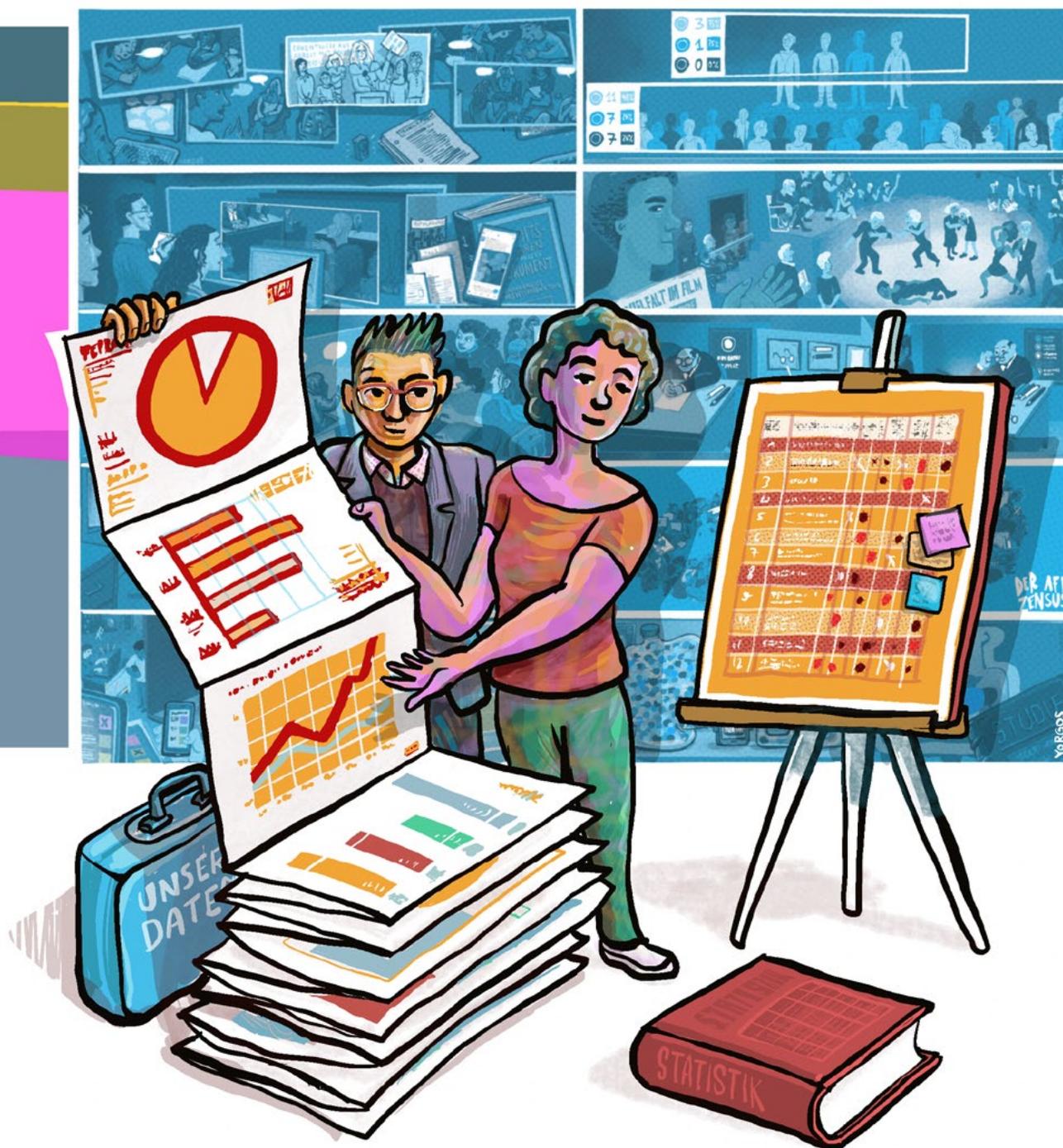


Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment

12 METHODEN

zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten
auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings (CBM)



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung

Herausgeberin

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und Citizens For Europe (CFE) im Rahmen des Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD)

Über uns

Das Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (www.kn-ad.de) ist ein gemeinsames Projekt des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd - www.antidiskriminierung.org), von Citizens For Europe (<https://citizensforeurope.org>) und der Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e. V. (<https://raa-berlin.de>). Das Kompetenznetzwerk stärkt bundesweit Fachdiskurse und verbreitet Konzepte, die auf Diskriminierungskritik und Gleichstellung basieren.

Zitiervorschlag

Gyamerah, Daniel; Bartel, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz; Andrades, Eva Maria; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; (2022): Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment: 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings (CBM). Citizens For Europe (CFE) und Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), Berlin.

Online verfügbar: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen und <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-advd>

V.i.S.d.P.: Eva Maria Andrades (Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V., Lychenerstr. 76, 10437 Berlin) und Martin Wilhelm (Citizens For Europe, Postfach 080641, 10006 Berlin)

Kontakt: info@vielfaltentscheidet.de / vielfalt@citizensforeurope.org / info@antidiskriminierung.org / www.kn-ad.de

Gestaltung Layout: Marcus Mazzoni, design.it

Illustrationen: Yorgos Konstantinou, imagistan.com

Lektorat: Martina Büttel

Copyright 2022

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und Citizens For Europe (CFE) gUG – Alle Rechte vorbehalten.

Eine Veröffentlichung des



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung

Projektorganisationen im Kompetenznetzwerk:



Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

Gefördert
durch die



Bundeszentrale für
politische Bildung

Kapitelübersicht

Einführung: Blick zurück und Kernprinzipien	4
Fachliche Ausgangspunkte: Worauf ist zu achten?	10
Datenerhebung & Macht	10
Datenerhebung & Sicherheit	12
Datenerhebung & Forschungskonzept	12
Datenerhebung & Methodische Umsetzung	13
Datenerhebung & Datenveröffentlichung	13
Die 12 Methoden:	
Mit welchen Methoden lassen sich Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erheben?	14
1. Beschreibungen von Einzelfällen	16
2. Fokusgruppen	18
3. Prozessbeobachtung	20
4. Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen in Antidiskriminierungsberatungsstellen	22
5. Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen in Beratungs- und Unterstützungskontexten	24
6. Meldeformulare und Chatbots	26
7. Testings	28
8. Beobachtungen von Politik, Gremien und Vorständen	32
9. Sektorbefragungen	34
10. Erhebungen unter Beschäftigten einer Organisationen	36
11. Erhebungen unter Mitgliedern einer spezifischen Community	38
12. Repräsentative Bevölkerungsbefragungen	40
Auf dem Weg zu Communities-basierte Monitorings	42
1. Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus	44
2. Communities-basiertes Monitoring (CBM): Ziele, Methoden und Rahmenbedingungen	46

Einführung: Blick zurück und Kernprinzipien



Wer nicht gezählt wird, zählt nicht

Unter dem Motto "Wer nicht gezählt wird, zählt nicht"¹ veröffentlichte Citizens For Europe 2018 erstmals eine umfassende Einführung in das Thema "Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten" (ADGD). Diese werden mit dem Ziel erhoben,

Diskriminierung abzubauen und auf eine tatsächliche Gleichstellung von Menschen in Beruf und Bildung, Gesundheit und Gerichtsbarkeit sowie vielen anderen Lebensbereichen hinzuarbeiten.

Durch ADGD kann aufgezeigt werden, inwieweit einzelne Diskriminierungserfahrungen sich für bestimmte Gruppen wiederholen und somit ein Symptom von strukturellen Ausschlüssen sind. Sie haben aber auch – positiv formuliert – das Potential, z. B. Communities-Organisationen aufzuzeigen, in welchen Bereichen sie sich inhaltlich anders aufstellen oder neue Angebote entwickeln müssen.

Insbesondere für öffentliche Akteur*innen ist es relevant, dass die Bundesregierung die UN-Anti-Rassismuskonvention (ICERD) zwar ratifiziert hat, aber 2015 erneut von dem zuständigen Komitee mahndend darauf hingewiesen wurde, die noch fehlenden Daten über die nach ICERD schutzwürdigen Gruppen (von Rassismus betroffene Gruppen) zu erheben, um ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen.

Dabei wurde betont, dass die bisherige Erhebung des Migrationshintergrundes (per Definition erste und zweite Generation Eingewanderter) für die Erhebung von rassistischer Diskriminierung nicht

ausreichend ist, da z. B. auch ein weißer Junge mit einem Elternteil aus Schweden ebenfalls einen Migrationshintergrund hat. Schwarze Menschen oder Sinti*zze und Rom*nja, die seit Jahrhunderten – und damit über die zweite Generation hinaus – in Deutschland leben, haben hingegen keinen Migrationshintergrund. Diese Unsichtbarmachung auf Datenebene wird durch differenzierte ADGD zum Teil aufgehoben. Bisher hat Deutschland die systematische Erhebung rassistischer Diskriminierung auf Grundlage (zugeschriebener) Identitätskategorien mit dem Verweis auf die Geschichte des Nationalsozialismus abgelehnt.

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zeigen, in wie weit sich Ausschlüsse für bestimmte Gruppen wiederholen und welche Änderungen notwendig sind

Die UN-Anti-Rassismuskonvention kann nur mit Daten zu rassistischer Diskriminierung umgesetzt werden

Die Unsichtbarmachung von Gruppen auf Datenebene wird durch differenziertere Daten aufgehoben

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

Dem ist entgegenzuhalten: Gerade aufgrund der deutschen Geschichte sollte sehr genau darauf geachtet werden, ob und wie institutionelle Diskriminierung bestimmte Gruppen routinemäßig benachteiligt. Gerade das Entwickeln und das Anwenden von ADGD – in Übereinstimmung mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung – ist daher die Umsetzung einer zentralen “Lektion” der deutschen Geschichte.

Gerade aufgrund der deutschen Geschichte sollte sehr genau darauf geachtet werden, ob und wie institutionelle Diskriminierung bestimmte Gruppen routinemäßig benachteiligt

Zentral dabei ist, dass eine solche Form der Datenerhebung Individuen vor Nachteilen schützt, gerade indem sie Ungleichbehandlung und Diskriminierung differenziert erfassbar macht.

Daher war es der Ansatz von CFE, zunächst einen Standard für die Erhebung von ADGD im deutschen Kontext festzuhalten. Dafür haben wir uns an den sechs Kernprinzipien, die im Rahmen der Equality Data Initiative auf EU Ebene entwickelt wurden, orientiert.

In einem Konsultationsverfahren mit diskriminierungs- und rassismuserfahrenen Communities haben wir die bestehenden sechs Kriterien auf den deutschen Kontext übertragen und auf Wunsch von Expert*innen der Sinti*innen und Rom*nja Communities ein siebtes Kernprinzip ergänzt:

Sieben Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

1. *Selbstidentifikation der Befragten (anstatt einer Fremdzuschreibung durch Dritte)*
2. *Freiwilligkeit der Teilnahme*
3. *Einwilligung nach erfolgter Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung*
4. *Anonymität bei der Datenerhebung (d. h., dass die Daten anonym erhoben oder so verarbeitet werden, dass nicht mehr nachvollziehbar ist, welche Person welche Antwort gegeben hat)*
5. *Beteiligung von Vertreter*innen zu befragender Gruppen und Gemeinschaften während des Prozesses der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung*
6. *Recht, multiple und intersektionale Identitäten zu wählen (d. h., dass Befragte nicht nur eine Identität angeben können, sondern, wenn sie es wünschen, mehrere)*
7. *Prinzip der Nichtschädigung (dafür braucht es u. a. eine Rückkopplung der Ergebnisse mit den und in den Communities. Diese Feedbackschleifen sollten dann in den weiteren bzw. nächsten Erhebungsprozess miteinfließen)*

Ein Beispiel für die Notwendigkeit und erste Erfolge von Gleichstellungsdaten ist die gezielte Förderung von Frauen, im Rahmen von Gender Mainstreaming Maßnahmen. Diese zeigen: Es ist möglich, strukturelle Benachteiligung mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken, wenn zuvor erfasst wurde, wie sich Diskriminierung und Repräsentationsdefizite konkret äußern. Die Notwendigkeit, bestehende Gender-Daten nicht nur binär zu erfassen und um eine rassismuskritische, intersektionale Perspektive zu erweitern, bleibt bestehen.

Auch beim Thema Gleichstellung dürfen Gender-Daten nicht mehr nur binär sein, sondern um eine rassismuskritische und intersektionale Perspektive erweitert werden.

Die Herausforderungen bei der Datenerhebung gehen weit zurück:

Antidiskriminierungsberatungsstellen haben zum Teil schon in den 1990er Jahren begonnen, konkrete Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen zu dokumentieren und zu veröffentlichen. Mit der Gründung des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (2007), dem Dachverband der unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen, wurde die bundesweite Vereinheitlichung der Erhebungen und Dokumentationen zu einem zentralen Anliegen innerhalb des Verbandes. Dabei ist die Dokumentation weit mehr als ein Monitoring Instrument. Sie dient insbesondere auch zur Reflexion, Analyse und Weiterentwicklung der Beratungsarbeit und als Archiv von Beratungsfällen. Mit der Veröffentlichungen der Statistik thematisieren Beratungsstellen sowohl einzelne Beispiele von Diskriminierungsvorfällen als auch die strukturelle Dimension von Diskriminierung und gesellschaftliche Entwicklungen. Und nicht zuletzt können Betroffene durch die Veröffentlichung der Dokumentation über ihre Rechte informiert und ermutigt werden, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Eine gemeinsame Erhebung und Auswertung ist lange Zeit nur in Teilen geglückt und ist nach wie vor eine Herausforderung, weil die Fachlandschaft komplex ist und von unterschiedlichen Foci bzgl. Zielgruppen und Schwerpunkten, regionaler Verteilung, Rahmenbedingungen und prekären Arbeitsbedingungen im Allgemeinen geprägt ist. Vor diesem Hintergrund braucht es eine umfassende Verständigung aller Beratungsstellen über die zu erhebenden Kategorien und gemeinsame Auswertung der Daten einerseits sowie, und die Einführung eines digitalen Dokumentationssystems andererseits, das in Schulungen, durch kontinuierliche Begleitung und im Austausch untereinander eingeübt werden muss.

