.) oder aber einzelne Lebensbereiche ((Aus-)Bildung, Wohnungsmarkt) beleuchtet werden.

Dieses Datendesiderat kann durch die Erhebung von ADGD geschlossen werden. Als ADGD werden qualitative und quantitative Daten bezeichnet, die mit dem Ziel erhoben oder dazu verwendet werden, unter Mitgliedern und/oder Beschäftigten einer Organisation, einer Bevölkerungsgruppe oder der Gesamtbevölkerung Inzidenzen und Dynamiken von Diskriminierung zu erfassen. Ziel der ADGD ist dabei, eine Analyse von Diskriminierungsrealitäten sicherzustellen, die geeignete und gezielte Gleichstellungsmaßnahmen ermöglicht. ADGD bieten die einzige bewährte Methode, um das Vorhandensein und die Entwicklung insbesondere auch institutioneller Diskriminierung systematisch quantitativ zu erfassen und bearbeitbar zu machen.

ADGD im engeren Sinne – also primäre ADGD – sind Daten, die explizit mit dem Ziel erhoben werden, die Diskriminierung bestimmter Gruppen zu erfassen. Dabei sind die Kategorien, entlang derer Diskriminierung erfasst werden soll, meist festgelegt, d. h. der Datenerhebung liegen explizite, häufig aber auch implizite Annahmen über die zu erfassende Diskriminierungsdynamik zugrunde. Die Kategorie „Migrationshintergrund“ ist beispielsweise eng mit der impliziten Annahme verknüpft, dass nicht-deutsche Herkunft zu Diskriminierung führt. Eine stringenter Operationalisierung, die von Diskriminierungsrealitäten ausgeht, macht jedoch schnell deutlich, dass der Migrationshintergrund als Kategorie zu diesem Zweck unzureichend ist, weil er wie ausgeführt sowohl Menschen bezeichnet, die aufgrund von rassistischen Zuschreibungen diskriminiert werden also auch eine große Gruppe, bei der dies nicht der Fall ist. Gleichzeitig hat eine wachsende Zahl an Personen mit Rassismuserfahrung in Deutschland keinen Migrationshintergrund.

Die Erhebung von primären ADGD setzt daher eine Operationalisierung voraus, die die Realität von Diskriminierungsdynamiken in Deutschland differenziert abbildet. Dazu zählt eine intersektionale Perspektive, um die Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken erfassen zu können. Mindestens Sexismus, Hetero- und Cis-Sexismus, Rassismus, Ableismus, Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft sowie Diskriminierung aufgrund der körperlichen Erscheinungsform sowie der Ost-/West-Sozialisation sollten dezidiert abgefragt werden.

Primäre ADGD können in unterschiedlicher Form erhoben werden, je nach Erhebungsart unterscheidet sich die Auflösung, Differenzierungstiefe und intersektionale Auswertbarkeit. Eine auf wenige Merkmale beschränkte und daher nur begrenzt intersektional auswertbare, aber in Gerichtsverfahren verwendbare Form der ADGD stellen Testing-Verfahren dar:

„Bei einem Testing-Verfahren wird das Verhalten einer Person daraufhin überprüft, ob sie sich (mindestens) zwei Personen gegenüber unterschiedlich verhält, die sich in einem Diskriminierungsmerkmal unterscheiden, jedoch ansonsten möglich ähnlich sind. Testing-Verfahren können abhängig (reaktiv) oder unabhängig (initiativ) von einem vorherigen Ausgangsfall durchgeführt werden. Sie können sich auf einen konkreten Einzelfall beziehen oder darauf ausgelegt sein, das Ausmaß diskriminierendes Verhaltens in einer Region oder Branche empirisch und sozialwissenschaftlich zu untersuchen.“ (Klose & Kühn 2010)

Differenziertere primäre ADGD lassen sich auch in Form von Befragungen erheben – sowohl die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als auch die Innovationsstichprobe des Sozioökonomischen Panels (SOEP) hat Aspekte einer solchen Befragung zu Diskriminierungserfahrungen pilotiert. Die von CFE im Rahmen des Projektes „Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ (Ahyoud et al., 2018) pilotierte und in der Folge in Berliner Kultureinrichtungen, unter Antragstellenden eines Kulturförderfonds sowie einer Graduiertenschule der Universität Potsdam durchgeführte Befragung stellt die in Bezug auf Diskriminierungsdynamiken bisher differenzierteste Erhebung von ADGD in Deutschland dar (siehe auch Abschnitt 7.5 Vielfalt Entscheidet – Diversity in Leadership).

ADGD im weiteren Sinne – sekundäre ADGD – bezeichnen die Auswertung von Daten aus bereits bestehenden Datensätzen, die zu anderen Forschungszwecken erhoben wurden und nun anhand von Sekundäranalysen zur Erhebung von Diskriminierung genutzt werden. Hier können beispielsweise durch Verknüpfung von Daten mit diskriminierungsrelevanten Merkmalen neue Einsichten generiert werden. So können etwa Mobilitätsdaten im Stadtraum zu ADGD werden, wenn eine geschlechtsaggregierte Auswertung zeigt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bewegungsmuster an den Tag legen, die evtl. mit der Beleuchtung von Gehwegen oder der Bereitstellung von Frauen*parkplätzen zusammenhängen.

Die Erhebung von ADGD ist notwendig, um die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgehaltenen, im Grundgesetz verankerten und in weiteren Menschenrechtspakten wie denen der UN-Antrassismuskonvention (ICERD), der UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) und der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) ausdifferenzierten Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz vollumfänglich umzusetzen. Denn ohne eine differenzierte Datenerhebung bleiben Diskriminierungsdynamiken, insbesondere strukturelle und/oder institutionelle Ausschlüsse, die sich auch aus vorgeblich neutralen Regelungen, Verfahren oder Abläufen ergeben können, unsichtbar. ADGD ermöglichen die Abbildung des Ist-Zustandes, die eine Grundlage für jegliche Planung im Bereich Diskriminierungsschutz, Antidiskriminierungspolitik, Fort- und Weiterbildung und/oder Positive Maßnahmen darstellt. Ohne eine systematische Erfassung von ADGD bleiben Antidiskriminierungsmaßnahmen somit weitgehend auf die Ebene der Bearbeitung von Einzelfällen beschränkt. In solchen Fällen kann Antidiskriminierungspolitik aktuelle Diskriminierungsdynamiken und -konjunkturen nicht differenziert einbeziehen. Damit bleibt sie ohne den Einbezug von ADGD in die Konzipierung, Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Antidiskriminierungsmaßnahmen weit hinter dem Schutzniveau zurück, das sich aus einer Anerkenntnis der strukturellen Verankerung von Diskriminierung ergeben muss.

Wenn ADGD regelmäßig erhoben werden, können aus den im Zeitverlauf ablesbaren Entwicklungen die Konjunkturen bestimmter Diskriminierungsformen gegenüber vulnerablen Gruppen erfasst und durch gezielte Schutz- bzw. Ausgleichsmaßnahmen bearbeitet³ werden.

³ Die Qualität von Daten zu rassistischer Diskriminierung bis hin zu Hassverbrechen bleibt in Deutschland mangels einer systematischen, gruppenspezifischen Erfassung hinter internationaler guter Praxis und wiederholten Empfehlungen an Deutschland beispielsweise durch die UN (CERD), OECD ECRI sowie den Europarat zurück. Eine systematische Erfassung und Differenzierung nach vulnerablen Gruppen kann einen wichtigen Beitrag zur Erfassung der Konjunkturen von Diskriminierung leisten. „Dies ist nicht nur eine staatliche Kernaufgabe, sondern gerade die öffentliche Kommunikation solcher Konjunkturen sendet in Zeiten zunehmender Übergriffe an die betroffenen Gemeinschaften die Botschaft, dass ihre Lage erkannt und vom Staat gezielt bearbeitet wird“ (Aikins& Supik 2017:98)

Dabei ist es von zentraler Bedeutung, den Offenbarungscharakter bestimmter ADGD-Dimensionen zu bedenken – insbesondere, weil auch hergebrachte, lange als unveränderlich und offensichtlich wahrgenommene Kategorien wie Geschlecht sich zu komplexen, offenbarungsrelevanten Kategorien wandeln (siehe hierzu 7.1 ADGD zu Geschlecht).

Die intersektionale Realität von Ausschlüssen und Diskriminierungsdynamiken macht eine differenzierte Erhebung und Anwendung von ADGD zu einem Kernbestandteil zielführender Analysen zur Integrationsfähigkeit Deutschlands. Unterschiedliche UN-Gremien haben Deutschland wiederholt dazu aufgefordert, differenzierte ADGD zu erheben (siehe Abschnitt 3. Empfehlungen zur Erhebung und Nutzung von ADGD auf UN-Ebene) Seit Jahrzehnten, insbesondere aber seit dem Sommer der Migration 2015 finden in deutschen Verwaltungen, öffentlichen wie privaten Institutionen und Firmen eine Reihe von Maßnahmen statt, die „Integration“, „interkulturelle Öffnung“ und/oder „Vielfalt“ fördern sollen. Eine evaluative Befragung zu diesen Maßnahmen, gerade auch unter den von Ausschlüssen Betroffenen innerhalb der jeweiligen Institutionen, der umsetzenden Verwaltungen und der jeweiligen Privatakteur*innen bleibt meist aus.

Vor diesem Hintergrund können ADGD einen zentralen Beitrag zur Operationalisierung und Ermittlung der Integrationsfähigkeit von Organisationen, Institutionen und Gesellschaften leisten. Eine Operationalisierung der Integrationsfähigkeit von Institutionen muss dabei drei Aspekte berücksichtigen:

1. Diversität der Belegschaft, Angestellten und/oder Mitglieder
2. Diskriminierungserfahrungen der Belegschaft, Angestellten und/oder Mitglieder innerhalb der Institution
3. Evaluation von Integrations- und Gleichstellungsmaßnahmen

Eine differenzierte Erhebung von ADGD ist daher unabdingbar, um die Integrationsfähigkeit von Institutionen systematisch qualitativ und quantitativ zu ermitteln. Die Erhebung und Anwendung können in unterschiedlichen Feldern mit je spezifischen Anforderungen geschehen und unterschiedliche Einblicke ermöglichen, die im Folgenden ausgeführt werden.