Die Datenerhebung in Antidiskriminierungsberatungsstellen hat großes Potential bei einer stärkeren Zusammenarbeit

Mit der Broschüre möchten wir nun vor allem Communities-Organisationen, aber auch andere Akteure in der Zivilgesellschaft und Verwaltung dazu einladen, selbst in die Praxisforschung einzusteigen. Dafür stellen wir 12 Beispiele vor, wie Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis erhoben werden können und welche Vor- und Nachteile diese jeweils mit sich bringen. Für alle Ansätze gilt – auch für bereits laufenden Projekte –, dass diese mit einer fachlichen Professionalisierung und Standardisierung einhergehen müssen. Die Erfahrung zeigt, dass oft grundlegende Qualitätsstandards nicht berücksichtigt, datenschutzrechtliche Vorgaben missachtet und methodologische sowie forschungsethische Grundlagen ignoriert werden.

Für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten braucht es eine fachliche Professionalisierung und Standardisierung

Gleichwohl ist festzuhalten, dass sich der Diskurs weiterentwickelt hat: Standen anfangs noch Fragen der argumentativen (was sind ADGD und wofür braucht es sie?), ethischen (ist es diskriminierend ADGD zu erheben?) und rechtlichen (ist es datenschutzrechtlich erlaubt ADGD zu erheben?) Klärung im Zentrum, stehen mittlerweile praktische Fragen der Umsetzung (wie erhebe ich ADGD?) sowie Standardisierung (worauf muss ich dabei achten?) im Fokus.

Eine zentrale Erkenntnis der vergangenen Jahre ist allerdings auch: Daten alleine sind keine Lösung für den Abbau von Diskriminierung oder für den Umgang mit Diversität. Im Gegenteil! Sie können oft als Ausrede verwendet werden ("Unsere Maßnahme gegen Diskriminierung: wir erheben Daten") und/oder sogar bestehende (institutionelle) Formen der Diskriminierungen verstärken (wenn z. B. Organisationen Kategorien erfinden oder verwenden, die Rassismus reproduzieren). Es kommt nicht von ungefähr, dass die Entwicklung und Aufrechterhaltung von Rassismus eng mit der Wissenschaft und der damit einhergehenden vermeintlichen Objektivität und Neutralität verbunden ist. Die dahinterliegenden Exklusionsmechanismen kommen auch bei Erhebungen durch Verwaltungen oder zivilgesellschaftliche Organisationen zum Tragen.

Daten alleine sind keine Lösung

Ein Ziel dieser Broschüre ist es daher, gerade auch im Hinblick auf Demokratisierungsbestrebungen von rassismus- und diskriminierungserfahrenen Communities, neuen Akteur*innen erste Anstöße zu geben. Neben einer Einführung zu unterschiedlichen Ansätze, sind aber auch umfassendere strukturelle Veränderungen notwendig: So benötigt beispielsweise die Demokratisierung der Datenerhebung hinreichende Ressourcen für Akteur*innen aus der Zivilgesellschaft, die, wenn sie Daten erheben möchten, sich Kooperationspartner*innen aus der Wissenschaft suchen können, wie dies z. B. beim Afrozensus der Fall war. Dies kann zu einem Paradigmenwechsel führen, da sich wissenschaftliche Akteur*innen (Universitäten, Institute etc.) bisher ihre zu beforschenden „Objekte“ ausgesucht haben, und nicht andersherum. Diese Kooperationen können so selbst zu institutionellen Zielvorgaben bzw. Indikatoren werden, wenn zukünftig erhoben wird, inwieweit wissenschaftliche Institutionen in solche Kooperationen (initiiert von den Communities, zivilgesellschaftliche Organisationen etc.) eingebunden sind.

Zur Demokratisierung der Datenerhebung sind Ressourcen notwendig. Durch einen Paradigmenwechsel werden Beforschte zu Forschenden.



Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir daher Folgendes aufzeigen und erreichen:

- wie Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis bereits erhoben werden,
- die Kernaspekte der derzeitigen fachlichen Entwicklungen skizzieren,
- praxisorientierte Tipps und Hinweise zu unterschiedlichen Möglichkeiten und Formen der Datenerhebung geben,
- dadurch zu mehr Transparenz über das Themenfeld beitragen, um auch anderen – v. a. neuen Akteur*innen – den fachlichen Zugang zu erleichtern,
- zu einer Entmystifizierung des Themenfeldes beitragen und zu einer fachlichen Auseinandersetzung einladen,
- sowie auch zu einer Demokratisierung der Datenerhebung, Dokumentation und Erfassung von Diskriminierungserfahrungen und Repräsentationslücken anregen, damit mehr Akteur*innen, die noch näher an den Lebensrealitäten diskriminierter Menschen arbeiten, die Ansätze für sich entdecken.

Die 12 Praxisbeispiele haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dienen einer Orientierung, um sich fachlich mit der Thematik Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auseinander zu setzen. Bevor wir jedoch die Beispiele vorstellen möchten wir folgende fachliche Ausgangspunkte festhalten:

Fachliche Ausgangspunkte: Worauf ist zu achten?

Mit der vorliegenden Veröffentlichung möchten wir u. a. dazu beitragen, dass mehr Akteur*innen sich mit der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auseinandersetzen und das damit verbundene analytische Vorgehen als Werkzeug für ihre Arbeit entdecken. Dabei gibt es fachliche Standards – ein fachliches Fundament –, die in einem Prozess der fortlaufenden Reflexion der eigenen Arbeit verinnerlicht, berücksichtigt und weiterentwickelt werden sollten. Dies ist auf dem Weg zu einem umfassenden Communities-basiertem Monitoring (CBM) zentral. Im Folgenden fassen wir grundlegende Elemente dieser fachlichen Reflektion zusammen, die wir bei unserer Arbeit berücksichtigen.

Datenerhebung & Macht

- **Machtdynamiken:** Jegliche Form der Dokumentation und Datenerhebung steht im Verhältnis zu Machtdynamiken, die es zu reflektieren und bestenfalls abzubauen gilt. Die einen teilen Daten und Erfahrungen ("Beforschte"), die anderen erheben und dokumentieren bzw. abstrahieren diese ("Forschende"). Letztere sind dadurch Gate Keeper: Sie entscheiden, wie die individuellen Erfahrungen zusammengefasst werden. Bei betroffenenkontrollierter Forschung überschneiden sich beide Gruppen.
- **Theory of Change/Keine Datenerhebung zum Selbstzweck:** Da Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten mit dem Ziel erhoben werden, strukturelle Benachteiligungen zu analysieren und durch gezielte Maßnahmen abzubauen, sollte dieser Prozess auch von Anfang an „ausbuchstabiert“ werden. Wie genau trägt die Erhebung von Daten zum Abbau von Diskriminierung und zur Erhöhung von Repräsentation bei? Die Erhebung an sich ist noch keine Antidiskriminierungsmaßnahme.
- **Kritische Reflektion und Dekonstruktion verwendeter Kategorien:** Die Verwendung von Kategorien schafft eine Wirklichkeit (z. B. ein binäres Verständnis von Geschlecht) und kann im schlimmsten Fall Diskriminierung (re-)produzieren, wenn diese nicht kritisch reflektiert und dekonstruiert werden. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten werden international z. B. in GB und den USA schon lange als "equality data" erhoben. Die dabei verwendeten Kategorien (z. B. "Black", "South Asian" etc.) entsprechen lokalen Realitäten und Selbstbezeichnungen. Sie können nicht ohne weiteres einfach übersetzt und in Deutschland angewendet werden. Kategorien zur Erfassung von Diskriminierung und Selbstpositionierungen in Deutschland müssen vor Ort in Abstimmung mit den jeweiligen Communities entwickelt werden.

Gerechtigkeit wird im gesamten Entstehungsprozess/Erhebungsprozess gefördert, indem kritische Fragen gestellt werden, wie z. B. ...²



2. Die Tabelle wurde dem Primer zu intersektionalen Daten (S. 6) entnommen (eigene Übersetzung): Inclusive Data Charter and Global Partnership for Sustainable Development Data: A primer on an intersectional approach to data (2021). https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file_uploads/JN_1286_IDC_KP_Primer_8pp_A4.pdf (abgerufen Oktober 2022)

- **Fokus auf Marginalisierung:** Die *Inclusive Data Charter*³ empfiehlt als erstes von fünf Prinzipien, zur Implementierung eines intersektionalen Umgangs mit Daten, die (Selbst-)Verpflichtung zur Zentrierung auf die Stimmen von Personen mit dem höchsten Ausgrenzungs- und Diskriminierungsrisiko, in allen Belangen von Datensystemen/Datenwertschöpfungsketten⁴ und -praxen. Das heißt, Daten sollten auf eine Art und Weise verwendet werden, dass sie den Interessen dieser Gruppen dienen.
- **Positionierung:** Der Ansatz einer objektiven Datenerhebung, bei der Forschende von außen als neutrale Beobachtende messen, welche Erfahrungen andere Menschen machen, ist besonders im Kontext der Erfassung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten überholt^{5,6}. Vielmehr ermöglicht die Positionierung/Identifizierung der Forschenden differenziertere und tiefere Einblicke und Interpretationsmöglichkeiten, die sich durch kollektive Erfahrungen und Strategien des Umgangs auszeichnen. Die sich daraus ergebenden Expertisen und Zugänge von Forschenden, die auch selbst Erfahrungen mit Diskriminierung machen, ist für die Planung, Durchführung, Analyse und Ergebniskommunikation von Gleichstellungsdatenerhebung relevant. So sind z. B. die intrinsische Motivation, Nähe zum Forschungsgegenstand und überdurchschnittlich hohe Arbeitsbereitschaft dieser Forschenden oft projektrelevant. Gleichzeitig führt, gerade im Bereich der Förderung zivilgesellschaftlicher Projekte, anzutreffende implizites Einplanen eben dieser intrinsischen Motivation und Communities-Verbindungen zu Mehrarbeit und Mehrbelastung, insbesondere wenn keine fachliche und supervisorische Begleitung eingeplant und budgetiert ist.

Intersektionaler Umgang mit Daten
bedeutet mehr Lebensrealitäten erfassen



*Dabei sind Erhebungen nie vollständig
z.B. wenn keine Daten zu Beruf und
Alter erhoben werden*

3. <https://www.data4sdgs.org/resources/unpacking-intersectional-approaches-data>

4. Die Datenwertschöpfungskette beschreibt den Prozess, wie durch Daten ein Mehrwert geschaffen wird. Ein intersektionaler Ansatz bzgl. Daten setzt voraus, dass mit diesen Daten die Gleichberechtigung von Menschen steigt, die dem größten Risiko von Marginalisierung oder Diskriminierung ausgesetzt sind (ebd.).

5. Vgl. Harding, Sandra. 2015. *Objectivity and Diversity: Another Logic of Scientific Research*. University of Chicago Press

6. Vgl. Medina, José. 2013. *The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and Resistant Imaginations*. Oxford ; New York: Oxford University Press.

Datenerhebung & Sicherheit

- **Risikoabwägung:** Vor allem für marginalisierte Gruppen impliziert die Zurverfügungstellung sensibler Daten immer auch ein Risiko. Datenerhebung- und Verarbeitung muss einen Mehrwert für diese Gruppen haben, der das Risiko übersteigt. Es gibt wichtige Gründe, auf Datenebene unsichtbar bleiben zu wollen.
- **Datenschutz:** Laut Datenschutzgrundverordnung (Art 6. Abs 1 & Art. 9 Abs 1 DSGVO) ist die Verarbeitung sensibler Daten grundsätzlich verboten, außer sie ist unter klar definierten Voraussetzungen explizit erlaubt. Erlaubt ist eine Verarbeitung z. B. gemäß Art. 9 Abs 2 a) i.V.m. Art. 6 Abs 1 S. 1 a) der DSGVO, wenn eine betroffene Person ihre ausdrückliche Einwilligung zur Verarbeitung der sie betreffenden Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben hat. Dies kann z. B. im Rahmen einer datenschutzkonformen Einwilligungserklärung geschehen. Daten, die die Selbstpositionierung umfassen (z. B. „weiß“, „Person of Color“), unterliegen dabei als besondere Kategorien personenbezogener Daten einem besonderen Schutz (Art 9 Abs. 1 DSGVO). In jedem Fall gilt, dass die datenverarbeitende Stelle immer geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Sicherheit der Daten sicherstellen muss (Art. 32 DSGVO).



Datenerhebung & Forschungskonzept

- **Definition von Diskriminierung:** Sowohl die UN-Antirassismuskonvention als auch die Frauenrechtskonvention und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz machen exemplarisch deutlich: Diskriminierung ist nicht nur individuell und beabsichtigt, sondern zeigt sich vor allem auch in nicht-intendierten Effekten. Auch das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) verweist auf strukturelle Diskriminierung. Die Dokumentation und Erfassung von Diskriminierung muss entsprechend weitreichend sein.
- **Lücken identifizieren:** In einem ersten Schritt gilt es, "data gaps"⁷, also Lücken in der eigenen Datenerhebung, zu identifizieren, um die zur Erreichung der Monitoringziele notwendige Daten und den Erhebungsvorgang zu definieren sowie den notwendigen Ressourcenbedarf abzuschätzen.
- **Lücken benennen:** Diskriminierung kann u. a.
 - 1.) intentional oder unbeabsichtigt,
 - 2.) individuell, strukturell oder institutionell,
 - 3.) sichtbar oder scheinbar unsichtbar sein.

Im besten Fall nimmt eine Erhebung von Diskriminierung alle Formen und Dimensionen intersektional in den Blick. In jedem Fall sollte expliziert werden, was durch den gewählten Datenzugang jeweils nicht erfasst werden kann, da sonst implizit ein verkürztes Verständnis von Diskriminierung zugrunde liegt. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn Diskriminierungserfahrungen nur in Bezug auf eine Dimension und nicht intersektional erhoben werden. So sollte z. B. benannt werden, wenn Daten lediglich Sexismus, nicht aber die spezifischen Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen und Frauen of Color sichtbar machen.