1.3 Anwendungsfelder

Antidiskriminierungsmaßnahmen, die die komplexe Realität von individueller, institutioneller und strukturell verankerter Benachteiligung bearbeiten sollen, sind auf eine differenzierte und intersektionale Datenbasis angewiesen. Zielgerichtete Integrations- und Antidiskriminierungspolitik ist nur möglich, wenn disproportionale Repräsentation, Benachteiligungen oder in sonstiger Form nicht sachlich begründbare, nicht zufällig auftretende Ungleichheiten systematisch erfasst werden. Anwendungsfelder für ADGD sind damit grundsätzlich alle sozialen, politischen, rechtlichen und ökonomischen Bereiche, in denen Ressourcenverteilung, Zugang zu öffentlichen Gütern, Stellenvergabe, das Wahrnehmen von Grund- und Menschenrechten Einzelner oder Gruppen in Folge von Diskriminierung erschwert oder versagt wird. Besondere Relevanz besitzen ADGD dabei bezogen auf institutionelle Diskriminierung, die nicht intentional erfolgt und nicht auf individuelles

Fehlverhalten, sondern auf die unmittelbaren oder mittelbaren Ausschlusseffekte von neutral gedachten Gesetzen oder Verfahren zurückzuführen ist, denn institutionelle Barrieren können meist nur durch ihre diskriminierenden Effekte festgestellt werden. ADGD leisten damit einen zentralen Beitrag zur Feststellung der im AGG als „mittelbare Benachteiligung“ (AGG § 3 Begriffsbestimmungen) beschriebenen Diskriminierung.

Anwendungsfelder von ADGD finden sich auf drei Ebenen mit je unterschiedlichen Anforderungen an ADGD: Auf der institutionellen Ebene geht es um die Analyse von Organisationen – hier können als Teil von ADGD auch konkret getroffene Positive bzw. Antidiskriminierungsmaßnahmen evaluiert werden. Anwendungsbeispiele sind im Rahmen einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung insbesondere

- Identifikation von Diskriminierungsdynamiken,
- Evaluation von Organisationsklima und
- Evaluation von Maßnahmen zur Antidiskriminierung bzw. Inklusion.

Auf der sektoralen Ebene geht es um die Erhebung von ADGD für Bereiche wie eine Ministerial- oder Landesverwaltung, die Bildungs- oder Gesundheitseinrichtungen einer Kommune oder eines Landes etc. Eine sektorale Perspektive ermöglicht das Nachzeichnen von Ausschlüssen über Institutionen hinweg. Dies ist bei selektiven Systemen wie dem Schulsystem von besonderer Relevanz, um beispielsweise den disproportionalen Verbleib von Angehörigen vulnerabler Gruppen in Schulformen, die nicht zu höherer Bildung befähigen, nachzeichnen zu können. Sektorale Analysen machen so Vergleiche zwischen Institutionen eines Sektors, z. B. zur Identifikation guter Praktiken, sowie die Ausgestaltung sektorweiter Gleichstellungsstrategien möglich.

Schließlich können ADGD auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene erhoben werden. Die Aufnahme entsprechender Fragen in Wiederholungsbefragungen bietet die Möglichkeit, Korrelationen von Diskriminierungserfahrungen und der sozio-ökonomischen Lage unterschiedlicher vulnerabler Gruppen zu identifizieren. Im Zeitverlauf ermöglicht dies eine differenzierte Analyse der Konjunkturen von Diskriminierungserfahrungen, deren intersektionaler Verschränkung sowie deren Verbindung mit anderen Aspekten der Lebenssituation von vulnerablen Gruppen und Personen.

Auf institutioneller, sektoraler oder gesamtgesellschaftlicher Ebene erhobene ADGD ermöglichen eine aktive Gestaltung von präventiven wie reaktiven Antidiskriminierungs- sowie Positiven Maßnahmen. Sie ermöglichen die

- Beweisführung vor Gericht,
- zielgerichtete Ansprache vulnerabler Gruppen zu ihrer Diskriminierungsrealität,
- zielgerichtete Schutzmaßnahmen,
- Einrichtung von Frühwarnsystemen.

Die spezifische Anerkennung von Diskriminierungsrealitäten, die sich in den genannten Aktivitäten ausdrückt, vermittelt spezifischen vulnerablen Gruppen, dass ihr Erleben ernst genommen wird. Sie leistet somit einen zentralen Beitrag dazu, den desintegrierenden Auswirkungen von Diskriminierung entgegenzuwirken.

2. Empfehlungen zur Erhebung und Nutzung von ADGD auf Europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene existieren eine Reihe von Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung, deren vollumfängliche Umsetzung einer differenzierten Erhebung von ADGD bedürfte. Institutionen wie die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) und das zivilgesellschaftliche Europäische Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) fordern die Mitgliedsstaaten zur Erhebung von ADGD auf. Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) erhebt zur vergleichenden Beurteilung der Menschenrechtssituation und des Diskriminierungsschutzes in den Mitgliedsstaaten eigenständig ADGD.

2.1 Europäische Union

Auf Ebene der Europäischen Union existieren vier Richtlinien zu unterschiedlichen Aspekten des Diskriminierungsschutzes und der Gleichstellung: Die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG) zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt, die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung von Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf, die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG) sowie die sogenannte Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG). Letztere schafft einen EU weiten, verbindlichen Rahmen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung. Die vier Richtlinien haben den Anspruch „die gesellschaftliche Wirklichkeit in den EU-Mitgliedstaaten (zu) verändern, das heißt, sie sollen Diskriminierungen nicht nur verbieten, sondern wirksam beseitigen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019). Zusammengenommen etablieren die Richtlinien ein umfassendes Verbot von Diskriminierung entlang der Diskriminierungsdynamiken Rassismus bzw. (zugeschriebene) ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität, Geschlecht, Alter oder Behinderung. Darüber hinaus verpflichtet die EU Mitgliedsstaaten zur Einrichtung nationaler Antidiskriminierungsstellen, zu deren Mandat die Forschung zu Diskriminierungsrealitäten und vulnerablen Gruppen zählt.

Die Rolle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zum Thema wird in einer Expertise für die EU-Kommission entsprechend hervorgehoben: „The ADS is the only German state organ that openly talks about racism and the need to have data, especially on discrimination experiences“ (Farkas, 2017). So können die substantiellen Aktivitäten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu ADGD als Ergebnis von Verpflichtungen und Möglichkeitsstrukturen gesehen werden, die sich aus EU-Richtlinien ergeben.

Die Europäische Kommission befördert die Diskussion um die legalen Rahmenbedingungen, wissenschaftlichen Anforderungen sowie um gute ADGD Erhebungspraxis im EU Raum durch Publikationen zum Thema, darunter das „European Handbook on Equality Data (2016 revision)“ (Makkonen, 2016) und „Data Collection in the Field of Ethnicity: Analysis and Comparative Review of Equality Data Collection Practices in the European Union“ (Farkas, 2017).

2.2 Europarat

Der Menschenrechtskommissar des Europarates Nils Muižnieks besuchte am 24. April sowie vom 4. bis zum 8. Mai 2015 Deutschland um in Hintergrundgesprächen mit Beamt*innen,

Regierungsmitgliedern, Menschenrechtsexpert*innen und Vertreter*innen vulnerabler Gruppen zu sprechen. In seinem am 1. Oktober 2015 veröffentlichten Bericht dokumentiert er auch Eingaben zum Thema ADGD:

„The Commissioner has received reports according to which the lack of comprehensive data broken down by grounds such as ethnic origin limits the authorities’ ability to act effectively against racism and discrimination. One difficulty highlighted in this connection regards a certain reluctance to collecting this type of data in Germany due to the country’s history. Another criticism relates to the fact that instead of this type of disaggregated data the authorities rely on other classifications (notably ‚persons with a migration background’), which according to civil society groups are imprecise and fail to capture certain segments of the German population who are affected by racism and discrimination.” (Muižnieks, 2015)

Auf Basis dieser Beobachtungen und Eingaben von Organisationen der Zivilgesellschaft und Selbstorganisationen von vulnerablen Gruppen sprach der Menschenrechtskommissar des Europarates in Absatz 196 seines Berichtes eine dezidierte Empfehlung zur differenzierten Erfassung von ADGD aus:

„Moreover, the Commissioner reiterates the importance of comprehensive data broken down by grounds such as ethnic origin for acting effectively against racism and discrimination. The Commissioner calls on the German authorities to introduce a system for collecting such data, with due respect for the principles of confidentiality, informed consent and the voluntary self-identification of persons as belonging to a particular group. The study ‚Ethnic’ statistics and data protection in the Council of Europe countries published by ECRİ in 2007 provides useful guidance in this sense.”(Muižnieks, 2015, S. 196 Rn.)

2.3 Fundamental Rights Agency der Europäischen Union

Die Fundamental Rights Agency der EU (FRA) ist eine unabhängige Agentur, die die Einhaltung von Grund- und Menschenrechten in den Mitgliedsstaaten überwacht. Dazu unternimmt und beauftragt die FRA auch regelmäßig Forschung zu Diskriminierungserfahrungen. Ergebnisse der aktuellen FRA MIDIS II Studie zeigen, dass in Deutschland bestimmte vulnerable Gruppen auch im EU Vergleich von mehr Diskriminierungserfahrungen berichten: Menschen mit Herkunft in „Subsahara-Afrika“ berichteten EU-weit gemeinsam mit Roma am häufigsten von Diskriminierung. Während im europäischen Durchschnitt ein knappes Viertel (24 Prozent) der Menschen mit einem Familienhintergrund im Afrika südlich der Sahara in den vergangenen zwölf Monaten von Diskriminierungserfahrungen berichtete, waren es in Deutschland etwa ein Drittel (33 Prozent)(Europäische Union, 2017).

So wichtig diese Daten als Hinweis auf national unterschiedliche Prävalenzen für gruppenspezifische Rassismen innerhalb der EU sind, so problematisch zeigt sich die Kategorisierung, die der Befragung von „Menschen mit einem Familienhintergrund im Afrika südlich der Sahara“ zugrunde liegt. Das spezifische Problem hier besteht darin, dass die Verkürzung auf subsaharische Herkunft die historisch vorgeprägte Realität von Anti-Schwarzem Rassismus verkennt: Eine Auswirkung der 500-jährigen, europäisch-afrikanischen Geschichte, der genozidalen Verschleppung und Versklavung ist die Präsenz von afrikanischen Diasporas beiderseits des Atlantiks – eine Tatsache, die durch die erwähnte Reduktion in der Kategorisierung keine Berücksichtigung findet.

Hier bleibt die FRA hinter der umfassenderen, Diskriminierungsrealitäten genauer abbildenden Kategorie People of African Descent, wie sie z. B. von der UN Working Group on People of African Descent verwendet wird, zurück. An diesem Beispiel zeigt sich, dass die Kategorien für

ADGD an historisch sedimentierten, gegenwärtigen Diskriminierungsrealitäten ausgerichtet sein müssen, nicht an geographischen Zuordnungen. Dessen ungeachtet leistet die FRA durch ihre Forschung wichtige Arbeit, die differenzierte ADGD bereitstellt. Die FRA betreibt zwei weitere Initiativen, die für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in Europa und Deutschland wichtige Impulse setzen: Die High Level Group on Non-Discrimination hat die FRA im Februar 2018 damit beauftragt, die Arbeit der Subgroup on Equality Data anzuleiten, in der Mitgliedsstaaten in die Lage versetzt werden sollen, ihre Aktivitäten auf dem Feld der Erhebung von ADGD zu verbessern. Darüber hinaus bietet die FRA

3. Empfehlungen zur Erhebung und Nutzung von ADGD auf UN-Ebene

Unterschiedliche UN-Gremien haben die Bundesrepublik wiederholt aufgefordert, durch die Erhebung von differenzierten ADGD ihren menschenrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen. Dazu zählen der UN-Wirtschafts- und Sozialausschuss und der UN-Antirassismusausschuss sowie die Working Group on People of African Descent, deren Eingaben zum Thema im Folgenden exemplarisch vorgestellt werden.

3.1. Der UN-Wirtschafts- und Sozialrat (CESCR)

Deutschland hat den UN-Sozialpakt ratifiziert und sich so verpflichtet, die ökonomischen, sozialen und kulturellen Menschenrechte zu gewährleisten. Dabei sind regelmäßige Berichte an den UN-Wirtschafts- und Sozialrat (der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte CESCR), welcher diese Menschenrechtskonvention überwacht, Teil der eingegangenen Verpflichtungen. Bereits 2011 merkte der Ausschuss in seinen Abschließenden Bemerkungen zum Staatenbericht Deutschlands an:

„Der Ausschuss (...) ist jedoch besorgt über das Fehlen von Daten, anhand derer die im Hoheitsgebiet des Vertragsstaates lebenden ethnischen und religiösen Gruppen und Minderheiten ermittelt werden können, was unter anderem die uneingeschränkte Ausübung kultureller Rechte der Betroffenen einschränkt (Art. 15).“ (Wirtschafts- und Sozialrat, 2011 Rn. 32)

Der Ausschuss weist damit auf die Bedeutung disaggregierter Daten als Werkzeug zur Beobachtung und Verbesserung der Menschenrechtssituation hin. In der zugehörigen Empfehlung benennt der Ausschuss ein methodisches Vorgehen, dass die von der Bundesrepublik vorgebrachten Bedenken aufgreift und durch Methoden der Selbstidentifikation

„Der Ausschuss nimmt die rechtlichen Bestimmungen zur Kenntnis, die den Vertragsstaat daran hindern, statistische Daten über die ethnische Zusammensetzung seiner Bevölkerung zu erheben, empfiehlt jedoch dem Vertragsstaat, Maßnahmen und Verfahren anzunehmen, um es Gruppen und Minderheiten zu ermöglichen, sich auf Grund eigener Angaben als solche zu erkennen zu geben, damit ihre kulturellen Rechte gewährleistet werden, insbesondere das Recht, ihre eigene Kultur, die eine wesentliche Grundlage ihrer Identität darstellt, zu erhalten, zu fördern und weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang verweist der Ausschuss den Vertragsstaat auf seine Allgemeine Bemerkung Nr. 21 (2009) über das Recht eines jeden auf Teilnahme am kulturellen Leben.“(ebenda)

Die Empfehlungen des Ausschusses machen deutlich, dass das Erheben von ADGD einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der Teilhabe am kulturellen Leben sowie der Sicherung der im Sozialpakt kodifizierten Menschenrechte haben kann. Deutschland hat sich dazu verpflichtet, diese Rechte allen Menschen auf dem deutschen Staatsgebiet ohne Ansehen von Status und Person zu gewähren – ohne disaggregierte ADGD kann die Bundesrepublik daher ihren Verpflichtungen und Berichtspflichten im Sozialpakt nicht vollumfänglich nachkommen.

3.2. Der UN-Antirassismusausschuss (CERD)

Deutschland hat das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeglicher Form rassistischer Diskriminierung (ICERD) ratifiziert und sich so dazu verpflichtet, einen menschenrechtlichen Schutz vor rassistischer Diskriminierung zu gewährleisten.

Im Rahmen der Erfüllung der menschenrechtlichen Verpflichtungen aus ICERD nimmt Deutschland an regelmäßigen Berichtsverfahren vor dem UN Antirassismusausschuss (CERD) teil. Der Ausschuss hat in den letzten Berichtsrunden wiederholt darauf hingewiesen, dass Deutschland hinter seinen menschenrechtlichen Berichts- und Schutzpflichten zurückbleibt, solange keine detaillierten und disaggregierten Daten vorgelegt werden, die Einblicke in die Situation von Rassismus betroffener Personen und Gruppen geben. ADGD waren ein zentraler Inhalt im 2015 vorgelegten, bisher umfangreichsten zivilgesellschaftlichen deutschen Parallelbericht an den Ausschuss – dort wurde der Migrationshintergrund als zur Erfassung rassistischer Diskriminierung „ungeeignet“ kritisiert (Aikins & Diakonie Bundesverband 2015).

Dazu bemerkte der Ausschuss in seinen Abschließenden Bemerkungen:

„Der Ausschuss nimmt zwar zur Kenntnis, dass der Vertragsstaat aufgrund seiner besonderen Geschichte zurückhaltend ist, was die Kategorisierung seiner Bevölkerung nach ethnischer Zugehörigkeit angeht, bekräftigt aber die in seinen vorhergehenden Schlussbemerkungen (Rdnr.14) geäußerte Besorgnis darüber, dass keine geeigneten und präzisen Kriterien festgelegt wurden, die die Erstellung zuverlässiger Statistiken zur Zusammensetzung der Bevölkerung in Deutschland ermöglichen würden, und erinnert an die Bedeutung zuverlässiger statistischer Daten für die Identifizierung und Bekämpfung rassistischer Diskriminierung. Der Ausschuss ist besonders besorgt über die fortdauernde Verwendung der Formulierung „Personen mit Migrationshintergrund“ zur Bezeichnung von Personen, die rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sein können, obwohl dieser Begriff auch viele deutsche Staatsangehörige umfassen und gleichzeitig Minderheiten ausschließen könnte, die seit Jahrhunderten in Deutschland leben (Artikel 1 Abs.1 und 4).“ (CERD 2015)

Bezüglich der Erhebung von ADGD in Deutschland sprach der Ausschuss eine deutliche Empfehlung aus:

„Der Ausschuss erinnert an seine vorhergehende Empfehlung zu statistischen Daten und empfiehlt dem Vertragsstaat, in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Empfehlung des Ausschusses Nr. 8 (1990) betreffend die Auslegung und Anwendung von Artikel 1 Abs.1 und 4 des Übereinkommens sowie mit den Ziffern 10 bis 12 seiner überarbeiteten Richtlinien für die Berichterstattung (CERD/C/2007/1) eine umfassendere Analyse durchzuführen und Methoden zu entwickeln, um einen Überblick über die Zusammensetzung seiner Bevölkerung zu erhalten. Hierzu sollte der Vertragsstaat Informationen über Muttersprachen, verbreitet gesprochene Sprachen oder sonstige Indikatoren ethnischer Vielfalt zusammen mit aus sozialwissenschaftlichen Erhebungen gewonnenen Informationen über die Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft zur Verfügung stellen. Falls keine quantitativen Informationen verfügbar sind, sollte eine qualitative Beschreibung der ethnischen Merkmale der Bevölkerung vorgelegt werden. Diese Daten sollten – im Wege der anonymen Selbstidentifizierung – auf freiwilliger Basis und unter Berücksichtigung nationaler Minderheiten erhoben werden.“ (CERD 2015)

3.3 Empfehlungen der Working Group on People of African Descent

Die UN Working Group on People of African Descent besuchte Deutschland vom 20. bis zum 27. Februar 2017. Dabei sprachen die UN-Expert*innen mit Vertreter*innen afrikanischer und afrodiasporischer Selbstorganisationen ebenso wie mit Vertreter*innen kommunaler, Landes- sowie der Bundesverwaltung und -politik. In ihrem Abschlussbericht betonten sie nach Beschreibung der gegenwärtigen deutschen Position zur Datenerhebung die Forderungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland, ADGD zu erheben: „However, people of African descent are calling for equality data to be gathered, on the basis of self-identification, as an important step in addressing the racism they face.“ Diese Formulierung greift mit der Benennung von Selbstidentifikation als Grundlage ein zentrales forschungsethisches Prinzip der ADGD auf (vgl. Abschnitt 7.1) und zeigt auf, dass es sich bei der Datenerhebung von Vertreter*innen zivilgesellschaftlicher Gruppen aus unterschiedlichen afrikanischen Diasporas um einen wichtigen Schritt zur Bearbeitung von Rassismus handelt. Die Working Group benannte dabei auch spezifische Datenlücken, etwa fehlende Daten zu Angehörigen der afrikanischen Diaspora ohne Migrationshintergrund:

„People of African descent also face racial discrimination in the area of economic, social and cultural rights. However, data specific to people of African descent without a migrant background are not readily available. Data provided by the Federal Statistical Office showed that a high percentage (44.3 per cent) of ‚people of African descent with migrant background‘ were at risk of poverty, which is nearly three times the national mean of 15.7 per cent. Their monthly net income (€1,456) was almost 25 per cent less than the national mean monthly net income (€1,921). (...) Despite the wealth of data relating to socioeconomic indicators, there is a serious lack of race-based data and research that could inform policy to improve the situation of people of African descent. The (...) lack of disaggregated data on people of African descent without a migrant background obscures the magnitude of structural and institutional racism that they face.“ (Working Group of Experts on People of African Descent, 2017)

Vor dem Hintergrund der Feststellung, dass das Fehlen von Daten das Ausmaß an strukturellem und institutionellem Rassismus, den Menschen afrikanischer Herkunft in der EU erleben, verschleiert, empfahl die Working Group die Erhebung von ADGD. Die Working Group wies dabei darauf hin, dass Menschen afrikanischer Abstammung und andere vulnerable Gruppen bereits bei der Entwicklung der Befragungsmodalitäten zu konsultieren sind:

„Data should be disaggregated on the basis of ethnic origin and other grounds in order to identify discrimination and gaps so they can be addressed. Modalities for the collection of data on discrimination and equal treatment should be developed in consultation with people of African descent and other groups requiring protection. To this end, a nationwide mandatory disaggregated data collection policy should be implemented, based on ethnic background, national origin and other identities, in order to determine whether, and where, racial disparities exist for people of African descent and address them effectively.”(ebenda)

4. Risiken von ADGD

In Bezug auf die Erhebung von ADGD werden eine Reihe von datenschutzrechtlichen, politischen und gesellschaftlichen Risiken diskutiert – dabei ist die deutsche Geschichte, insbesondere die auch mit Hilfe von Daten organisierte rassistische, genozidale Politik des NS-Regimes ein wichtiger Bezugspunkt.

In Bezug auf den Datenschutz wird oft fälschlicherweise davon ausgegangen, differenzierte ADGD ließen sich nach derzeitiger Rechtslage nicht legal erheben. Dem ist nicht so – die strengen gesetzlichen Vorgaben für die Erhebung von personenbezogenen Daten tragen den historischen Erfahrungen des rassistischen NS-Staates, aber auch des DDR-Überwachungsstaates Rechnung. Insbesondere das abgeleitete Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, also das Recht des Einzelnen „grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen“ (BVerfG aus dem Art 1, 2 GG), ist hier neben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Art. 8 der EU-Grundrechtecharta (GRC), als rahmengebendes Gesetz ausschlaggebend. Da es sich bei ADGD-Daten um sogenannte „besondere Kategorien personenbezogener Daten“ (Bundesdatenschutzgesetz §46 Absatz 14) – also besonders sensible Daten – handelt, ist die Erhebung und Verarbeitung zudem nach EU, Bundes- und Landesdatenschutzvorgaben nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt (z. B. im Rahmen wissenschaftlicher Forschung).

Der existierende Datenschutz und die zweckgebundene Beschränkung soll einer Reihe von politischen Bedenken vorbeugen, die in Bezug auf die Erhebung von ADGD vorgebracht werden. Dazu zählen insbesondere die Gefahr des Missbrauches der Daten durch die Regierung bzw. durch Ämter und Behörden. Dieser Missbrauch kann entweder

- einzelne Personen betreffen, die aufgrund ihrer Angaben im Kontext von ADGD zum Ziel von diskriminierendem Staatshandeln werden, oder
- ganze Gruppen betreffen, die entweder aufgrund ihrer Angaben im Kontext von ADGD oder aufgrund der Ergebnisse von ADGD-Analysen weiterer Stigmatisierung und Diskriminierung ausgesetzt sind.

Mit dem letztgenannten Bedenken eng verbunden ist die Befürchtung, dass die Erhebung von ADGD diskriminierende Kategorien reifizieren, normalisieren oder gar erst kreieren würde. Methoden der differenzierten Erhebung von ADGD (siehe 5.3 Wissenschaftliche Methoden zur Erhebung von ADGD) ermöglichen es, der „Essentialisierungsfalle“ (Aikins & Supik 2018) – dem Zuschreiben statischer, essentialisierender Kategorien – zu entgehen. Die Realität vielfältiger Diskriminierungsdynamiken macht die Erhebung von ADGD zu einem ebenso sensiblen wie wichtigen Unterfangen.

Risiken der Erhebung von differenzierten Daten, die Personen in vulnerablen Gruppen verorten, werden seit einigen Jahren verstärkt im Kontext von Social Media, Big Data und webbasiertem Marketing deutlich: Im Kontext von Geschäftsmodellen, die als „surveillance capitalism“ (Zuboff 2019) kritisiert werden, ist die zunehmend kleinteilige Identifikation von Interessen und Merkmalen sowie der Zuordnung zu vulnerablen Gruppen möglich: So konnten anhand von Facebook-„Likes“ Personen, die anonyme Profile angelegt hatten, im US Kontext bereits anhand weniger Interaktionen auf der Plattform mit 95-prozentiger Genauigkeit als Afro-Amerikaner*innen und mit 88-prozentiger Wahrscheinlichkeit als schwule Männer identifiziert werden. Das Geschlecht konnte in 93 %, das Alter in 75 % der Fälle korrekt vorhergesagt werden (Kosinski, Stillwell, & Graepel 2013).

Das Beispiel zeigt, wie soziale Medien und alltägliches digitales Nutzerverhalten neue Möglichkeiten der Diskriminierung hervorbringen, die im Maße der Zunahme von internetbasierten oder -gestützten Interaktionen ebenfalls stark zunehmen. Da Aktivitäten wie Wohnungssuche, das Einkaufen von Waren und Dienstleistungen, Bewerbungen etc. vermehrt online stattfinden, können ADGD einen wichtigen Beitrag zur Beobachtung und Sichtbarmachung „alter“ Diskriminierungsdynamiken in neuen Kommunikationsmedien leisten. Die Erhebung von ADGD ist mit Risiken verbunden, die durch Datenschutzmaßnahmen, methodisches Vorgehen zur differenzierten Erhebung jenseits statischer identitärer „Schubladen“ sowie den konzeptionellen Einbezug von Expert*innen aus vulnerablen Gruppen zumindest eingehegt und bearbeitbar gemacht werden. Auf ADGD zu verzichten, birgt hingegen das Risiko, insbesondere strukturell und institutionell verankerte Diskriminierung nicht effektiv identifizieren und bearbeiten zu können.

Das Beispiel Großbritannien und Irland (siehe 6.1) zeigt, dass die Erhebung von Gleichstellungsdaten mit den EU-Datenschutzvorgaben konform ist. Die unter 5.1 vorgestellten Kernprinzipien zur datenschutzkonformen Erhebung von ADGD stellen sicher, dass Datenschutz, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, aber auch zentrale gruppenbezogene ethische Verpflichtungen zum Einbezug vulnerabler Gruppen eingehalten werden.

ADGD werden in Deutschland nach wie vor kontrovers diskutiert. Eine Zusammenstellung von Fragen und Antworten findet sich im Kapitel „Häufige Fragen zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“ der Publikation „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung“ (Ahyoud et al. 2018)⁴.

⁴ Die Publikation steht online unter <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/> zum freien Download zur Verfügung.

5. Forschungsethische Prinzipien und wissenschaftliche Methoden zur Erhebung von ADGD

Bei der Erhebung von ADGD sind aufgrund der benannten Risiken besonders stringente forschungsethische Prinzipien zu beachten. Darüber hinaus gilt es vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Polarisierung, des Erstarkens rassistischer Positionen im öffentlichen Diskurs sowie der Krise evidenzbasierter politischer Debatten den Prozess der Erhebung, Auswertung, Kommunikation und Anwendung von ADGD als partizipativen Prozess zu gestalten, in dem Angehörige vulnerabler Gruppen konzeptionelle Mitsprache haben. Aus der Erfahrung der Erhebung von differenzierten ADGD im deutschen Kontext unter konzeptioneller Mitwirkung von Vertreter*innen und Expert*innen vulnerabler Gruppen haben sich forschungsethische und methodische Standards entwickelt, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

5.1.7 Kernprinzipien zur Erhebung von ADGD

Die Auseinandersetzung mit Standards der Erhebung von ADGD ist in Deutschland noch relativ jung, deshalb ist eine Orientierung an Kernprinzipien sinnvoll, die im Rahmen der Equality Data Initiative, einem gemeinsamen Projekt der Open Society Foundations, dem Europäischen Netzwerk gegen Rassismus und dem Migration Policy Institute entstanden sind. Grundlage waren damals Konsultationsprozesse mit vulnerablen Gruppen in unterschiedlichen europäischen Ländern. Diese Standards wurden von Citizens For Europe (CFE) für den deutschen Kontext adaptiert und in der von CFE durchgeführten ADGD-Piloterhebung angewendet.

Da diese Standards für die Transparenz und die Vertrauenswürdigkeit der Erhebung zentral sind

- Achtung der **Selbstidentifikation** der Befragten: Die Befragten können selbst angeben, als was sie sich identifizieren. Diese Selbstidentifikation unterscheidet sich häufig von der Fremdzuschreibung durch Dritte.
- **Freiwilligkeit der Teilnahme**: Die Befragten müssen den Zwecken der Datenerhebung zustimmen.
- Einwilligung nach erfolgter Aufklärung über **Sinn und Zweck der Datenerhebung**
- **Anonymität der Befragten**
- **Beteiligung von Vertreter*innen** von diskriminierten Gruppen am Prozess der **Datenerhebung, -analyse und -verbreitung**
- Möglichkeit, **mehrere Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen** anzugeben sowie eine **intersektionale Auswertung**
- **Prinzip der Nichtschädigung**: Daten dürfen nicht zur Planung, Rechtfertigung oder Durchsetzung von Maßnahmen, Politiken und/oder deren Unterlassung herangezogen werden, wenn diese die Angehörigen von vulnerablen Gruppen schädigen und/oder sie schlechterstellen.