7. High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity (2018): Guidelines on improving the collection and use of equality data. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/en-guidelines-improving-collection-and-use-of-equality-data.pdf>

Datenerhebung & Methodische Umsetzung

- **Pragmatischer Einstieg:** Bei der Auswahl der Methoden gilt es, insbesondere in Kontexten mit knappen Zeit- und/oder Budget, mitunter einen pragmatischen Einstieg mit einer weniger aufwändigen Erhebungsmethode zu wählen. Wichtig ist dabei, einen solchen Einstieg nicht als letzten, sondern eben als ersten institutionellen Schritt zu kommunizieren und sicherzustellen, dass erste Ergebnisse nicht das Ende des Prozesses bedeuten.
- **Multimethodische Vorgehensweise:** Die Verwendung verschiedener methodischer Zugänge erlaubt es, ein möglichst umfängliches Bild von Diskriminierung und den Folgen zu erhalten. Hierbei sollten sowohl quantitative Erhebungsmethoden (z. B. großangelegte Onlinebefragungen) und qualitative Verfahren (Interviews, teilnehmende Beobachtung, Fokusgruppen usw.) als auch Dokumenten-/Textanalysen und weitere Erhebungsmodi eingesetzt werden.
- **Methoden dokumentieren:** Wenn die erfassten Daten über den eigenen Arbeitskontext hinaus verwendet werden sollen, z. B. um wissenschaftlich glaubwürdig zu sein und Diskriminierung im Sinne des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nachzuweisen gilt es, die eigene methodische Herangehensweise nachvollziehbar zu dokumentieren.
- **Multithematischer Blick notwendig:** Repräsentation ist keine (ausreichende) Lösung für Diskriminierung. Die alleinige Anwesenheit von Menschen in Organisationen, die diskriminierungs- und rassistuserfahren sind, vermindert nicht das Ausmaß an Diskriminierung. Dies ist z. B. der Fall, wenn die interne Arbeitskultur weiterhin von Diskriminierung geprägt ist oder kein Fachwissen über Rassismus vorhanden ist. Daher sollten u. a. auch strukturelle Faktoren wie z. B. Antidiskriminierungsmaßnahmen aber auch individuelle Diskriminierungserfahrungen erhoben und aus Perspektive der Betroffenen betrachtet werden.

Datenerhebung & Datenveröffentlichung

- **Dissemination einplanen:** Die Veröffentlichung der Ergebnisse (als PDF, Powerpoint, Video, Pressemitteilung etc.) ist häufig ein erster Schritt, der, neben Erstellung der Ergebnisse, auch die Rückkopplung der Ergebnisse an die Communities beinhalten sollte. Zudem sollte vorab geklärt werden, wer im Team zu welchen Inhalten spricht bzw. sprechfähig ist und personelle Ressourcen für die Verbreitung der Inhalte eingeplant werden.
- **Mobilisierung mitdenken:** Da die alleinige Erfassung von Diskriminierung keinen ausreichenden Effekt auf den Abbau diskriminierender Strukturen hat, sollte von Anfang an mitgedacht werden, wer die Ergebnisse wie und auf welche Weise aktiv verwendet.



Die 12 Methoden: Mit welchen Methoden lassen sich Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erheben?



Im Folgenden stellen wir auszugsweise 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten vor. Wir beschreiben jede Methode kurz, geben konkrete Beispiele, wie sie in der Vergangenheit angewendet wurden und fassen in Stichpunkten zusammen, welche Vorteile/Möglichkeiten bzw. Nachteile/Herausforderungen sich jeweils ergeben. Abschließend geben wir einen Überblick, welche Ressourcen für die Umsetzung der Methode benötigt werden und wie groß wir den Aufwand grob einschätzen. Die Methoden sind von qualitativen zu quantitativen Ansätzen sortiert.

1. Beschreibungen von Einzelfällen



Kurzbeschreibung

Die exemplarische Beschreibung und Analyse eines einzelnen oder mehrerer konkreter Fälle kann die Existenz von Diskriminierung, ihre Formen, die Rahmenbedingungen und die Konsequenzen sowie die Handlungsräume, -motivationen, -logiken und die Entscheidungen der Beteiligten am konkreten Beispiel sichtbar und anschaulich machen. Auf dieser Grundlage lassen sich Fragen der Verallgemeinerbarkeit und möglicher Konsequenzen auf politischer und fachlicher Ebene ableiten und ein Diskussions- und Handlungsfeld eröffnen.

Beispiel

In Reutlingen berichtete ein PoC Mann von einer rassistischen Einlasskontrolle. Er wollte sein Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen und suchte nach Unterstützung. Vor Ort gab es dafür keine Strukturen. Er musste sich an eine Organisation aus Berlin wenden, die ihn unterstützen konnte.

Durch diesen konkreten Fall wurde deutlich, dass a) Diskriminierung auch in Reutlingen eine Alltagserfahrung ist, b) es Unterstützungsangebote für Betroffene braucht und c) diese vor Ort nicht existierten. In diesem Zusammenhang entstand eine Vernetzung verschiedener Einzelpersonen und Organisationen zum Thema Diskriminierung, die – in mehreren Schritten – u. a. zum Aufbau professioneller Beratungsstrukturen führte. Ausgangspunkt war die Aufarbeitung eines einzelnen Diskriminierungsfalls⁸.

Praxistipp: Am einfachsten ist es, wenn die Situation/der Fall möglichst eindeutig und leicht kommunizierbar ist. Bei komplexeren Situationen/Fällen sollte es unbedingt vermieden werden den Fall zu stark herunterzubrechen, sondern stattdessen entsprechende Expertisen als fachliche Unterstützung hinzuziehen.

8. Vgl. Runder Tisch Antidiskriminierung Reutlingen (2012): Antidiskriminierung zum Thema machen. Wege zur Umsetzung des AGG auf kommunaler Ebene | <https://adis-ev.de/antidiskriminierung-zum-thema-machen-wege-zur-umsetzung-des-agg-auf-kommunaler-ebene>

Vorteile / Möglichkeiten

- Je nach Komplexität des Falls ggf. geringer Aufwand
- Große Alltagsnähe, Verständlichkeit und Direktheit
- Fragen- und Diskussionen generierend
- Besonders wirksam, wenn latentes Wissen zu dieser Art von Diskriminierungsvorfällen schon besteht, aber faktisch nicht anerkannt wird.
- Fallgebende Person erfährt durch die Einbettung ihres Falls in systematisch diskriminierende Strukturen eine Validierung ihrer Erfahrung.

Nachteile / Grenzen

- Aussagekraft/Übertragbarkeit kann kontrovers diskutiert werden
- Ggf. Anonymisierung nur begrenzt möglich/sinnvoll
- Gefahr, hochkomplexe Fälle zugunsten der Verständlichkeit zu sehr herunterzurechnen, jedoch auf diese Weise zu befördern, so dass bestimmte Formen institutioneller Diskriminierung weiterhin unsichtbar bleiben.



Was brauche ich?

- Aussagekräftige Fälle
- Fähigkeit, auch komplexe Fälle zu beschreiben und zugänglich zu machen
- Bei komplexen Fällen eine hohe Kenntnis von internen Abläufen, Verfahren und Praxen
- Einbindung von Expert*innen, die zum jeweiligen Kontext des Falls arbeiten
- Explizites Einverständnis der Betroffenen

Aufwand ★★★★★

Der zeitliche Aufwand der Dokumentation kann von wenigen Stunden bis zu Tagen oder Wochen dauern. Die Komplexität besteht v. a. in der Vernetzung mit und Einbindung von Expert*innen.

2. Fokusgruppen



Kurzbeschreibung

Fokusgruppen sind Gruppengespräche mit meist zwei Interviewenden, die einen Gesprächsrahmen bieten. Am Anfang des Gesprächs gibt es Frage-/Erzählimpulse oder eine Situationsbeschreibung, die es den Teilnehmenden erlauben ins Gespräch zu kommen. Im Zentrum steht dabei nicht (nur) der Austausch von Argumenten, sondern die Erzählung, Erinnerung und gegenseitige Ergänzung. Entscheidend ist die Interaktion der Gruppenmitglieder untereinander und die dadurch entstehende Herausarbeitung kollektiver Orientierungen im Entstehungsprozess⁹. Fokusgruppen können z. B. mit Menschen durchgeführt werden, die eine Diskriminierungserfahrung teilen, bspw. Sexismus oder Transfeindlichkeit, und erlauben ein tieferes Verständnis von Diskriminierungsmechanismen und typischen Situationen, als dies durch quantitative Befragungen möglich ist.

Praxistipps:

1. *Darauf achten: Welche Diskriminierungsmechanismen zeigen sich in den Gesprächen? Welche Muster werden deutlich?*
2. *Transkriptionen (z. B. durch DSGVO-konforme Anbieter*innen) sind förderfähige Projektkosten*
3. *Sicherstellen, dass Befragte Kontaktdaten zur Vernetzung austauschen können*

Beispiele

Im Rahmen des Afrozensus¹⁰ wurden von Each One Teach One (EOTO) e. V. mehrere Fokusgruppen u. a. unter Eltern, Schüler*innen, Psycholog*innen und Ärzt*innen durchgeführt.

Dadurch wurden die fach- und lebensweltlichen Expertisen zu Wirkweisen von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungs- und Gesundheitssystem herausgearbeitet.

Ein anderes Beispiel sind Fokusgruppen von Citizens For Europe mit marginalisierten Kulturschaffenden und Kunstinteressierten, zu ihren Diskriminierungserfahrungen, den Umgang mit Barrieren, Kritik und Erwartungen an den Kulturbetrieb sowie mit der Politik¹¹. Die Ergebnisse wurden, um die Anonymität der Teilnehmer*innen zu wahren, sieben Personas zugeordnet und grafisch aufgearbeitet. CFE hat auch Fokusgruppen zu Rassismus, Hetero- und Cis-Sexismus sowie Klassismus und deren Verschränkung mit weiteren Diskriminierungen auch unter Amts- und Mandatsträger*innen von Bündnis 90/Die Grünen umgesetzt.

Die Ergebnisse fließen in strukturelle Veränderungen der Parteiorganisation ein¹².

9. Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung – Theorien, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek (5. Aufl. 2001).

10. <https://afrozensus.de>

11. Aikins, Joshua Kwesi; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne 2020: Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb. Fokusgruppengespräche mit Nicht-Besucher*innen und Nicht-Akteur*innen. Diversity Arts Culture (Hrsg.). Online verfügbar unter <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/zahlen-und-fakten/berliner-erfahrungen-berliner-erwartungen>

12. Vgl. dazu <https://www.gruene.de/artikel/beschluss-des-vielfaltsstatuts>

Vorteile / Möglichkeiten

- Umsetzbar mit einer geringen Anzahl an Teilnehmenden
- Keine umfassenden Statistikkennntnisse erforderlich
- Flexibel anwendbar (z. B. innerhalb von Verwaltungen, unter einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitenden oder durch Selbstorganisationen und Beratungsstellen zu einer bestimmten Diskriminierungsform)
- Gruppengespräche können empowernd für Teilnehmende sein und zur Vernetzung genutzt werden
- Bis auf Arbeitszeit auch mit geringem budgetärem Aufwand umsetzbar
- Kann offline oder online über Videokonferenz-Tools durchgeführt werden
- Methode bietet Potential für zukünftige communities-basierte Forschung, erlaubt es, Thesen zu generieren

Nachteile / Grenzen

- Auswahl der Teilnehmenden hat großen Einfluss auf das Ergebnis:
 - Expertisen, Kompetenzen (bspw. Selbstreflexion, Distanz zu sich selbst, usw.), Erfahrungswissen, aber auch (fehlende) Sympathien und/oder fehlendes Vertrauen können die Ergebnisse beeinflussen.
 - Anpassungsmechanismen können individuelle Meinungsäußerungen verhindern.
 - Meinungsführer*innen können Diskussion monopolisieren, die Vielfalt möglicher Äußerungen einschränken.
- Potentiell Einfluss der Interviewer*innen durch Fragestellung & Interpretation der Ergebnisse; dadurch Machtgefälle
- Können für Teilnehmende frustrierend sein, Gesprächssituationen können (re-)traumatisieren

Was brauche ich?

- Methodenkenntnisse und Erfahrungen in der Durchführung von Fokusgruppen: Die Interviewenden müssen unter anderem fähig sein, den geschaffenen Gesprächsraum zu halten, Gesprächsdynamiken und nonverbale Reaktionen zu beobachten und teils zu verbalisieren. Auch müssen sie unterschiedlichen Persönlichkeiten Raum zur Äußerung schaffen und zum Inhalte paraphrasieren, um sie aus anderer Perspektive diskutierbar zu machen.
- Methodenreflexion: Die Interviewenden müssen in der Lage sein, über unterschiedliche Positionierungen und damit einhergehenden Machtasymmetrien in der Gruppe, die das Verhalten der Teilnehmenden und die Gesprächsdynamik beeinflussen, zu reflektieren, zu verstehen und zu moderieren.
- Befragte: 4-8 Teilnehmende
- Datenschutzerklärung
- Aufnahmegerät (falls offline)
- Software (z. B. mit der Open-Source-Software QualCoder, für qualitative Datenanalyse)
- Erfahrung in der qualitativen Datenanalyse
- Kenntnisse von Auswertungsmethoden der qualitativen empirischen Sozialforschung
- Zwei in qualitativer Forschung erfahrene Interviewende, die auch codieren und analysieren.
- Layout und Design für Ergebnisbericht

Aufwand ★★★☆

- Zeit: 1 Monat bis 1 Jahr, abhängig von Anzahl der Fokusgruppen, Auswertungsprozess, Personalressourcen und Darstellung der Ergebnisse
- Wichtige Kostenpunkte:
 - Kosten für Interviewer*innen und Aufwandsentschädigung für Teilnehmende
 - Kosten für Transkription (manuell oder teilautomatisiert¹³, DSGVO-Konformität externer Anbieter ist zwingende Voraussetzung)
 - Kosten für Erstellung der Datenschutzerklärung
 - Layout und Design

13. AI-basierte Transkriptionsangebote unterbieten manuelle Transkriptionsangebote bei weitem - sowohl preislich als auch hinsichtlich der Bearbeitungsdauer. Aufgrund komplexer Biases in den zugrunde liegenden Algorithmen empfiehlt sich bei deren Verwendung die manuelle Nacharbeit.