Dabei ist insbesondere das Prinzip der Nichtschädigung hervorzuheben, das CFE im Austausch mit Selbstorganisationen der Sinti und Roma in die Liste aufgenommen hat. Deren besondere historische und gegenwärtige Erfahrungen haben so zu einer weiteren Schärfung der Kernprinzipien beigetragen.

5.2. Ethik der ADGD: Konzeptionelle Beteiligung, Standpunktdiversität und die Politics of Evidence

Die Erhebung von ADGD im deutschen Kontext bedarf einer reflexiven, historisch informierten, standpunktdiversen Ethik und einer Praxis der konzeptionellen Beteiligung, um von diskriminierungserfahrenen Gruppen als legitim, angemessen und wirksam angesehen werden zu können.

Reflexivität ist notwendig, um jenseits der einmaligen Festlegung in einem fortlaufenden Prozess Ansprachen, erhobene Diskriminierungsdimensionen, Analysemethoden und -tiefe iterativ an sich wandelnde Diskriminierungsdynamiken, aber auch Bedarfe vulnerabler Gruppen anzupassen. Dies kann nur durch die konzeptionelle Beteiligung von Vertreter*innen und Expert*innen derjenigen Gruppen gelingen, deren Diskriminierungserfahrung erfasst werden soll.

Dieses Vorgehen setzt aktuelle Erkenntnisse der Epistemologie sowie der Wissenschaftssoziologie um, die unbewussten *biases*, Hierarchien und Ausschlüssen in der Wissensproduktion durch Standpunktdiversität begegnen. Zugleich untermauern diese Erkenntnisse empirisch, dass standpunktdiverse Forschung gerade dann neue Einsichten und Ergebnisse liefern kann, wenn bisher marginalisierte und diskriminierte Perspektiven konzeptionell beteiligt werden (Harding 2015). Dabei wird durch die Beteiligung von der Konzeption über die Erhebung bis zur Auswertung und Kommunikation der Ergebnisse insbesondere der epistemischen Ungerechtigkeit entgegengewirkt, die Diskriminierte immer dann erleben, wenn ihnen die Position als kompetente Wissende zu ihrer Diskriminierungserfahrung abgesprochen wird. Epistemische Ungerechtigkeit ist ein Bestandteil von Diskriminierung, die sich insbesondere durch das Absprechen von legitimem Wissen, der Abwertung von kollektivem Erfahrungswissen und einer Behauptung von „Wissenschaftlichkeit“ und/oder „Objektivität“ ausdrückt, die nur in unmarkierten dominanten bzw. Mehrheitsperspektiven verortet wird (Dotson 2011).

Vor diesem Hintergrund hat die Sicherstellung von Standpunktdiversität in der Erhebung von ADGD mehrere Funktionen: Sie stellt sicher, dass relevantes Fach- und Erfahrungswissen in die Erhebung einfließt, und sie bietet konzeptionelle Teilhabe an der Erfassung von Diskriminierungsrealitäten und damit einem Feld, das häufig vom Gegenteil in Form von epistemischer Gewalt geprägt ist. All dies kann dazu beitragen, die Akzeptanz einer Erhebung von ADGD unter vulnerablen Gruppen zu steigern. Ein weiterer zentraler Grund für die Notwendigkeit einer reflexiven Ethik ist die Dynamik, die als „politics of evidence“ (Parkhurst 2017) beschrieben wird: Die Debatte um evidenzbasierte Politikgestaltung hat gezeigt, dass überholte Ideen von objektivem/besserem Wissen als Garant für bessere Entscheidungen, den realen Aushandlungen darum, was zulässige Evidenz und relevantes Wissen ist, nicht gerecht werden (ebenda). Gerade in Zeiten politischer Polarisierung und einer strategisch betriebenen Normalisierung nationalistischer bis rassistischer Positionen muss den »politics of evidence« (ebd.) durch eine Vertretung relevanter Wissenssubjekte Rechnung getragen werden.

5.3 Wissenschaftliche Methoden zur Erhebung von ADGD

Da Menschen aufgrund von Zuschreibungen diskriminiert werden, die nicht unbedingt ihrer positiven Selbstidentifikation entsprechen, muss eine sachgerechte Erfassung von ADGD auf einem

mehrstufigen Verfahren beruhen. So erleben beispielsweise Personen, die keine Muslime sind, antimuslimischen Rassismus: Auch in Deutschland erleben Angehörige der Religionsgemeinschaft der Sikhs extreme Formen antimuslimischen Rassismus weil ihr Erscheinungsbild Kleidung mit Turban, Bart und religiöser Kleidung der orientalistischen Idee eines stereotypen Muslims eher entspricht als das Aussehen vieler Muslime (Aikins & Diakonie Bundesverband 2015, S. 19). Gleiches gilt für andere diskriminierungsrelevante Zuschreibungen.

Um der grundlegenden Tatsache gerecht zu werden, dass der Auslöser für Diskriminierung keine Wesenseigenschaft der Diskriminierten, sondern eine Zuschreibung der diskriminierenden Person ist, muss die Diskriminierungsrealität in Deutschland daher mit einem mehrstufigen Frageverfahren erhoben werden. Um differenzierte Ergebnisse zu erhalten müssen die Fragen 1) in einem Diskriminierungskontext eingebettet werden, d. h. durch die Dramaturgie des Fragebogens und der Art der Fragestellung muss für den Befragten erkennbar sein, dass es sich bei den abgefragten Merkmalen nicht um festgeschriebene Wesenseigenschaften handelt, sondern dass diese Merkmale im Kontext von Diskriminierung erhoben werden. Da Diskriminierung aufgrund von Fremdzuschreibung geschieht bzw. eng mit Fremdzuschreibung verbunden ist, ist es außerdem relevant, 2) mit welchen diskriminierungsrelevanten Zuschreibungen eine Person belegt wird. Um hierzu eine Einschätzung zu erhalten, ist es sinnvoll die Befragten zu bitten eine Auto-Hetero-Perspektive einzunehmen: Dabei werden sie gebeten, selber einzuschätzen, inwieweit andere Personen sie als fremd oder nicht-weiß wahrnehmen und aufgrund welcher Merkmale oder Zuschreibungen sie in welchen Kontexten Diskriminierung erleben.

Der Fragekomplex erfragt also nicht „warum“, sondern „als wer oder was“ die Befragten diskriminiert wurden. Erst in einem dritten Schritt wird dann 3) die Selbstpositionierung erfragt. Dieses differenzierte, mehrstufige Verfahren ermöglicht eine differenzierte Erhebung und weist gleichzeitig einen Ausweg aus der „Essentialisierungsfalle“ (Aikins & Supik 2018) – dem Zuschreiben statischer, essentialisierender Kategorien.

Das beschriebene, mehrstufige Verfahren kann auch auf weitere Kategorien ausgeweitet werden: So gilt es Behinderung sowie Beeinträchtigung nicht nur in seiner gesundheitlichen oder medizinischen Dimension zu erfassen, sondern auch die sozialen Implikationen und Perspektiven miteinzubeziehen. Bei der Erhebung der Geschlechtsidentität müssen Trans*- und Inter*-Identitäten erhoben und damit differenziert sichtbar gemacht werden. Für die Erhebung des sozioökonomischen Status (SES) wird häufig ein standardisierter Index aus den objektiven Indikatoren Bildung, Beruf und Einkommen generiert. Da dies jedoch noch keine Aussagen über stigmatisierende Zuschreibung und Diskriminierungserfahrung zulässt, empfiehlt es sich neben der standardisierten Erhebung, auch ergänzend nach dem subjektiven sozialen Status (SSS) zu fragen, wie es seit einigen Jahren in der Gesundheitsforschung zunehmend geschieht (Hoebel et al. 2015). Im Gegensatz zum SES werden Befragte darum gebeten sich selbst auf einer Leiter mit 10 Stufen zu positionieren (für die Umsetzung einer MacArthur-Skala für den deutschen Kontext siehe ebenda), um so auch relative Deprivation zu erheben.

Um sicherzustellen, dass die für die Befragung verwendeten Kategorien salient, respektvoll und sachdienlich sind, muss das Design dieser Fragebatterie im engen Austausch mit Gruppen, deren Lebens- und Diskriminierungsrealitäten abgebildet werden sollen, erfolgen. Die Freiwilligkeit der Angaben, die Möglichkeit von Mehrfachnennungen sowie die Möglichkeit, in offenen Kategorien die diskriminierungsrelevanten Fremdzuschreibungen und Selbstbezeichnungen selbst formulieren zu können sind weitere methodische Gestaltungsentscheidungen, die Befragten eine möglichst selbstbestimmte Beschreibung ihrer Diskriminierungsrealität ermöglichen.

6. Praktische Erfahrungen mit ADGD in anderen Ländern

6.1 Großbritannien und Irland

In Großbritannien etablierte der Equality Act 2011 umfassende „Public Sector Duties“. Dabei wurden zuvor im Kontext des Karfreitagsabkommens für Nordirland getroffene Regularien, welche die Sicherstellung von Gleichbehandlung als Querschnittsaufgabe im öffentlichen Sektor definierten, auf ganz Großbritannien übertragen. Chapter 1 des Acts nennt die folgenden geschützten Merkmale bzw. Zuschreibungen: „age; disability; gender reassignment; marriage and civil partnership; pregnancy and maternity; race; religion or belief; sex; sexual orientation.“ Die Kategorie „race“ wird derzeit mit einer offenen Liste abgefragt, die geographische, nationale und andere Charakteristika bzw. Zuschreibungen kombiniert: „A, White including Gypsy, or Irish Traveller, B, Mixed / Multiple ethnic groups, C, Asian / Asian British including Indian, Pakistani, Bangladeshi, Chinese, D, Black / African / Caribbean / Black British and E, Other ethnic group including Arab“ (Farkas 2017:40). Die Einhaltung der Public Sector Duties überwacht die unabhängige Equality and Human Rights Commission (EHRC), die vom Government Equalities Office finanziert wird.

Zentral für die Arbeit der Kommission ist dabei die sogenannte „equality information“, die ungleiche Ressourcenzugänge, Ausschlüsse, Ergebnisse (z. B. im Bildungsbereich) entlang der geschützten Kategorien sichtbar macht. Dies geschieht durch die standardisierte Erhebung von ADGD entlang der geschützten Dimensionen.

Im Zusammenspiel mit der Verwendung derselben Kategorien im Zensus hat sich die kontextbezogene Selbstkategorisierung alltäglich etabliert – da Befragte sich selbst kategorisieren, gibt es auf die Zuordnungsfrage keine „richtige“ oder „falsche“ Antwort, Personen können je nach Kontext und Sektor der Abfrage oder im Zeitverlauf unterschiedliche Angaben machen (Aikins & Supik 2017).

In Irland bestehen ebenfalls Public Sector Duties, die seit 2014 nach der Fusion der „Equality Authority“ und die „Irish Human Rights Commission“ von der mit dem „Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014“ neu geschaffenen „Irish Human Rights and Equality Commission“ (IHREC) betreut und umgesetzt werden. Part 2 des Gesetzes schafft die rechtliche Grundlage für die IHREC, während Section 42 des Gesetzes staatliche Bereiche listet, in denen „public sector duties“ umgesetzt werden müssen. Das Verteidigungsministerium und Streitkräfte sind davon ausgenommen. Explizit einbezogen sind die kommunale Verwaltung, Gesundheitsdienste, Universitäten, Institute für Technologie und Erziehung sowie auch Ausbildungseinrichtungen. Die „public sector duties“ zielen darauf ab, Diskriminierung gar nicht erst entstehen zu lassen, sondern dieser auf institutioneller Ebene vorzubeugen. Öffentliche Institutionen sind deswegen verpflichtet, Gleichbehandlung zu fördern und den Schutz vor Diskriminierung für die im Gesetz geschützten „grounds“ zu gewährleisten. In Section 42 Satz 1 werden die (a) Beseitigung von Diskriminierung sowie die (b) Förderung von gleichberechtigten Möglichkeiten, der Behandlung der Mitarbeitenden sowie denjenigen, die die Dienste der Stelle in Anspruch nehmen, als zentrale Aufgaben benannt. Die IHREC hat den Auftrag, abzusichern, dass die Gleichbehandlungspflicht

umgesetzt wird. Unter diese Verpflichtung fallen politische Entscheidungen, Dienstleistungen und interne Regelungen. Wird die Verpflichtung nicht umgesetzt kann die Kommission eine gerichtliche Überprüfung einleiten.

Die Irish Human Rights and Equality Commission listet die neun in Irland verbotenen Diskriminierungsdynamiken wie folgt:

„You are entitled to be treated equally in relation to the provision of goods and services:

- If you are a woman, a man, or a transgender person (the **gender ground**)
- Whether or not you are single, married, separated, divorced, widowed or in a civil partnership (the **civil status ground**)
- If you are:
 - pregnant
 - the parent or person responsible for a child under 18
 - if you are the main carer or parent of a person with a disability who needs ongoing care (the **family status ground**)
- Whether or not you are gay, lesbian, bisexual or heterosexual (the **sexual orientation ground**)
- No matter what your religious beliefs are, or if you have no religious beliefs (the **religion ground**)
- Whatever your age, so long as you are over 18, or under 18 if you have a driver's licence and are looking for car insurance (the **age ground**)
- No matter what race you belong to, or what colour your skin is, or your nationality or ethnic background (the **race ground**)
- If you are a member of the Traveller community (the **Traveller community ground**)
- If you have a disability (the **disability ground**)

In addition, discrimination in the provision of accommodation and related services and amenities is unlawful on the grounds that you receive rent supplement, housing assistance, or any payment under the Social Welfare Acts (the **housing assistance ground**).” (Irish Human Rights and Equality Commission 2019)

Diese extensive, kontextbezogene und etwa in Bezug auf die Kategorie „travellers“ kontextsensitive und historisch informierte Liste ermöglicht die differenzierte Erfassung von Diskriminierung.

Im Zensus haben irische Bürger*innen die Möglichkeit, ihre Selbstpositionierung in Form einer Liste, die folgende Kategorien enthält, anzugeben: „A. White – 1. Irish; 2. Irish Traveller and 3. Any other white background. B. Black or Black Irish 1. African or 2. Any other black background C. Asian (Irish) 1. Chinese and 2. Any other Asian background D. Other” (Farkas 2017).

Zusätzlich führt das Ireland Statistical Office im Rahmen des Quarterly National Household Survey's (QNHS) Equality Module Bevölkerungsbefragungen zu Diskriminierung durch:

„ Originally developed in consultation with the equality body, the National Disability Association, the Department of Justice, Equality and Law Reform, the National Consultative

Committee on Racism and Interculturalism and Pavee Point has been included in QNHS in 2004, 2010 and 2014. Its primary focus is to produce high quality baseline data on discrimination in Ireland. The interview questionnaire focuses on the self-perceived experience of discrimination over the previous 2-year period by respondents in a range of areas and based on the 9 grounds of discrimination described in Irish law.” (Farkas 2017).

Das Zusammenspiel dieser differenzierten Instrumente und Schutzgründe mit einer Abfrage von Diskriminierungserfahrungen macht die irische Praxis neben der weniger extensiven finnischen und der britischen Herangehensweise an ADGD zu einer der nuanciertesten in Europa (Farkas 2017).

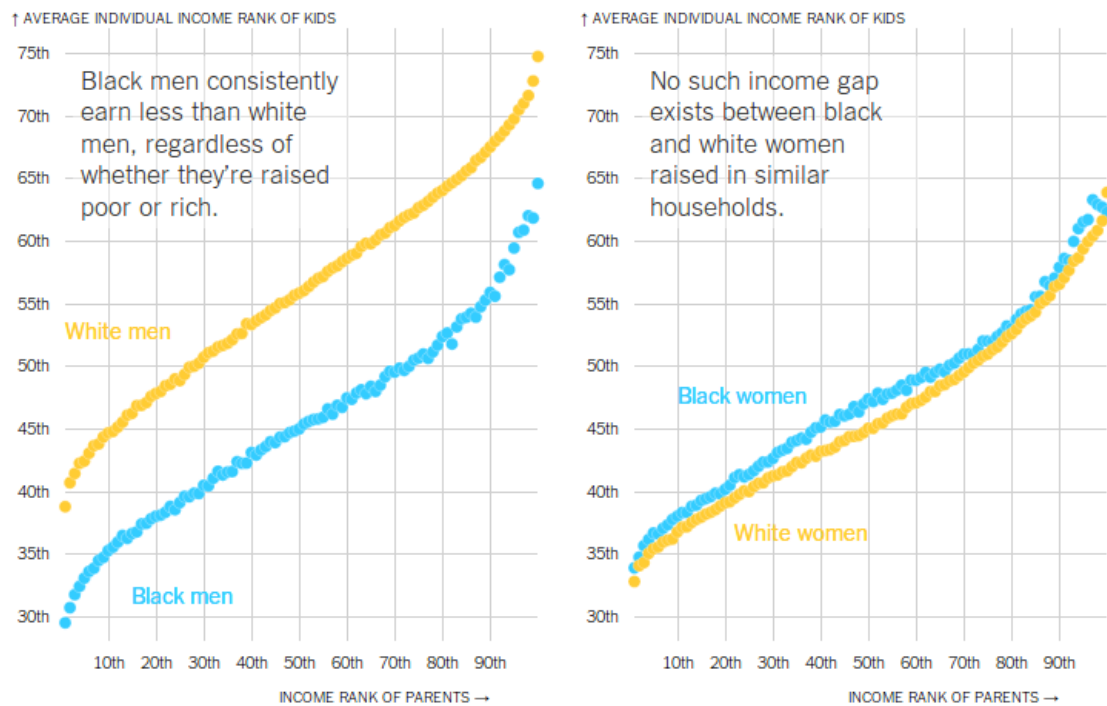
6.2 USA

In den USA werden im Zensus diskriminierungsrelevante Dimensionen abgefragt – Bürger*innen können sich Kategorien wie „American Indians and Alaska Natives; Asians and Pacific Islanders; Non-Hispanic Blacks; Non-Hispanic Whites, and Hispanics of any race“ zuordnen. Diese Erfassung wird historisch als Werkzeug zur Analyse und Kontrolle von Bevölkerungsgruppen „of Color“ dargestellt, die sich nach der Civil Rights Bewegung dahingehend gewandelt habe, dass nun Gleichstellung ein wesentliches Erkenntnisinteresse des Zensus sei (Strmic-Pawl, Jackson & Garner 2018). Gleichzeitig bewirkt die Inkongruenz zwischen „racial“ und „ethnic“ Kategorien sowie deren beständige Neuaushandlung anhaltende Debatten um Form und Ziel des US-Zensus (ebenda).

Neben den Zensusdaten, entstehen in den USA auch differenzierte sekundäre ADGD. In der Folge soll am Beispiel einer Langzeitstudie das Potential einer Analyse aufgezeigt werden, die aufgrund differenzierter Daten die Intersektion von rassistischer und geschlechtlicher Hierarchisierung leisten kann: In den USA wurde 2018 eine der bisher aufwändigsten Langzeitstudien zum Zusammenhang von sozialer Mobilität und Rassismus veröffentlicht. Die vom U.S. Census Bureau in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler*innen der Harvard und Stanford Universitäten vorgenommene und veröffentlichte Langzeitanalyse der Daten zeigt, dass selbst beim Vergleich von Haushalten in den obersten Einkommenschichten weiße Jungen, die in diesen Haushalten aufwachsen, wesentlich bessere „outcomes“ haben. Dies bedeutet, dass sie mit einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit später selbst reichen, oberen Mittelschichts- oder Mittelschichtshaushalten angehören als Schwarze Jungen oder solche aus First Nation Familien (Chetty, Hendren, Jones & Porter 2018). Hinzu kommen klassistisch und rassistisch disparate sowie geschlechtsdisparate Einkommensunterschiede:

Abb. 2

Large income gaps persist between men — but not women.