3. Prozessbeobachtung



Kurzbeschreibung

Prozessbeobachtungen dienen dazu, Gerichtsverfahren unter rassismuskritischen Aspekten zu beobachten, zu dokumentieren und anschließend für die politische Arbeit sowie für die Öffentlichkeitsarbeit zu analysieren und zu nutzen. Ein mindestens ebenso wichtiger Aspekt dabei ist die solidarische Unterstützung der klagenden oder beklagten Person. In den letzten Jahren haben sich unterschiedliche Prozessbeobachtungsgruppen gegründet, oftmals im Kontext von rassistischer Polizeigewalt, um auf institutionellen Rassismus in der Justiz und speziell in Gerichtsverfahren aufmerksam zu machen.

Beispiele

NSU Watch¹⁴ ist ein unabhängiger Blog, der seit 2013 die Aufklärung der rechtsextremen Terrorgruppe Nationalsozialistischer Untergrund (NSU) kritisch begleitet und dokumentiert sowie Hintergründe recherchiert.

Justiz Watch¹⁵ beobachtet und dokumentiert seit 2014 Rassismus in der Justiz. Sie besuchen regelmäßig Gerichtsprozesse und erstellen Protokolle der Verhandlungen. Ihr Ziel ist es, Rassismus in der Justiz sichtbar zu machen und damit den Mythos des politisch neutralen Gerichtes zu widerlegen.

KOP Berlin¹⁶ tritt seit 2002 institutionellen Rassismus entgegen und befasst sich unter anderem mit der Polizeipraxis des Racial Profiling, der Dokumentation und der Aufklärung rassistischer Polizeiangriffe und -übergriffe sowie der Begleitung der Beratungsstellen.

Praxistipp: Gerichtsverfahren sind in aller Regel öffentlich, es braucht keine Anmeldung.

14. <https://www.nsu-watch.info/>

15. <https://justizwatch.noblogs.org/>

16. <https://kop-berlin.de/>

Vorteile / Möglichkeiten

- Kann dazu beitragen, auf Rassismus in Gerichtsverfahren aufmerksam zu machen und kann aufzeigen, wie er sich konkret manifestiert.
- In der Prozessbeobachtung gewonnene Erkenntnisse können dazu dienen, Betroffene besser zu beraten, Strategien weiterzuentwickeln und rassismuskritische Veränderungen in der Justiz einzufordern.
- Rassismusbetroffene werden vor Gericht nicht allein gelassen und erfahren durch die Prozessbeobachter*innen Unterstützung.
- Gerichtsverfahren sind in aller Regel öffentlich, es braucht keine Anmeldung¹⁷.
- Es können auch Nicht-Jurist*innen Prozesse beobachten und dokumentieren.
- Gericht kann Protokollierung und Mitschreiben nur unterbinden, wenn die Ordnung der Verhandlung gefährdet ist.
- Kein Budget notwendig

Nachteile / Grenzen

- Kann sehr zeitintensiv sein (Vorbereitung, Beobachtung des Prozesses, Nachbereitung und Verfassen des Protokolls, ggf. Veröffentlichung)
- Recherche über für die Beobachtung relevanter Fälle notwendig
- Kein Recht auf Stellungnahme, Vortrag oder andere (direkte) Einflußnahme
- Besucher*innenplätze können bereits besetzt sein, wenn es ein großes öffentliches Interesse an dem Prozess gibt (siehe Prozess gegen die NSU)
- Aufnahmen im Gerichtssaal sind nicht gestattet
- Es gibt Berichte von Beobachter*innen, die den Eindruck hatten, dass die Beobachtung (unrechtmäßig) zu einem negativen Ausgang der Verhandlung für die beklagte Person geführt hat.
- Was brauche ich?
- Am besten zwei oder mehrere Personen
- Kenntnis über relevante Gerichtsverfahren bzw. gute Vernetzung zu entsprechenden Expert*innen/Rechtsanwält*innen/Beratungsstellen
- Zustimmung/Absprache mit Partei und Anwält*in, die unterstützt werden soll.
- Leitfragen/Beobachtungsfragen
- Wenn möglich: Einsicht in Klageschriften, Schriftsätze und Gerichtsprotokolle
- Grundkenntnisse über Ablauf von Gerichtsverfahren
- Mindestens Verständnis von oder Zugang zu (Antidiskriminierungs-)Recht
- Ggf. einen Blog/Website, um die Protokolle zu veröffentlichen.

Aufwand * * * *

- Recherche zum Verfahren, das beobachtet werden soll
- Ggf. Anmeldung notwendig, wenn mit zu vielen Besucher*innen gerechnet wird
- Vorbereitungen mit Beteiligten
- Erstellung Leitfragen
- Absprachen zu Beobachtungs- und Protokollierungsaufgaben
- Gerichtsverfahren können kurz oder lang sein und ggf. über mehrere Monate und Jahre gehen.
- Nachbereitung: Dokumentation der Beobachtungen, ggf. Austausch mit Gruppe, Kommentierungen, Auswertung und Veröffentlichung

17. Durch die Corona-Pandemie haben sich auch Gerichtsverfahren anpassen müssen und es kann aufgrund von Sicherheits- und Hygienemaßnahmen zu Einschränkungen kommen.

4. Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen in Antidiskriminierungsberatungsstellen



Kurzbeschreibung

Die Dokumentation von Diskriminierungsfällen ist eine quantitative und zum Teil auch qualitative Erfassung von Diskriminierungen im Kontext von spezifischen Beratungsangeboten zum Thema Diskriminierung (Antidiskriminierungsberatung). Neben der mehrdimensionalen Erfassung der Diskriminierung (Machtverhältnisse, Form, Lebensbereich, Beteiligte) werden auch situations- und strukturbezogene Interventionen und deren Wirkungen erfasst. Diese Daten erlauben einen detaillierten Einblick in diskriminierende Praxen, die Zugänglichkeit und die Rolle von Unterstützungsangeboten sowie eine Analyse der konkreten beraterischen Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten.

Beispiel

Der advd hat eine softwarebasierte Falldokumentation für Antidiskriminierungsberatungsstellen¹⁸ entwickelt. Das System, das Ende 2022 voraussichtlich von mehr als 70 Beratungsstellen genutzt werden wird, bietet Antworten auf Fragen wie: In welchen Konstellationen von Diskriminierung im Bereich Arbeit (betroffene Machtverhältnisse, Form der Diskriminierung, Art des Arbeitsverhältnisses, Größe und Branche des Unternehmens, Form und Umfang interner Beschwerdestrukturen) suchen Betroffene Unterstützung? Welche Anliegen und Ziele formulieren sie? Welche Interventionen werden gewählt? Wie wirksam sind diese und wie wird die Beratung von Betroffenen erlebt?



Praxistipp: Eine gemeinsam genutzte Dokumentationssoftware bildet zugleich auch einen gemeinsamen fachlichen Diskussionsstand ab: Welche Aspekte eines Falles sind wichtig? Wie können verschiedene Formen von Diskriminierung oder Lebensbereiche systematisch aufgefächert werden? etc.

18. <https://www.antidiskriminierung.org/doksystem>

Vorteile / Möglichkeiten

- Differenzierte, im Lebensbereich übergreifende, dichte Beschreibung von Diskriminierungserfahrungen und diskriminierender Praxen/Strukturen in einer Vielzahl von Fällen (hoher vierstelliger Bereich pro Jahr).
- Identifikation von Diskriminierungsschwerpunkten (Lebensbereiche, konkrete Praxen, Akteur*innen) und daran anschließende, gezielte Interventionen und Handlungsempfehlungen.
- Reflexion konkreter Beratungsprozesse/persönliches Lernen der Nutzer*innen (z. B. Lernen, Berater*innen durch die Reflexion der Fälle und des Prozesses über ihre eigene Rolle als Berater*in sowie strategische und weitere fachliche Aspekte der Arbeit).
- Identifikation von Leerstellen und Impulse für die Weiterentwicklung von Ansätzen und Methoden.
- Wichtige Maßnahme zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Beratungsarbeit

Nachteile / Grenzen

- Daten erfassen nur einen begrenzten Ausschnitt von Diskriminierung und Diskriminierungsfällen (mehrfache Filter auf dem Weg zu Beratung).
- Fokus auf "sichtbare", unmittelbar erfahrene Diskriminierung (systematisches Underreporting weniger greifbarer Formen institutioneller und struktureller Diskriminierung).
- Abgebildeter Ausschnitt der Wirklichkeit wird stark durch Ressourcen und Ausrichtung der Beratungsstelle beeinflusst (nicht repräsentativ).

Was brauche ich?

- Professionelle Beratungsstrukturen (d. h. nach Standards Arbeitende, mit (längerfristigen) finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen ausgestattete Beratungsstruktur)
- Dokumentationssystem (stellt advd zur Verfügung)
- Einarbeitung und Integration der Beratungsstellen und Berater*innen in die Beratungsroutinen
- Einverständnis der Ratsuchenden (Datenschutzerklärung)

Aufwand ****

- Nutzung: 20-30 Minuten pro Fall (Antidiskriminierungsberatung)
- Einarbeitungszeit: 4 Stunden
- Auswertung: Grundausswertung geschieht computergestützt und ist ohne Vorkenntnisse möglich. Eine differenzierte Auswertung von Zusammenhängen benötigt entsprechende Programme und Kenntnisse.

5. Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen in Beratungs- und Unterstützungskontexten



Kurzbeschreibung

Für Aktive in allen Feldern der sozialen, kulturellen und politischen Arbeit ist Diskriminierung ein relevantes Querschnittsthema, mit dem sie, gerade wenn sie in formellen oder informellen Beratungs- und Unterstützungsbeziehungen mit Menschen arbeiten, regelmäßig in Kontakt kommen. Das ist immer dann besonders greifbar, wenn Menschen ihnen direkt von Diskriminierungserfahrungen berichten. Es umfasst aber auch alle Situationen, die Betroffene nicht explizit als Diskriminierung beschreiben, Berater*innen aber als Diskriminierung einordnen würden und Situationen, in denen Berater*innen in ihrer Arbeit für Ratsuchende (z. B. Vereinbarung eines Wohnungsbesichtigungstermins) mit Diskriminierung konfrontiert werden. Dieses Wissen ist facettenreich und konkret, wird oftmals aber nicht systematisch erfasst. Die qualitative und quantitative Dokumentation ist ein Weg dies zu tun. Sie kann kontinuierlich (Dokumentation aller konkreten Fälle) oder zusammenfassend (generalisierende Schätzung über einen Zeitraum/Reihe von Fällen) geschehen. Werden die Dokumentationen verschiedener Akteur*innen einer Region, z. B. eines Landkreises, von Zielgruppen- und Arbeitsbereichen übergreifend oder von Akteur*innen eines Arbeitsbereiches Regionen übergreifend zusammengeführt, entstehen dichte Beschreibungen von Handlungsbedarfen und Schwerpunkten.

Beispiel für zusammenfassende Dokumentation

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen hat 2015 in seiner Studie "Diskriminierung als Thema der migrationsbezogenen Beratung" eine zusammenfassende Dokumentation der Beratungserfahrungen von Migrationsberatungsstellen in Sachsen erstellt¹⁹.



Praxistipp: Eine gemeinsame Dokumentation kann die kontinuierliche Vernetzungen und Zusammenarbeit von lokalen/ regionalen Akteur*innen zum Thema Antidiskriminierung anstoßen und stärken.

19. Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (ADB) 2015: "Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen" vgl. <https://www.adb-sachsen.de/de/angebote/materialien/diskriminierung-als-thema-der-migrationsbezogenen-beratung-sachsen>

Vorteile / Möglichkeiten

- Zugang zu einem konzentrierten Wissen über Diskriminierung
- In der vernetzten Dokumentation (beispielsweise eines Arbeitsfeldes oder einer Kommune) werden relevante Diskriminierungsstrukturen konkretisiert und können fachlich aufgegriffen werden.

Nachteile / Grenzen

- Daten erfassen nur begrenzten Ausschnitt von Diskriminierung (mehrfache Filter auf Weg zu Beratung).
- Fokus auf "sichtbare", unmittelbar erfahrene Diskriminierung (systematisches Underreporting subtiler Formen institutioneller und struktureller Diskriminierung)
- Abgebildeter Ausschnitt der Wirklichkeit wird stark durch Ressourcen und Ausrichtung der Beratungsstelle beeinflusst (nicht repräsentativ).
- Stark abhängig von dem Diskriminierungsverständnis der beratenden/unterstützenden Person.
- Zusammenfassend: Vergleichsweise ungenaue Datenbasis (Datenschätzungen) mit schwer abschätzbaren Verzerrungen und Lücken.
- Kontinuierlich:
 - Benötigt eine kontinuierliche Beschäftigung und bewusste Implementierung in die Arbeitsroutinen (Einführungs- und Aufrechterhaltungsprozess).
 - Wird oftmals zunächst als "zusätzliche Arbeit" verstanden (bspw. parallel zu "eigentlicher" Dokumentation).
 - Bei fehlender Integration in den Arbeitsalltag kann es zu systematischem Underreporting und Verzerrungen kommen.

Was brauche ich?

- Erfassungssystem (idealerweise digital)
- Bei kontinuierlicher Dokumentation: Bewusste Entscheidung der Berater*innen für den Implementierungsprozess.
- Absprachen zwischen den Personen, die nicht in der Beratung tätig sind und den Berater*innen für eine solche Dokumentation.
- Bei vernetzter Dokumentation: Eine begleitende und koordinierende Instanz
- Ressourcen/Kompetenzen für die Auswertung

Aufwand ****

- Arbeitsalltag: 5-10 Minuten pro Fall
- Ergebnisse entstehen kumulativ über einen Zeitraum von mehreren Monaten, oftmals in Jahresblöcken
- Ressourcen für Implementierung stark abhängig von der betreffenden Struktur
- Auswertung: Grundauswertung geschieht computergestützt und ist ohne Vorkenntnisse möglich. Eine differenzierte Auswertung von Zusammenhängen benötigt entsprechende Programme und Kenntnisse.

6. Meldeformulare und Chatbots



Kurzbeschreibung

Vor allem Selbstorganisationen und/oder Beratungsstellen bieten unterschiedliche Möglichkeiten für Menschen, die Diskriminierung erleben, um Fälle zu melden und ihre Erfahrungen mitzuteilen. Die Gestaltungsmöglichkeiten reichen von einfachen Webformularen mit zwei bis drei orientierenden Fragen²⁰ und einem offenen Textfeld über stärker ausdifferenzierte, systematische Formulare²¹, mit einer ganzen Reihe von Fragen, bis hin zu der Möglichkeit eines interaktiven Chatbots, der nicht nur die Meldung aufnimmt, sondern nach Bedarf auch gezielt inhaltliche und rechtliche Informationen gibt und gezielt an Beratungsstellen verweisen kann²².

Neben der Funktion der Erhebung von Daten, bieten diese Reportingtools Menschen, die Diskriminierung erleben, auch die Möglichkeit der Entlastung und eines aktiven und bewussten Handelns in einem geschützten Raum und bahnen, auf Wunsch, auch den Weg zu weiterführenden Unterstützungsmöglichkeiten und einem beraterischen Feedback.

Beispiele:

Die Meldeportale I-report²³ von CLAIM - Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit und report-antisemitism²⁴ vom RIAS Bundesverband erfassen bundesweit antimuslimische und antisemitische Vorfälle. Viele Antidiskriminierungsberatungsstellen bieten einfache online-Meldeformulare an. Diese haben oft meist entweder einen Communities übergreifenden Ansatz, wie z. B. bei Entknoten²⁵ vom Landesnetzwerk Migrantenorganisationen in Sachsen-Anhalt (LAM-SA) und beim AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln²⁶, oder sind community-spezifisch wie z. B. Each One²⁷ von Each One Teach One (EOTO) zu Anti-Schwarzen Rassismus oder sektorspezifisch, wie das Formular²⁸ der Berliner Fachstelle zu Diskriminierung auf dem dem Wohnungsmarkt. Darüber hinaus gibt es z. B. in Berlin mit dem Berliner Register²⁹ für jeden Bezirk Registerstellen, bei denen Daten zu Diskriminierungsvorfällen erfasst werden.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland entwickelt zurzeit den Chatbot ADDA (AntiDiskriminierung - Digitale Anlaufstelle), der Ratsuchende erste Informationen über ihre Rechte gegen Diskriminierung vermittelt, sie an passende Beratungsstellen verweist und Diskriminierungsmeldungen aufnimmt³⁰.

20. zum Beispiel: ADNB Berlin | <https://www.adnb.de> oder RIAS | <https://report-antisemitism.de/report/>

21. zum Beispiel: i-Report | <https://www.i-report.eu/fall-melden> oder ADB Sachsen | <https://www.adb-sachsen.de/de/diskriminierung-melden>

22. zum Beispiel: advd | <https://www.antidiskriminierung.org/chatbot>

23. <https://i-report.eu>

24. <https://report-antisemitism.de>

25. <https://alltagsrassismus-entknoten.de/diskriminierung-melden>

26. <https://oegg.de/diskriminierung-melden>

27. <https://each-one.de/monitoring/#meldeformular> fairmieten-fairwohnen.de/diskriminierung-wohnen/diskriminierung-melden

28. <https://berliner-register.de/vorfall-melden>

30. <https://www.antidiskriminierung.org/chatbot>

Vorteile / Möglichkeiten

- Potenziell niedrigschwellig und alltagsnah
- Potenziell hohe Reichweite und Spannbreite von Diskriminierungserfahrungen
- Potenziell aktivierend und entlastend für Menschen, die Diskriminierung erleben
- Einbindung in weiterführende Unterstützungsangebote leicht möglich
- Differenzierte Formulare können Betroffenen auch als Gedächtnisprotokolle³¹ dienen

Nachteile / Grenzen

- Erreichung der Zielgruppen gelingt oftmals nur sehr eingeschränkt.
- In der Regel nur wenige und unsystematische Datenpunkte
- Potenziell belastend für Betroffene, wenn z. B. Daten ohne Anbindung an Beratungsangebote erhoben werden.
- Impact auf politischer Ebene ist vor allem von der Öffentlichkeitsarbeit abhängig.

Was brauche ich?

- Eine entsprechende IT-Plattform (Webseite, Chatbot o. ä.)
- Datenschutzerklärung, falls personenbezogene Daten erhoben werden (etwa E-Mail-Adresse für eine Antwort)
- Sichtbarkeit des Reportingtools in Form von z. B. Jahresbericht und Pressearbeit
- Vertrauen der Nutzer*innen

Aufwand ★★★★★

- In einer einfachen Variante (kurze Form, keine Follow-Up-Angebote): Periodischer Abruf/ Check der Daten und Ressourcen, primär für qualitative Auswertung.
- Mit Anbindung an weiterführende Unterstützungsangebote, insbesondere an spezialisierte Beratungsstellen (Antidiskriminierungs- und Opferberatung): Regelmäßiger Abruf, Kommunikation mit Nutzer*innen, Aktualisierung von Verweisangeboten.
- Öffentlichkeitsarbeit, kontinuierliche Ansprache und Aktivierung möglicher Nutzer*innen

Praxistipp: Alternativ zu einem kontinuierlich nutzbaren Meldeformular gibt es auch die Möglichkeit, zeitlich klar begrenzte Melde- bzw. Beschwerdetage durchzuführen. Diese können gezielt beworben werden und rufen Menschen dazu auf, ihre Erfahrungen gezielt an einem Tag zu melden.

Beispiel: Bundesweiter Beschwerdetag gegen Altersdiskriminierung (2002)

Eine weitere Möglichkeit bieten soziale Medien. Hashtags wie #metoo oder #metwo können in dem Sinne als sehr öffentliche und öffentlichkeitswirksame Formen der Meldung verstanden werden.

31. Vgl.: <https://www.antidiskriminierung.org/dokumente/gedchtnisprotokoll>

7. Testings



Kurzbeschreibung/Ziele

Testing ist eine Methode, um bestimmte Formen verdeckter Diskriminierung sichtbar zu machen. In der Regel wird nicht offen diskriminiert. Beispielsweise wird die Ablehnung eines/einer Job-Bewerber*in oder auch die Abweisung eines/einer Türsteher*in an einer Diskothek meistens nicht mit der zugeschriebenen Herkunft begründet, sondern es werden andere Gründe vorgeschoben. Deshalb ist es oft sehr schwierig, Diskriminierung zu beweisen, auch vor Gericht. Bei einem reaktiven Testing ist das Ziel, eine konkret erlebte oder vermutete Diskriminierung mit realen Personen in Echtzeit (z. B. bei einem Diskobesuch) nachzuweisen, in dem das Verhalten der (vermeintlich) diskriminierenden Person oder Institution mit zwei oder mehreren Vergleichspersonen getestet wird. Die Test- und Vergleichspersonen müssen dafür in allen für die Situation relevanten Merkmalen vergleichbar sein – bezogen auf ein Disko-Testing wäre das bspw. die Kleidung und das Auftreten. Sie unterscheiden sich lediglich bezüglich einer diskriminierungsrelevanten Dimension – etwa welche Herkunft ihnen zugeschrieben wird. Erfahren sie dann trotz sachlich vergleichbarer Ausgangssituation eine unterschiedliche Behandlung, kann und muss davon ausgegangen werden, dass es mit dem diskriminierungskritischen Merkmal zusammenhängt und eine Diskriminierung vorliegt.

Je nach Situation wird ein Testing telefonisch, persönlich und/oder schriftlich erfolgen. Im Klagefall kann das Testing-Ergebnis dann für den Nachweis der Diskriminierung genutzt werden. Initiative Testings werden in der Wissenschaft als Erhebungsinstrument genutzt, um die strukturelle Dimension von Diskriminierung aufzuzeigen. Dabei werden in einer groß angelegten Versuchsreihe bestimmte Verfahren, z. B. Bewerbungsverfahren, entsprechend der beschriebenen Vergleichslogik auf Diskriminierung hin überprüft.

Praxistipps:

1. Telefonate dürfen zur Beweissicherung nicht mitgeschnitten werden. Besser: zweite Person soll beim Telefonat in der Nähe zu sein. Dann wichtige Aussagen wiederholen („Also die Wohnung ist noch frei, ja? Wunderbar!“). Wichtige Informationen können so bezeugt werden.
2. Spielt die Situation vor dem Testing noch einmal als Rollenspiel durch oder überlegt, ob ihr einen Probelauf machen könnt (z. B. Erkundigung nach Wohnung bei anderen Vermieter*innen.)

Beispiele

Reaktives Testing: Ein Mann mit einem türkischem Namen bewirbt sich auf eine Wohnung und erhält telefonisch die Auskunft, dass die Wohnung bereits vergeben sei. Er vermutet Diskriminierung und bittet einen Freund, sich dort mit einem Namen zu bewerben, der mit weißen Menschen assoziiert wird. Erhält der Freund eine Zusage für eine Besichtigung, kann dies als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden. Das Ergebnis des Testings kann dann in einem Gerichtsverfahren als Beweis eingebracht werden. Diese Form des Testings wird oft von Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) genutzt³², und kann auch medienwirksam aufbereitet werden, wie im Fall von Radio Bremen, die rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nachgewiesen haben³³.



Initiatives Testing: In den letzten Jahren gab es verschiedene initiative und wissenschaftliche Testings, die strukturelle Diskriminierung, z. B. auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, aufgezeigt haben. So hat Weichselbaumer (2016) intersektionale Diskriminierung gegenüber Frauen mit türkischem Namen und Kopftuch nachgewiesen³⁴. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR - 2014) hat nachgewiesen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben³⁵. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie auf einem Schweizer Jobportal³⁶. Aber auch in einem kleineren Umfang können solche Testings stattfinden: Beispielsweise haben das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) und das Referat Ausländische Studierender der Universität Leipzig (RAS), aufgrund zahlreicher Beschwerden wegen diskriminierender Einlasskontrollen, in 11 Leipziger Clubs und Diskotheken Testings mit eindeutigen Ergebnissen durchgeführt und festgestellt dass es sich dabei um eine Form von rassistischer Diskriminierung handelt³⁷.

32. Fachstelle Fairmieten – Fairwohnen: "Arbeitshilfe zur Durchführung reaktiver Testings" vgl. https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFW_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf sowie Pressemeldung: https://tbb-berlin.de/presseerklarungen/show/urteil_deutsche_wohnen/0

33. Radio Bremen "Geheime Dokumente der Brebau: Wohnungen in Bremen nur für Weiße?" <https://www.butunenunbinnen.de/nachrichten/gesellschaft/rassismus-vorwurfe-diskriminierung-wohnungssuche-brebau-bremen-100.html> 34. Weichselbaumer, D. (2016). Discrimination against female migrants wearing headscarves. <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>

35. Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR - 2014): "Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven" <https://www.svr-migration.de/publikationen/diskriminierung-am-ausbildungsmarkt/>

36. Hangartner, Dominik, Daniel Kopp, und Michael Siegenthaler. 2021. „Monitoring Hiring Discrimination through Online Recruitment Platforms". Nature 589(7843): 572–76. https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0.epdf?sharing_token=hd2LdXGc7nYfIh2ljE7x3tRgN0jAjWel9jnR-3ZoTv0PYBaRyzeajlukAFzDXQXwKYjuRnZ8OUxAgEE308Nf7VrwSmP4pTR0cSY0CpyYwGnTSdphHN1Djcf0fZQmru97rFyTo77XrBbzL4bn9jvE9duldY-2Vc3NS9U8_mDLOiUA%3D

37. Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (ADB): "Disco-Testing: Rassistische Einlasskontrollen" <https://www.adb-sachsen.de/themen/beitrag/disco-testing-rassistische-einlasskontrollen> (mit Anleitung zur Durchführung)

Vorteile / Möglichkeiten - Reaktive Testings

- Kein Budget notwendig.
- Meistens mit Unterstützung einer Person leicht durchführbar.
- Geringer Zeitaufwand und schnelles Testergebnis.
- Diskriminierende Person/Institution kann mit Ergebnis direkt konfrontiert werden, um Handlungsdruck aufzubauen.
- Betroffene Person kann relativ schnell Klärung erfahren, ob es sich um Diskriminierung handelt oder nicht.
- Bei guter Durchführung: Ergebnis wird als ein Indiz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor Gericht anerkannt.
- Gut nutzbar für Öffentlichkeitsarbeit.

Vorteile / Möglichkeiten - Initiative Testings

- Strukturelle Diskriminierung wird sichtbar.
- Können umfassende politische Wirkung haben. Zivilgesellschaft kann mit Ergebnissen die Forderungen nach Abbau von Diskriminierung stärken und weitere konkrete Maßnahmen fordern.
- Ermöglicht z. B. den Druck auf Wohnungsmarktanbieter*innen aufzubauen.
- Gut nutzbar für Öffentlichkeitsarbeit.