(Badger, Miller, Pearce & Quealy 2018)

Die Kerndaten⁵ zu „racial disparities“ zeigen die Verschränkung von klassistischen, rassistischen und geschlechterdisparaten Ausschlüssen ebenso auf wie das Potential von Langzeiterhebungen sekundärer ADGD. Auf der Basis differenzierter, in einem Zeitraum von über 30 Jahren erhobener sekundärer ADGD können die Autor*innen nicht nur bereits auf bundesstaatlicher und/oder kommunaler Ebene durchgeführte Maßnahmen und Politiken intersektional evaluieren, sondern auch detaillierte Politikvorschläge anhand derjenigen Distrikte anbieten, in denen die outcomes für Schwarze Jungen und Männer weniger disparat sind.

7. Praktische Erfahrungen mit ADGD in Deutschland

In Deutschland gibt es vielfältige Erfahrungen mit ADGD auf Bundes-, Landes- sowie kommunaler Ebene sowie in Unternehmen. Allerdings werden dabei nur wenige Dimensionen von Diskriminierung entlang der Kategorien Geschlecht und Behinderung erfasst - und auch diese fast immer in Isolation.

Das Potential von ADGD für die Evaluierung und Verbesserung des Antidiskriminierungsschutzes sowie für positive Maßnahmen hat in den letzten Jahren ein gesteigertes politisches und wissenschaftliches Interesse hervorgebracht. Eine von der ADS beauftragte Online-Befragung zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland sowie Fragen zu Diskriminierungserfahrungen, die testweise im „Innovationspanel“ der Wiederholungsbefragung SOEP verwendet wurden, werden im Folgenden beispielhaft skizziert.

⁵ Diese sind unter <https://opportunityinsights.org/race/> einsehbar.

7.1 ADGD zu Geschlecht

Geschlecht zählt in der zweigeschlechtlichen Ausprägung der Kategorie zu den in Deutschland routinemäßig erhobenen ADGD. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017-1 BvR 2019/16 schützt die geschlechtliche Identität auch diejenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Dies hat auch Folgen für die Erhebung von ADGD. Vermeintlich „eindeutige“ Kategorien wie Geschlecht sind nun offenbarungsrelevant und über die Zeit wandelbar.

Dies erfordert einen differenzierteren Umgang mit der Kategorie Geschlecht. Diese ist nun auch statistisch nicht mehr vermeintlich eindeutig und unwandelbar, sondern von der Entscheidung der jeweiligen Person abhängig, ihre Zugehörigkeit zu offenbaren. Dazu gehört das Recht, dies öffentlich zu tun oder aber auch beispielsweise nur für die Personalakte, nicht aber für die Kolleg*innen - und das Recht, die selbst vorgenommene Kategorisierung jederzeit zu ändern (beispielsweise nach einer Geschlechtstransition, deren Endpunkt selbst jenseits der Binarität liegen kann). Daher ist eine differenzierte Erhebung und Infrastruktur zur Datenerfassung notwendig – diese muss es ermöglichen, sich wandelnde, von der Offenbarung durch Befragte abhängige und evtl. vertraulich bleibende Kategorien so zu erfassen, dass Selbstkategorisierung und Änderung der Kategorisierung möglich sind.

Entsprechende Anpassungen in der standardisierten Erhebung und Verarbeitung von ADGD schaffen dabei gleichzeitig die Infrastruktur für die Erhebung, Speicherung und Auswertung differenzierter ADGD zu weiteren Diskriminierungsdynamiken und offenbarungsrelevanten Kategorien.

7.3 ADGD zu Behinderung

Daten zu Angestellten mit Behinderung werden aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung ausführlich erhoben: Private und öffentliche Arbeitgeber*innen mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit einer Schwerbehinderung zu besetzen (§ 154 bis 162 – Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)) und bei Nichterfüllung der gesetzlichen Vorgabe eine gestaffelte Ausgleichsabgabe zu zahlen (§ 160 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)). Die Tatsache, dass viele Betriebe sich jedoch über die Ausgleichsabgabe von der Verpflichtung, selbst Personen mit Behinderung einzustellen, entbinden und diese Verpflichtung damit auf über die Abgabe mitfinanzierte Sonderbetriebe auslagern, zeigt, dass ADGD ein Werkzeug sind, dessen Wirkung wesentlich davon abhängt, wie die Gleichstellungspolitiken gestaltet sind, die auf Basis der ADGD ausgestaltet und umgesetzt werden.

7.4 ADGD-Testbefragungen der ADS und des SOEP Innovation Panels

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führte 2015 die bisher umfangreichste Befragung zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland durch. Bei dieser internetgestützten Befragung wurden Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten zu den im AGG geschützten

Kategorien bzw. Zuschreibungen Rasse‘ oder ethnische Herkunft, Geschlecht (bzw. Geschlechtsidentität), Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronische Krankheit, Alter und sexuelle Orientierung abgefragt. Die im AGG geschützten Dimensionen wurden in der Befragung um Diskriminierung aufgrund der sozioökonomischen Lage ergänzt. Über 16 000 Personen nahmen an der Befragung teil, von denen fast jede dritte angab, in den letzten 24 Monaten diskriminiert worden zu sein. “Vergleichsweise häufig wird demnach Benachteiligung aufgrund des Alters (14,8 Prozent) erlebt, gefolgt von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (9,2 Prozent). Besonders häufig sind Benachteiligungen im Job verbreitet: Fast die Hälfte der Befragten (48,9 Prozent), die Diskriminierung erlebt haben, berichten von Benachteiligung im Arbeitsleben.” (ADS 2016).

Auf Antrag der ADS wurde in der Innovationsstichprobe – einer Subgruppe der größten deutschen Panelbefragung Sozioökonomisches Panel in der neue Fragegruppen getestet werden – des SOEP im Fragedurchgang 2016/17 erstmals Fragen zu Diskriminierung gestellt. Dieser wichtige Test einer Fragebatterie zu Diskriminierung ist momentan noch nicht vollends ausgewertet, zeigt aber bereits das Potential einer solchen Befragung auf: So zählen Befragte mit Schwerbehinderung (25,8%), Befragte mit geringen Einkommen (24,3%) sowie Befragte mit einem direkten Migrationshintergrund (22,9%) zu den Gruppen, deren allgemeines Diskriminierungsrisiko über dem im Rahmen der Befragung ermittelten Durchschnitt von 16,1 % lag (ADS2018). Auf Basis dieser Ergebnisse empfiehlt die ADS die Aufnahme von überarbeiteten Fragen in das SOEP, um so ein Diskriminierungsbarometer zu etablieren. Vorschläge für die Verbesserung der Fragen referenzieren dabei die irische Erhebungspraxis für ADGD, die europaweit zu den differenziertesten zählt, siehe auch Abschnitt 6.1 Großbritannien und Irland (ADS 2018:16).

7.5 Vielfalt Entscheidet – Diversity in Leadership

Der Bereich „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“ von Citizens For Europe arbeitet zur Sichtbarmachung struktureller Ausschlüsse und mangelnder Repräsentation. Seit 2015 entwickeln dort u. a. die Autor*innen dieser Expertise ein Instrument zur differenzierten Erfassung von ADGD. Dieses Instrument wurde 2017 in einem Pilotprojekt erstmals in Form einer Befragung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen eingesetzt. Dieses Pilotprojekt wurde mit Unterstützung des Integrationsbeauftragten der Stadt Berlin und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) und der Landesdatenschutzbeauftragten durchgeführt und stellt die erste differenzierte Erhebung von ADGD in einer öffentlichen Verwaltung dar.

Hier wurden erstmals in Deutschland nicht nur alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) erhoben, sondern auch der soziale Status sowie, durch eine Erweiterung der Kategorie des Migrationshintergrundes, auch rassistische Diskriminierung. Zudem wurde im Rahmen der Piloterhebung nicht nur die datenschutzkonforme Umsetzung sichergestellt, sondern auch konzeptuell vom Landesdatenschutzbeauftragten abgenommen. Des Weiteren wurden in einem aufwendigen Konsultationsverfahren mit Diskriminierungserfahrenen, die auf europäischer Ebene erarbeiteten Kernprinzipien zur Erhebung von ADGD auf den deutschen Kontext angepasst und somit erstmalig auch Forschungsstandards und Beteiligungspraxen für Deutschland entwickelt. Im Unterschied zu den europäischen Standards, wurde für den deutschen Kontext das „Prinzip der Nichtschädigung“ als weiterer, siebter Standard gesetzt (siehe 5.1 7 Kernprinzipien zur Erhebung von ADGD). Das siebte Prinzip ist das Ergebnis aus der Konsultation

mit Angehörigen der Sinti- und Roma-Gemeinde und manifestiert das Verbot des Missbrauchs von ADGD-Daten zum Zweck der Schlechterstellung oder Diskriminierung.

Die Ergebnisse der Pilotstudie machen deutlich, welche von Diskriminierung betroffenen Communities bereits bzw. noch nicht unter den Berliner Führungskräften repräsentiert sind, welche Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit in der Berliner Verwaltung bereits umgesetzt wurden, wie wirksam diese waren und welche weiteren Bedarfe Führungskräfte identifizieren.

Die Ergebnisse der Pilotbefragung unter Führungskräften an Berliner Einrichtungen können in der zugehörigen Publikation „Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ (Aikins, Bartsch, Gyamerah & Wagner 2018) eingesehen werden. Darüber hinaus sind die Haupterkenntnisse des Pilotprojektes Folgende:

- Migrationshintergrund ist keine hinreichende Kategorie zur Erfassung von rassistischer Diskriminierung und/oder strukturellen Barrieren.
- Alle gesetzlichen und Verwaltungsvorgaben, die sich auf den Migrationshintergrund fokussieren, müssen um ein menschenrechtliches Verständnis rassistischer Diskriminierung erweitert und präzisiert werden.
- Entgegen der häufigen Annahme, dass Menschen sich nicht bezüglich ihrer (zugeschriebenen) „ethnischen Herkunft“ positionieren würden, wurde die Frage nach der Selbstpositionierung mit einer Antwortquote von über 84 % sehr gut angenommen. 88,5 % derjenigen, die die Frage beantwortet haben, haben sich selbst als weiß positioniert.
- Personen, die sich selbst als LGBTIQ-Gemeinschaften zugehörig positioniert haben, schätzten nicht nur den gesellschaftlichen Handlungsbedarf zu Heterosexismus, sondern auch zu Rassismus höher ein als Personen, die sich dieser Gruppe nicht zugehörig fühlen. Das gilt insbesondere auch für Personen, die LGBTIQ Gemeinschaften angehören, aber keine eigenen Rassismuserfahrung geltend machen.
- Die Erfassung aller im AGG geschützten Dimensionen – also ein horizontales und intersektionales Verständnis von Diskriminierung – ist für eine differenzierte Analyse notwendig.
- Die Einhaltung der sieben Grundprinzipien ist für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten grundlegend.