Nachteile / Grenzen - Reaktive und Initiative Testings

- Reaktives Testing: Manchmal ist es erforderlich schnell zu handeln, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten (Bsp. Wohnungsbewerbung: Ein Anruf am nächsten Tag wäre ggf. zu spät, da eine neue Situation vorliegen kann).
- Face-to Face Testings und schriftliche Testings („Bewerbungsunterlagen“) erfordern sehr sorgfältige Konzipierung der Vergleichsgruppen und sind damit deutlich aufwändiger als ein Telefon-Testing.
- Bei Face-to-Face Testing ist die Auswahl der Vergleichspersonen schwierig, da sie sich so ähnlich wie möglich sein müssen, um die Beeinflussung des Ergebnisses durch andere Faktoren zu verhindern.
- Initiatives Testing erfordert wissenschaftliche Methodenkompetenz.
- Testpersonen werden einer Diskriminierung ausgesetzt; sie müssen eine Identität einüben und vortäuschen können. Das kann belastend sein und sollte psychosozial begleitet werden.
- Ein Testing erfordert genau Beobachtung des Geschehens und exakte Dokumentation.
- Testings brauchen Wissen über die Methodik und eine exakte Durchführung, damit sie auch von Gerichten anerkannt werden.
- Intersektionelle Diskriminierung ist komplexer und schwieriger zu testen, daher wird i.d.R. eindimensional getestet.

Reaktives Testing³⁸ : Was brauche ich

- Einen Diskriminierungsverdacht, der sich telefonisch/Face-to Face testen lässt.
- Eine Person, besser zwei Personen: Eine Person führt das Testing durch, eine weitere Person ist dabei anwesend und hört mit, was die testende Person sagt.
- Ablaufplan
- Eine „Story“ für die Testpersonen (Name, Anliegen, ggf. Telefonnummer)
- Ein Gesprächsprotokoll

Reaktive Testings: Aufwand ★★★★★

- Kurzes Telefonat beim Telefon-Testing/ Zeit für das Face-to Face Testing
- Entsprechende Vorbereitungen
- Keine Kosten

Initiative Testing: Was brauche ich

- Forschungskonzept (Fragestellung, Untersuchungsgegenstand, Methodik, Zeitplan, Auswertung usw.)
- Umsetzung: Je nach Untersuchungsgegenstand und Ziel des Testings braucht es eine hohe Fallzahl
- Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse

Initiative Testings: Aufwand ★★★★★

- Je nachdem wie groß die Testing-Studie angelegt sein soll, kann es mehrere Monate bis Jahre benötigen und auch der Personalaufwand ist abhängig von der Größe / dem Umfang der Studie

38. Fachstelle Fairmieten – Fairwohnen: „Arbeitshilfe zur Durchführung reaktiver Testings“ vgl. https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2021/11/FMFV_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf

8. Beobachtungen von Politik, Gremien und Vorständen



Kurzbeschreibung

Beobachtungen von Politik, Gremien und Vorständen beinhalten meist deskriptive Analysen, anhand quantitativer Daten. Im Fokus stehen dabei in der Regel die Repräsentation von Menschen in Organisationen, Gremien und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen, entlang von deskriptiven Merkmalen (z. B. Geschlecht, Migrationshintergrund usw.). Die Analysen können anhand von namensbasierten Verfahren und der Analyse von Bildern durchgeführt werden. Diese zielen auf die Überprüfung von Gleichstellungszielen bzw. der adäquaten Repräsentation ab, meist formuliert als Quoten und Zielvorgaben.



Praxistipp:

Es sollte beachtet werden, dass Parteien, Gremien und Vorstände unterschiedliche öffentliche Auftritte haben und dadurch der Zugang zu Informationen über die Personen innerhalb der Organisationen beschränkt sein kann. Daher ist es immer ratsam mit den jeweiligen Parteien und Gremien Kontakt aufzunehmen.

Beispiel

Das Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften ist der Frage nachgegangen, inwieweit die kommunalen Parlamente die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln. Um diese Frage zu beantworten, wurden unter anderem alle Listen der Kandidat*innen sowie der gewählten Ratsmitglieder im Zeitraum von 2001 bis 2011 (März) ausgewertet, wobei für jede Stadt zwei Kommunalwahlen analysiert wurden. Identifiziert wurden die Ratsmitglieder mit Migrationshintergrund anhand des ausländischen Geburtsorts und/oder eines 'ausländisch' klingenden Namens. Die Einordnung wurde gegebenenfalls durch weitere Onlinerecherchen, zum Teil auch im direkten Kontakt, verifiziert. Trotz der Beschränkung dieser onomastischen Methode konnte die Studie nachweisen, dass alle kommunalen Parlamente weit davon entfernt sind, die Vielfalt der städtischen Bevölkerungen widerzuspiegeln. 4 % der insgesamt 4.670 Ratsmitglieder sind Migrant*innen. Über ein Viertel der Bevölkerung der Großstädte jedoch hat einen Migrationshintergrund – diese Bevölkerungsgruppe ist also in der städtischen Politik weiterhin eklatant unterrepräsentiert. Die Studie war eine erste Bestandsaufnahme. Für ein fortlaufendes Monitoring müssten diese Daten regelmäßig (bei jeder Kommunalwahl) erfasst und ausgewertet werden, damit weitere Entwicklungen sichtbar gemacht werden können.

Vorteile / Möglichkeiten

- Der Aufwand an zeitlichen und finanziellen Ressourcen ist im Vergleich zu anderen quantitativen Methoden eher gering.
- Mit potentiell wenig Aufwand können Daten für die Öffentlichkeitsarbeit generiert werden.
- Die Analyse von der Repräsentation in Parlamenten, Gremien und Vorständen kann existierende Benachteiligungen und Machtverhältnisse aufzeigen.
- Ergebnisse lassen sich einfach mit moralischen, politischen und ökonomischen Argumenten verknüpfen.

Nachteile / Grenzen

- Fremdentifikation: Die Daten werden durch eine Fremdzuschreibung durch die Forschenden generiert. Die untersuchten Personen haben keine Möglichkeit der Selbstidentifikation. Damit verstößt diese Methode gegen das Kernprinzip "Selbstidentifikation der Befragten" und ist daher auch u. a. fehleranfällig.
- Die Methode ermöglicht nur einen Blick auf die Repräsentation, nicht aber auf weitere Kontextinformationen zu Diskriminierungserfahrungen.
- Die Analyse bleibt deskriptiv und kann nichts über die inhaltliche Repräsentation (was tun die Menschen in ihren Ämtern?) aussagen.

Was brauche ich?

- Forschungsfrage/Untersuchungsziel
- Mitarbeiter*innen für die Recherche und Analyse (Festlegung von Diversitätskategorien usw.)
- Austausch mit Parteien, Gremien und Unternehmen

Aufwand ★★★★★

- Je nach Zielgruppe und Umfang: wenige Tage bis 12 Monate

9. Sektorbefragungen



Kurzbeschreibung / Ziele

Sektorbefragungen sind quantitative Umfragen unter den Mitarbeitenden oder Mitgliedern eines gesamten Sektors, z. B. unter Journalist*innen verschiedener Medienhäusern, Mitarbeitenden mehrerer Verwaltungen etc. Sie können dazu dienen, spezifische Ausschlüsse, Repräsentationslücken, Diskriminierungsformen und -dynamiken in einer Branche sichtbar zu machen.

Beispiel

2020 wurden bei der sektorspezifischen Onlineumfrage "Vielfalt im Film"³⁹ über 6.000 Filmschaffende in 440 Berufen nach ihren Erfahrungen bzgl. Vielfalt und Diskriminierung vor und hinter der Kamera befragt. Die Umfrage wurde von einem breiten Bündnis Filmschaffender aus unterschiedlichen diskriminierten Communities initiiert und begleitet, die die Ergebnisse der Studie dazu nutzen, ihre Forderung nach Inklusion, Repräsentation und Abbau von Diskriminierung, datengestützt gegenüber Politik und Filmbranche zu formulieren.



Praxistipps:

1. Sektorbefragung mit Gründung oder Neubelebung sektorspezifischer, Communities-übergreifender Interessenvertretung und gemeinsamer Pressearbeit verbinden.
2. Gemeinsames Fundraising zur Finanzierung zukünftiger sektorspezifischer Beratungsstrukturen wie z. B. "Diversity Arts Culture"

39. <https://vielfaltimfilm.de>

Vorteile / Möglichkeiten

- Sektorfokus kann zu einer Dynamik in der Szene führen, dass mehrer Akteur*innen zum Thema arbeiten.
- Es lassen sich datenbasierte Forderungen an Politik und Sektor formulieren.
- Empowerment von Betroffenengruppen und diskriminierungserfahrenen Communities, die neue und bestehende Forderungen datenbasiert an Politik und Sektor stellen können.
- Öffentlichkeitswirksame Adressierung struktureller und institutioneller Diskriminierungen
- Entwicklung gezielter und sektorspezifischer Maßnahmen
- Generalisierbare Aussagen sind eher möglich (vor allem bei repräsentativer Stichprobe)
- Intersektionale Analysen sind aufgrund der potentiell großen Stichprobengröße möglich.

Nachteile / Grenzen

- Expertise in quantitativer Forschung notwendig
- Hoher Zeit- und Ressourcenaufwand
- Branchenspezifisches Wissen notwendig (Entwicklung des Fragebogens, Auswertung und Interpretation der Daten)
- Schlechte/nicht mögliche Übertragung der Ergebnisse auf andere Sektoren

Was brauche ich?

- Intensiver Austausch mit Empowerment- und Betroffenengruppen aus dem Sektor sowie Expertisen zur Struktur des Sektors, um einen passgenauen Fragebogen entwickeln zu können.
- Forschungsdesign (Leitfragen, Hypothesen, methodisches Vorgehen)
- Datenschutzerklärung sowie Datenschutzbeauftragte*r (intern und extern)
- Teilnehmende: bei Online-Befragungen mind. 10-20 % Antwortquote
- Software (Erhebung der Daten und Auswertung)
- Erfahrung mit statistischer Software (z. B. R Studio)
- Layout und Design für Ergebnispräsentation

Aufwand ****

- Zeit: 1-2 Jahre (abhängig von Expertise im Themenfeld, quantitativer Forschung und Darstellungsform der Ergebnisse)
- Wichtige Kostenpunkte:
 - Projektleitung und wissenschaftliches Team
 - Erstellung Datenschutzerklärung, interne und externe Datenschutzbeauftragte*r
 - Layout und Design

10. Erhebungen unter Beschäftigten einer Organisationen



Kurzbeschreibung

Viele Organisationen stehen vor der Herausforderung, die gesellschaftliche Vielfalt in ihrer Personalstruktur abzubilden, Hürden und Ausschlüsse zu identifizieren und den Diskriminierungsschutz ihres Personals zu gewährleisten. Eine quantitative Erhebung unter den Beschäftigten kann den Status Quo der Organisation im Hinblick auf diese Punkte erfassen und so einen Start- und/oder Orientierungspunkt festlegen, um bspw. einen diversitätsorientierten Prozess zu starten. Die Erhebung kann aber auch bereits eingeleitete diversitätsorientierte Prozesse monitoren (z. B. in Bezug auf Personalrekrutierung) und evaluieren (z. B. in Bezug auf umgesetzte Maßnahmen oder dem Arbeits- und Diversitätsklima).

Praxistipp: Die Erstellung einer datenschutzrechtlichen Einwilligungserklärung zur Teilnahme an einer Befragung kann von externen Datenschutzbeauftragten als einmalige, projektbezogene Honorarkosten abgerechnet werden

Beispiel

In der Studie "Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene"⁴⁰ wurden 2017 erstmalig differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, entlang aller im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale, unter den Führungskräften der Berliner Verwaltung erhoben. Das Forschungsdesign folgte dem Ansatz des Community Participatory Research. Das bedeutet, dass sowohl in die Konzeptionierung des Erhebungstools als auch in die Auswertung der Daten Expert*innen aus Selbstorganisationen der relevanten von Diskriminierung betroffenen Communities mit einbezogen wurden. Die Ergebnisse der Studie wurden u. a. bei der Erstellung des Berliner Diversity Landesprogramms und der Novellierung des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) berücksichtigt. 2020 wurde zudem entschieden, dass erstmalig equality data unter den Beschäftigten der Europäischen Kommission erhoben werden sollen. Auf Bundesebene ist das Familienministerium die erste Einrichtung, in der im Rahmen des Projektes "Diversität in der Bundesverwaltung" seit 2022 erstmalig differenzierte Daten unter den Beschäftigten erhoben werden.

40. Aikins, Joshua Kwesi, Samera Bartsch, Daniel Gyamerah, und Lucienne Wagner. 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. Berlin: Citizens for Europe. <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/>

Vorteile / Möglichkeiten

- Entwicklung gezielter und organisationsspezifischer Maßnahmen
- Grundlage für Wiederholungsbefragung (Monitoring und Evaluation)
- Geeignet für große Organisationen

Nachteile / Grenzen

- Expertise in quantitativer Forschung notwendig
- Hoher Zeit- und Ressourcenaufwand
- Branchenspezifisches Wissen notwendig (Entwicklung des Fragebogens, Auswertung und Interpretation der Daten)
- Ergebnisse begrenzt auf andere Organisationen übertragbar
- Möglichkeit intersektionaler Analysen ist abhängig von der Anzahl der Teilnehmenden

Was brauche ich?

- Forschungsdesign (Leitfragen, Hypothesen, methodisches Vorgehen)
- Datenschutzerklärung sowie Datenschutzbeauftragte*r (intern und extern)
- Teilnehmende: bei online Befragungen mind. 10-20 % der Grundgesamtheit über die Aussagen getroffen werden sollen
- Software (Erhebung der Daten und Auswertung)
- Erfahrungen / Expertise mit statistischer Analyse (z. B. R Studio)
- Layout und Design für Ergebnispräsentation

Aufwand ****

- Zeit: 1-2 Jahre (abhängig von Expertise im Themenfeld, quantitativer Forschung und Darstellungsform der Ergebnisse)
- Wichtige Kostenpunkte:
 - Projektleitung und wissenschaftliches Team
 - Software (wenn nicht Freeware)
 - Erstellung Datenschutzerklärung, interne und externe Datenschutzbeauftragte*r
 - Layout und Design

11. Erhebungen unter Mitgliedern einer spezifischen Community



Kurzbeschreibung

Quantitative Erhebungen unter Mitgliedern einer spezifischen Community bieten die Möglichkeit, Wissenslücken⁴¹ über im Mainstream wenig sichtbar gemachte Lebensrealitäten und soziodemografische Aspekte marginalisierter Communities sichtbar zu machen und differenzierte Daten über sie bereitzustellen. Dabei gewinnen die Communities wertvolle Einblicke in die eigenen Strukturen sowie Herausforderungen und Bedarfe ihrer Mitglieder, die z. B. die Selbstorganisationen für die Weiterentwicklung ihrer Unterstützungs- und Communityarbeit verwenden können. Gleichzeitig wird eine Datengrundlage geschaffen, die es ermöglicht, den Handlungsdruck auf Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit zu erhöhen und in die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und die Förderung betroffener Communities zu investieren. Mit der Einbindung der Communities in die Forschung wird gewährleistet, dass die Beforschten selbst Subjekte der Forschung sind und ihre Perspektiven, die für die jeweiligen Kontexte von Wichtigkeit und Bedeutung sind, in die Konzeption und Umsetzung der Studie sowie Auswertung der Ergebnisse einbringen können.

Beispiel

Die Studie "Afrozensus 2020"⁴² ist die erste umfassende Befragung unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland, die mit einem Mixed-Methods-Ansatz, also der Verbindung von quantitativen Elementen (Online-Fragebogen) und qualitativen Elementen (Interviews und Fokusgruppen), die Lebensrealitäten, Diskriminierungserfahrungen, aber auch das Engagement und die Forderungen der Befragten erfasst hat. Das Projekt wurde von EOTO in Zusammenarbeit mit dem CFE durchgeführt. Das mehrheitlich Schwarze Forschungsteam verfolgte bei der Umsetzung einen intensiven Austausch mit unterschiedlichen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities, deren Input unter anderem in der vertieften Priorisierung der Themenbereiche Gesundheit und Bildung resultierte. Eine wesentliche Erfolgsbedingung des Afrozensus war dabei die ausführliche, vertrauensbildende Kommunikation zum sorgsamem Umgang mit den erhobenen Daten.

Praxistipp: 1. Die Methode bietet großes Potential für zukünftige community-basierte Forschung, da sie erlaubt, den Fokus nach innen zu richten und sich weniger an den Bedarfen externer Akteuer*innen zu orientieren. 2. Frühzeitig potentielle Teilnehmende rekrutieren und vor Befragungsstart informiert halten

41. So wird z. B. die unzureichende Erhebung von Geschlechteridentitäten und sexueller Identität den Lebensrealitäten von Menschen, die sich nicht in einer heteronormativen binären Geschlechterordnung identifiziert sehen, gerecht.

42. Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.afrozensus.de>

Vorteile / Möglichkeiten

- Quantitative Daten über Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von Mitgliedern marginalisierter Communities, die in gängigen Studien und Bevölkerungsstatistiken nicht bzw. nicht ausreichend berücksichtigt werden.
- Zusammenfassung und Analyse vieler Einzelerfahrungen, die als Hinweise auf strukturelle Diskriminierung verdichtet werden können.
- Bei Anwendung einer Mixed-Methods-Methode: detailtiefe Einblicke in die Wirkmechanismen, sowohl von Diskriminierung als auch von Gegen- bzw. Empowermentstrategien.
- Bei ausreichender Stichprobengröße: Gruppenvergleiche innerhalb der Communities entlang unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen und einer intersektionalen Analyse möglich.
- Kollektives Ownership, durch die konzeptionelle Beteiligung der Communities
- Validierung der Einzelerfahrungen und somit Empowerment der Befragten, durch die aggregierte Analyse und Einbettung ihrer Angaben in einen größeren gesellschaftlichen Kontext ("the problem is structural, not personal").

Nachteile / Grenzen

- Expertise in quantitativer Forschung notwendig
- Hoher Zeit- und Ressourcenaufwand
- Zufällige, repräsentative Stichprobenziehung nur schwer zu erreichen (für Gruppen, die in der Bevölkerungsstatistik nicht differenziert genug erhoben werden).
- Erreichbarkeit unterschiedlich positionierter und besonders marginalisierter Mitglieder setzt ein umfassendes Outreach-Konzept und die Beteiligung möglichst vieler unterschiedlicher Selbstorganisationen innerhalb der Communities voraus.
- Intrinsische Motivation, Nähe zum Forschungsgegenstand und überdurchschnittlich hohe Arbeitsbereitschaft der Forschenden aus den Communities sind zentral für das Gelingen des Projektes – darf aber weder unvergütet noch ohne fachliche und supervisorische Begleitung eingeplant oder überstrapaziert werden. Mehrarbeit und Mehrbelastung müssen bewusst vermieden werden.

Was brauche ich?

- Communities-Selbstorganisationen mit gewachsenen Verbindungen in den relevanten Communities
- Community-Forschungsteams mit der nötigen methodischen Expertise, die dezidiert rassismus- und machtkritische, intersektionale Perspektiven und multiple Positionierungen innerhalb der Communities beinhalten sollte.
- Organisationale und technische Infrastruktur, zum Erheben, Bereinigen, Analysieren und Auswerten der Daten sowie der Verbreitung der Ergebnisse.

Aufwand ****

- 1,5-2,5 Jahre (abhängig vom Forschungsdesign und von Erfahrungen mit Fragebogenentwicklung sowie quantitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden).
- Wichtige Kostenpunkte:
 - Projektleitung und wissenschaftliches Team
 - Ggf. Beauftragung eines Unternehmens / Instituts für die Erhebung (je nach Ressourcen)
 - Ggf. Übersetzungen
 - Erstellung eines umfassenden Outreach-Konzepts
 - Erstellung Datenschutzerklärung, interne und externe Datenschutzbeauftragte*r
 - Layout und Design

12. Repräsentative Bevölkerungsbefragungen



Kurzbeschreibung

Mit einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung wird das Ziel verfolgt, generalisierbare Aussagen über eine vorab definierte Grundgesamtheit treffen zu können. Für eine Studie zur Bundestagswahl wäre das z. B. die wahlberechtigte Bevölkerung (Deutsche Staatsangehörigkeit und Volljährigkeit als zentrale Kriterien). Für eine Studie zu muslimischen Leben in Deutschland, könnte die Grundgesamtheit als alle Muslim*innen, die in Deutschland einen Wohnsitz haben, definiert werden. Weil es in den meisten Fällen nicht möglich ist, die komplette Grundgesamtheit zu befragen, werden i.d.R. Zufallsstichproben, z. B. über die Einwohnermeldeämter oder zufällige Generierung von Telefonnummern, gezogen. Wenn die Zufallsstichprobe mit Blick auf soziodemographische Faktoren (vor allem Alter, Geschlecht, Bildung) der Grundgesamtheit entspricht, dann erfüllt sie das Kriterium der Repräsentativität.

Praxistipp: Da es bei repräsentativen Erhebungen ein hohes Maß an Methodenkenntnissen braucht, sind Kooperationen mit wissenschaftlichen Institutionen (Universitäten, Institute usw.) notwendig, um den Forschungsprozess umzusetzen strukturieren.

Beispiel

In der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes "Diskriminierungserfahrungen in Deutschland - Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung"⁴³ wurde der Frage nachgegangen, wie Diskriminierung in Deutschland erlebt wird. Bei der Repräsentativbefragung wurden 1.007 Personen befragt. Im Mittelpunkt stand dabei, inwieweit Diskriminierungserfahrungen in den einzelnen Lebensbereichen z. B. im Bildungsbereich, im Arbeitsleben, in Geschäften, auf dem Wohnungsmarkt usw., gesamtgesellschaftlich verbreitet sind. Anhand der Erhebung konnten Rückschlüsse auf gesellschaftliche Schief lagen und diskriminierende Strukturen gezogen werden. Die aktuellste Repräsentativbefragung im Themenfeld ist die Auftaktstudie „Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“⁴⁴ des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa). Als klassische Einstellungsforschung fokussiert die Studie sich vor allem auf die Frage, wie die deutsche Bevölkerung zu Rassismus steht, sich damit auseinandersetzt und dieser Teil der unterschiedlichen Lebensrealitäten ist. Die Befragung wurde telefonisch durchgeführt und basiert auf einer Stichprobe aus 5.003 Personen, die aus der deutschsprachigen Wohnbevölkerung ab 14 Jahren ausgewählt wurden. Die Größe der Stichprobe erlaubt es zumindest ansatzweise auch die Perspektiven von rassistisch diskriminierten Gruppen (asiatische, jüdische, muslimische, osteuropäische, Schwarze und Sinti*innen & Rom*innen) zu berücksichtigen.

43. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6

44. <https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten>

Vorteile / Möglichkeiten

- Repräsentativität (verallgemeinerbare Aussagen)
- Vergleichbarkeit aufgrund von Standardisierung
- Möglichkeit für evidenzbasierte politische Handlungsempfehlungen

Nachteile / Grenzen

- Hoher zeitlicher und finanzieller Aufwand.
- Interviewer*inneneffekte können einen negativen Einfluss auf die Qualität der Ergebnisse haben.
- Geringe Ausschöpfungsquote, d. h. immer weniger Personen sind bereit an Befragungen teilzunehmen.
- Ursachen von sozialen Phänomenen können nur schwer erfasst werden.

Was brauche ich?

- Forschungsdesign (Leitfragen, Hypothesen, methodisches Vorgehen)
- Stichprobenziehung und Erhebung (wird häufig an externe Anbieter*innen ausgelagert), unter Umständen müssen Studien durch staatliche Behörden genehmigt werden (z. B. bei Befragungen in Schulen)
- Datenschutzerklärung sowie Datenschutzbeauftragte*r (intern und extern), hier muss auch geklärt werden, wo und wie die Daten gelagert werden und wer Zugang zu den Daten erhält
- Evtl. ein Ethikkonzept
- Software (Erhebung der Daten und Auswertung)
- Auswahl der Erhebungsform (je nach Ressourcen):
- CAPI (computer assisted personal interview)
- PAPI (paper assisted personal interview)
- CAWI (computer assisted web interview)
- CATI (computer assisted telephone interview)
- Erfahrungen / Expertise mit statistischer Analyse (z. B. R Studio)
- Layout und Design für Ergebnispräsentation

Aufwand ****

- 2-3 Jahre (abhängig vom Forschungsdesign und von Erfahrungen mit Fragebogenentwicklung sowie quantitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden)
- Wichtige Kostenpunkte:
 - Projektleitung und wissenschaftliches Team
 - Beauftragung eines Unternehmens/Instituts für die Erhebung (je nach Ressourcen)
 - Erstellung Datenschutzerklärung, interne und externe Datenschutzbeauftragte*r
 - Layout und Design

Auf dem Weg zu Communities-basierte Monitorings



Im Folgenden skizzieren wir kurz die Entwicklungen, die sich aus dem Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus ergeben haben und geben einen Ausblick, welche Methoden und Ziele Communities-basierte Monitorings (CBM) in Zukunft berücksichtigt werden sollten bzw. welche Rahmenbedingungen und Ressourcen dafür notwendig sind.

1. Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus



Im Rahmen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus wurden von der Bundesregierung 2020 insgesamt 89 Maßnahmen beschlossen⁴⁵. Im Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde unter der Nr. 65 auch entschieden: "Weiterentwicklung der bestehenden Kompetenzzentren und -netzwerke, z. B. Rassismus gegen Schwarze Menschen, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Antiziganismus, Antisemitismus, Rechtsextremismus - inkl. Ausbau phänomenspezifischer community-basierten Monitorings".

Die Akteur*innen, die dazu bereits arbeiten oder mit dem Aufbau des Community-basierten Monitorings (CBM) befasst sind, sind 1.) zu Anti-muslimischem Rassismus (AMR) CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit, 2.) zu Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) Each One Teach One (EOTO) und der Zentralrat der afrikanischen Gemeinden in Deutschland (ZAGD) e. V. sowie 3.) zu Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma. Die entsprechende Melde- und Informationsstelle für Antiziganismus (MIA⁴⁶) ist im Juli 2022 gestartet. 4.) Zu Antisemitismus arbeitet der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (Bundesverband RIAS⁴⁷) e.V.. Letzterer koordiniert die Meldestellen zu Antisemitismus bundesweit.

Die oben genannten Akteur*innen unterscheiden sich wesentlich in der Größe ihrer (Monitoring-) Struktur und dem Stand der Formalisierung. Gemeinsam ist den Organisationen, dass sie alle Ausprägungen von Rassismen und Antisemitismus (sowohl Gewalt- als auch Diskriminierungsvorfälle) erfassen und einerseits Meldeformulare (vgl. Praxisansatz Nr. 6) und andererseits die Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen durch Antidiskriminierungsberatungs- und Meldestellen (vgl. Praxisansatz Nr. 4), bereits zentrale Bestandteil ihrer Datenerhebung sind oder voraussichtlich werden. CLAIM etabliert z. B. eine Verbundstruktur aus Beratungsorganisationen und Meldestellen, die auf einem einheitlichen Erfassungssystem basieren und lokal erfasste Vorfälle aggregiert, flächendeckend dokumentieren.