Seit der Piloterhebung 2017 wurden weitere Erhebungen in Kultureinrichtungen, Hochschulen oder fördernden Einrichtungen umgesetzt und das Instrument stetig weiterentwickelt, z. B. bzgl. des sozialen und soziökonomischen Status, der Gewichtsdiskriminierung oder Ost-/West-Sozialisation.

8. Schlussfolgerungen

ADGD werden in Deutschland bereits erhoben, die Ausweitung und differenzierte Erhebung bietet Potentiale für die Stärkung des Menschenrechtsschutzes sowie des Diskriminierungsverbotes nach GG und AGG. Die differenzierte Erhebung von ADGD ist die einzige Möglichkeit, strukturell verankerte bzw. institutionelle Diskriminierung, die sich aus vorgeblich neutralen Verfahren ergibt, nachzuweisen. Mit Hilfe von ADGD lassen sich Gleichstellungsmaßnahmen auf institutioneller, sektoraler und gesamtgesellschaftlicher Ebene planen, durchführen und evaluieren.

Deutschland fällt im Vergleich zu anderen OECD-Staaten wie den USA und Kanada sowie europäischen Staaten wie Großbritannien oder Irland weit hinter dort etablierte Standards differenzierter ADGD-Erhebung zurück. Dieser Status als Schlusslicht ist weder mit den menschen- und grundrechtlichen Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz noch mit dem Anspruch der Bundesrepublik als offene, vielfältige Gesellschaft deren Staat den Gleichheitsgrundsatz aktiv umsetzt vereinbar. Gleichzeitig bieten innovative ADGD-Instrumente, die in der deutschen Zivilgesellschaft unter konzeptionellem Einbezug von vulnerablen Gruppen entwickelt wurden, die Möglichkeit, konzeptionelle und methodische Beschränkungen der in den genannten Länder verwendeten Erhebungsmethoden zu überwinden: Insbesondere die Differenzierung zwischen diskriminierungsrelevanter Fremdzuschreibung und positiver Selbstidentifikation bietet die Möglichkeit, Diskriminierungsdynamiken genauer und differenzierter zu erheben – und weisen gleichzeitig einen Ausweg aus der „Essentialisierungsfalle“ (Aikins & Supik 2018). Die Verwendung solcher Methoden adressiert auch eine zentrale Kritik an ADGD, da hier keine statischen und unwandelbaren Identitätszuschreibungen vorgenommen werden, die Hierarchien festschreiben.

Die dargestellten internationalen und innerdeutschen Beispiele zeigen: ADGD können erhoben werden, wenn die sieben Kernprinzipien eingehalten werden. Wenn eine reflexive, inklusive Standpunktistemologie durch die skizzierten wissenschaftlichen Methoden und unter konzeptioneller Beteiligung der Expertise vulnerabler Gruppen umgesetzt wird, können die erhobenen ADGD einen innovativen Beitrag zur Umsetzung, Evaluation und Verbesserung aktiver Gleichstellungspolitik leisten.

Eine Betrachtung der Möglichkeiten, die nach diesen Prinzipien erhobene ADGD bieten, macht deutlich: Eine datenschutzkonforme Erhebung von ADGD, die vulnerablen Gruppen konzeptionell und substantiell einbezieht, ist in sich bereits ein Indiz für die Integrationsfähigkeit einer Gesellschaft bzw. eines politischen Gemeinwesens.

Literaturverzeichnis

- ADS. (2016). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. *Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung*. Berlin.
- ADS. (2018). *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen* (S. 36). Abgerufen von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Erhebung_von_subjektiven_DiskrErfahrungen_SOEP_IS.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Ager, A., & Strang, A. (2004). Indicators of Integration: final report. *Home Office, Research, Development and Statistics Directorate*. Abgerufen von <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110218141321/http://rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs04/dpr28.pdf>
- Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe* (S. 48). Berlin: Citizens for Europe.
- Aikins, J. K., Bartsch, S., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen – Diversity in Leadership, Citizens For Europe* (S. 54). Berlin: Citizens for Europe.
- Aikins, J. K., & Supik, L. (2018). Gleichstellungsdaten: Differenzierte Erfassung als Grundlage für menschenrechtsbasierte Antidiskriminierungspolitik. In N. Foroutan, J. Karakayali, & R. Spielhaus (Hrsg.), *Postmigrantische Perspektiven: Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik* (1. Aufl.). Frankfurt: Campus Verlag.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2019). Antidiskriminierungsstelle - EU-Richtlinien. Abgerufen 9. September 2019, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html
- Badger, E., Miller, C. C., Pearce, A., & Quealy, K. (2018, März 19). Extensive Data Shows Punishing Reach of Racism for Black Boys. *The New York Times*. Abgerufen von <https://www.nytimes.com/interactive/2018/03/19/upshot/race-class-white-and-black-men.html>, <https://www.nytimes.com/interactive/2018/03/19/upshot/race-class-white-and-black-men.html>
- Baumann, A.-L., Egenberger, V., & Supik, L. (2018). Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. *Online verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf*.
- Bundesregierung. (2017). *Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen*. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>
- CERD. (2015). *Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung Schlussbemerkungen zu den 19. bis 22. Staatenberichten der Bundesrepublik Deutschland*. Abgerufen von

https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Anlage_19-22--CERD-Bericht_CO_-red.-F_de.pdf

- Chetty, R., Hendren, N., Jones, M. R., & Porter, S. R. (2018). *Race and economic opportunity in the United States: An intergenerational perspective*. National Bureau of Economic Research.
- Diehl, C., & Liebau, E. (2017). Perceptions of Discrimination: What do they Measure and Why do they Matter? *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, (No. 945). *Diehl_Liebau_2017_Perceptions of Discrimination.pdf*. (o. J.). Abgerufen von <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173391/1/1011589931.pdf>
- Dotson, K. (2011). Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing. *Hypatia*, 26(2), 236–257. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01177.x>
- Europäische Union (Hrsg.). (2017). *Second European Union minorities and discrimination survey: main results*. Luxembourg: Publications Offices of the European Union.
- Europäische Union, & Agentur für Grundrechte. (2018). *Second European Union minorities and discrimination survey being black in the EU*.
- Farkas, L. (2017). Data Collection in the Field of Ethnicity: Analysis and Comparative Review of Equality Data Collection Practices in the European Union. *Brussels, Belgium: European Commission*.
- Gyamerah, D., Yildirim, D., Aikins, J. K., & Wagner, L. (2019). *10 Thesen zur Novellierung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes*. Abgerufen von <https://vielfaltentscheidet.de/10-thesen-zur-novellierung-des-berliner-partizipationsund-integrationsgesetzes/>
- Government of Canada (1995). Consolidated federal laws of Canada, Employment Equity Act. Abgerufen 9. September 2019, von <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html>
- Harding, S. (2015). *Objectivity and diversity: Another logic of scientific research*. University of Chicago Press.
- Hoebel, J., Müters, S., Kuntz, B., Lange, C., & Lampert, T. (2015). Messung des subjektiven sozialen Status in der Gesundheitsforschung mit einer deutschen Version der MacArthur Scale. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 58(7), 749–757.
- Irish Human Rights and Equality Commission. (2019). What categories of people are covered by the law on discrimination in relation to services? Abgerufen 8. September 2019, von The Irish Human Rights and Equality Commission website: <https://www.ihrec.ie/your-rights/i-have-an-issue-with-a-service/what-categories-of-people-are-covered-by-the-law-on-discrimination-in-relation-to-services/>
- Klose, A., & Kühn, K. (2010). *Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Abgerufen von http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Anwendbarkeit_Testingverfahren_20110704.pdf?__blob=publicationFile
- Kosinski, M., Stillwell, D., & Graepel, T. (2013). Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 110(15), 5802–5805. <https://doi.org/10.1073/pnas.1218772110>
- Makkonen, T. (2016). European handbook on equality data–2016 revision. *Brussels, Belgium: European Commission*. Abgerufen von https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=43205
- Merten, M., Yildirim, D., & Keller, C. (2016). Migration und soziale Integration von Kindern und Jugendlichen. *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie*, 1–23.

- Muižnieks, N. (2015). *Report By Nils Muižnieks commissioner For Human Rights of the Council of Europe following His Visit To On 24th April and from 4th To 8 May 2015 CommDH(2015)*. Abgerufen von [https://rm.coe.int/ref/CommDH\(2015\)20](https://rm.coe.int/ref/CommDH(2015)20)
- Parkhurst, J. (2017). *The Politics of Evidence: from evidence-based policy to the good governance of evidence*. Taylor & Francis.
- Strmic-Pawl, H. V., Jackson, B. A., & Garner, S. (2018). Race counts: racial and ethnic data on the US census and the implications for tracking inequality. *Sociology of Race and Ethnicity*, 4(1), 1–13.
- Wirtschafts- und Sozialrat. (2011). *Abschließende Bemerkungen des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte Deutschland*. Abgerufen von <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/205254/6bc8666de93be0a2e766c30b2a87feb3/170224-5staatenbericht-schlussfolg-data.pdf>
- Working Group of Experts on People of African Descent. (2017). *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its mission to Germany*. Abgerufen von https://digitallibrary.un.org/record/1304263/files/A_HRC_36_60_Add-2-EN.pdf
- Youyou, W., Kosinski, M., & Stillwell, D. (2015). Computer-based personality judgments are more accurate than those made by humans. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(4), 1036–1040. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418680112>
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. Profile Books.