45. <https://www.demokratie-leben.de/das-programm/hintergrund/kabinettsausschuss-zur-bekaempfung-von-rechtsextremismus-und-rassismus>

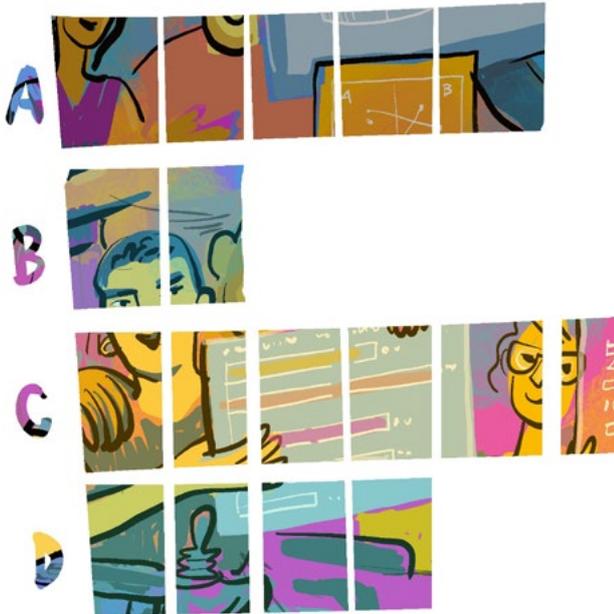
46. <https://www.antiziganismus-melden.de/ueber-uns/>

47. <https://report-antisemitism.de/report>

Vorteile

(vgl. auch Praxisansatz Nr. 4 und Nr. 6⁴⁸)

- Communities entscheiden, welche Daten sie erheben wollen. Sie werten die Daten aus und entwickeln Maßnahmen und politische Forderungen auf dieser Grundlage – sie werden von „Erforschten“ zu Akteur*innen der Forschung (siehe Einleitung).
- Communities haben Wissen über Diskriminierungserfahrungen und Kenntnisse darüber welche Daten für ihre Arbeit relevant sind.
- Ermöglicht datenbasierte Advocacy-Arbeit



Herausforderungen

(vgl. auch Praxisansatz Nr. 4 und Nr. 6⁴⁸)

- Eine grundsätzliche Frage ist die Vergleichbarkeit der Fallzahlen der unterschiedlichen Communities, aufgrund verschiedener Ansätze und Ressourcenausstattung.
- Es braucht eine Verständigung der Akteur*innen auf gemeinsame Kategorien und Standards, für die Erhebung von Daten (insbesondere auch im Hinblick auf Intersektionalität).
- Communities müssen entsprechend und auch vergleichbar für diese Arbeit finanziert werden, auch weil dies einen Einfluss auf den Grad der Differenzierung und die Höhe der festgehaltenen Diskriminierungsvorfälle hat.
- Um die Meldebereitschaft der Betroffenen zu erhöhen, braucht es verschiedene Zugänge, Angebote sowie Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Das ist ressourcenintensiv.
- Die Zunahme an Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene erfordert mehr Vernetzung und Verständigung bzgl. Schnittstellen. Es sollten keine Doppel- und Parallelstrukturen entstehen bzw. Synergien müssen gut genutzt werden.
- Beratungsstellen arbeiten häufig in prekärer Arbeitssituation und haben kaum Zeit für Dokumentationen. Damit diese ihre Daten nicht aufwendig an die bundesweit koordinierende Stellen weitergeben müssen (z. B. weil sie neben ihrer eigenen Dokumentation noch weitere Formulare ausfüllen müssen), braucht es fachliche Verständigung, Kooperationsvereinbarungen und technische Lösungen (Schnittstellen).

48. Praxisansatz Nr. 4 bezieht sich auf die Dokumentation durch Beratungsstellen und Praxisansatz Nr. 6 bezieht sich auf die Datenerhebung durch Onlinemeldeformulare. Im vorliegenden Abschnitt ergänzen wir dies um die spezifischen Vorteile und Herausforderungen, die sich für Communities-Organisationen ergeben.

2. Communities-basierte Monitorings (CBM): Ziele, Methoden und Rahmenbedingungen

Im Nachgang zum Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus findet die Bezeichnung Communities-basiertes Monitoring (CBM) mehr Beachtung. Eine Ausdifferenzierung des Konzepts erfolgt durch die CBM-Akteur*innen mit dem Ziel, phänomenspezifisch zu erfassen und gleichzeitig intersektionale Lebensrealitäten von Rassismus-Betroffenen abzubilden. Bausteine stellen bundesweit standardisierte Meldeformulare zur Erfassung von rassistischen Diskriminierungen und Übergriffen dar, die durch quantitative und qualitative Methoden sowie Outreach-Strategien und Empowerment ergänzt werden. Vor diesem Hintergrund plädieren wir zum jetzigen Stand dafür, Communities-basiertes Monitoring (CBM) als einen holistischen Ansatz zu verstehen, bei dem das Leadership der Datenerhebung bei rassistisch- und anderweitig diskriminierten Communities liegt (vgl. Einleitung: Kernprinzipien) und unterschiedliche methodische Zugänge – u. a. die in dieser Broschüre vorgestellten Praxisansätze – kombiniert werden können und sollten. Aus fachlicher Perspektive sollten diese unterschiedlichen Erhebungen und Zugänge zu Monitoring mindestens folgende Ziele erfüllen:

1. Communities erhalten durch Erhebungen einen differenzierteren Einblick, wo, welche Formen von Diskriminierung stattfinden, wie sie sich überschneiden und wie Analysen dieser Lebensrealitäten ihre eigene Arbeit besser machen können.
2. Communities tauschen sich intern und fachübergreifend zu Fachstandards sowie zu Empfehlungen aus, die sie aus den Daten ableiten.
3. Die Erhebungen führen zu tatsächlichen Veränderung im politischen Raum:
 - a.) Ergebnisse werden aufgegriffen (in Reden/Menschenrechtsberichten etc.) und
 - b.) Empfehlungen werden umgesetzt (z. B. Stärkung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und bessere Förderung).



Das heißt, die Monitorings müssen dazu führen, dass die Communities tatsächlich empowert sind und Diskriminierung abgebaut wird. Die Datenerhebung erfüllt keinen Selbstzweck.

Im Folgenden stellen wir ein Schema vor, mit dem wir die unterschiedlichen Zugänge zur Erhebung von Daten über Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment im Rahmen eines CBM clustern⁴⁹. Das Schema ermöglicht einen Überblick zu unterschiedlichen Erhebungsmethoden für Communities-basierte Monitorings. Es handelt sich um ein Arbeitsdokument und verändert sich im Prozess.

Clustert man mögliche Erhebungsmethoden, so lassen diese sich zunächst danach unterscheiden, ob Daten tendenziell durch bestehende Communities-Organisationen erhoben werden können (unterer Teil der folgenden Grafik) oder eine umfassende fachliche Professionalisierung/Spezifizierung bzw. die Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten notwendig ist (oberer Teil der Grafik). Darüber hinaus lassen sich die Erhebungsmethoden der Tendenz nach so unterscheiden, ob der Fokus darauf liegt, einzelne Diskriminierungsvorfälle auf relativ einfache Art und Weise zu erheben (linker Teil der Grafik), wie dies z. B. bei Meldeformulare auf einer Homepage der Fall ist, oder komplexere qualitative Formate zu verwenden bzw. repräsentative Erhebungen umzusetzen, um auch strukturelle Formen von Diskriminierung zu erfassen (rechter Teil der Grafik).

49. Wenngleich Diskriminierung auch als eine Form von Gewalt klassifiziert werden kann, liegt der Fokus des Schemas nicht auf der Arbeit von Opferberatungsstellen, wie z. B. dem Bundesverband VBRG (Bundesverband unabhängiger Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Deutschland.), welche einheitlich rassistische, antisemitische und rechtsextreme (strafrechtlich relevante) Gewaltvorfälle dokumentieren.

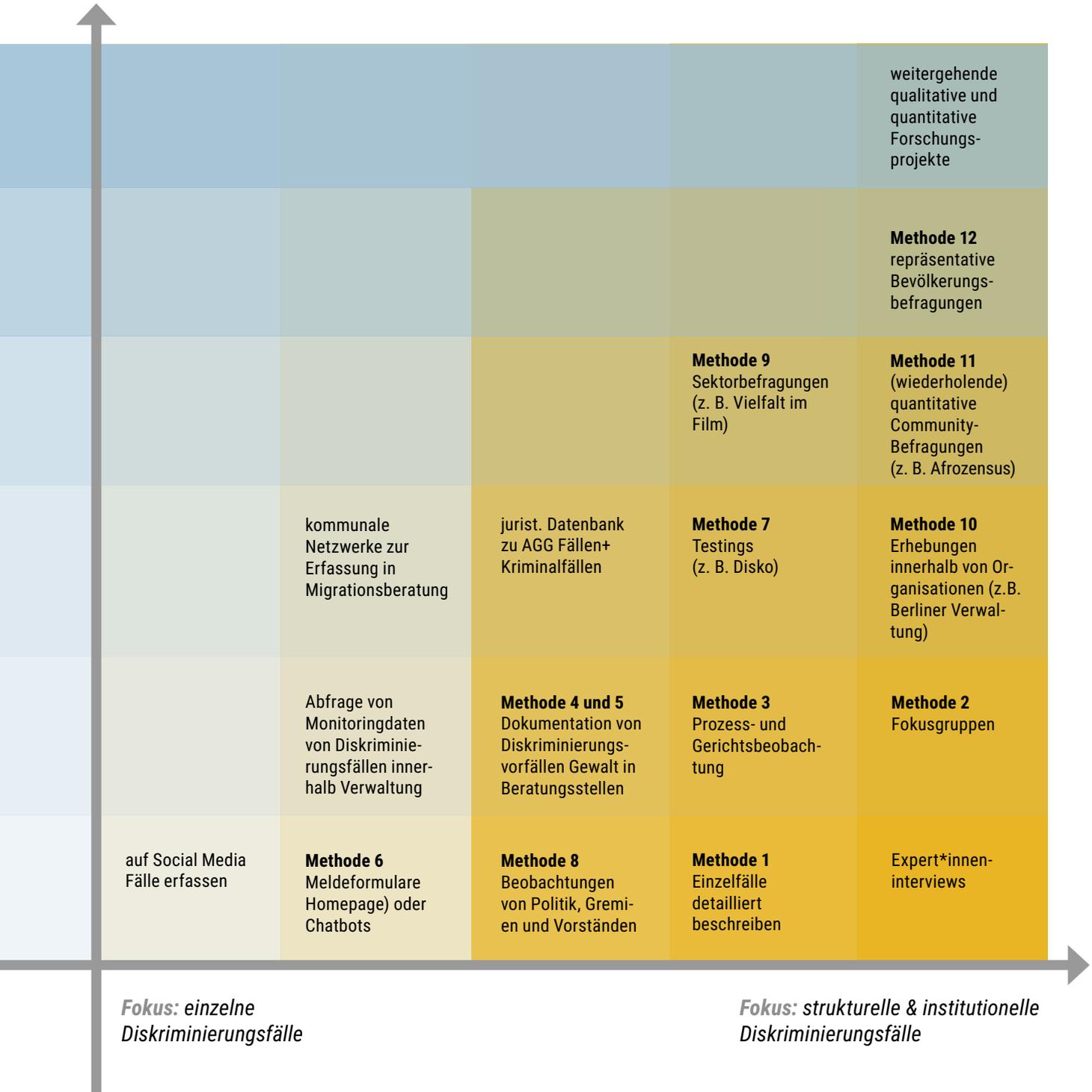
Ein weiterer denkbarer Klassifikationsansatz wäre der zusätzliche finanzielle Ressourcenbedarf. Es ist davon auszugehen, dass mit dem Grad an Komplexität der Erhebungsmethode sowie der einzuhaltenden wissenschaftlichen Qualitätskriterien auch das Ausmaß steigt, mit dem Communities-Organisationen sowohl spezialisiertes wissenschaftliches Personal einstellen müssen, um das Leadership im Rahmen eines CBM übernehmen zu können, als auch Kooperationen mit wissenschaftlichen Institutionen eingehen. Die Fragen der kompetenten wissenschaftlichen Begleitung von CBMs und der langfristigen Verfügbarkeit der in diesem Rahmen erhobenen Daten verweisen auf strukturelle Leerstellen im deutschen Wissenschaftssystem: Für eine nachhaltige Implementierung von CBMs muss auch die fehlende Einbettung von Departments (z. B. für Black Studies), der Rassismus- und Diskriminierungsforschung innerhalb der unterschiedlichen Disziplinen, die mangelnde Vielfalt der Angestellten sowie die fehlende Sicherstellung standpunkt-epistemologischer Checks, berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund zeigt sich auch ein Widerspruch zwischen der in der Grafik vorgenommenen Klassifizierung und unserer inhaltlichen Argumentation: Die Grafik könnte so interpretiert werden, dass ausschließlich größtenteils weiße, spezialisierte Forschungseinrichtungen komplexe Forschungsprojekte umsetzen können, obgleich wir inhaltlich argumentieren, dass v. a. die fachliche Expertise von Communities-Organisationen und hier eingebettete Expert*innen relevant ist. Diese Konfliktlinie ist Ausdruck unterschiedlicher Ressourcenverteilungen im Wissenschaftssystem, die wir an dieser Stelle zunächst festhalten möchten. Es ist daher zentral, einen Weg zu finden, der die unterschiedlichen Kompetenzen und organisationalen Einbettungen im Interesse von diskriminierten Menschen zusammenbringt.



Schema zur Klassifizierung von Erhebungsmethoden für Communities-basierte Monitorings

Akteur*in:

Tendenziell umsetzbar durch Lehrstühle, große, spezialisierte Einrichtungen und/oder Forschungsinstitute (und tendenziell large N sowie tendenziell Fokus auf Gruppenvergleiche)



Akteur*in:

Tendenziell umsetzbar durch bestehende Community-Organisationen (und tendenziell small N sowie tendenziell Fokus auf gruppenspezifische Diskriminierung)

Rahmenbedingungen für Communities-basierte Monitorings

In der folgenden Grafik geben wir einen Überblick, welche Rahmenbedingungen zu bedenken sind, um rassistisch- und anderweitig diskriminierte Communities ein fachlich fundiertes Leadership im Bereich Communities-basiertes Monitoring zu ermöglichen.

Grundlagen

- Definitionen unterschiedlicher Rassismen etc.
- Community übergreifender Fachaustausch
- Übersetzung der Definitionen in Monitoring Kategorien
- Community interner Fachaustausch (z. B. Erarbeitung von Arbeits-Definitionen der unterschiedlichen Rassismen)
- langfristige Finanzierung für Communities (für Monitoring / Forschung)

Standards

- Standards zur Erfassung von Antidiskriminierungsdaten und Dokumentation
- Kernprinzipien zur Erhebung von ADGD
- Standards der rassismus- und machtkritischen Forschung
- Datenschutz / Auftragsvereinbarungen

Personal & Weiterbildung

- Data literacy und FoBi zu Monitoring etc.
- Berater*innen zu spezifischen Rassismen ausbilden und Beratungen aufbauen
- Ressourcen für Metastrukturen, die Communities fachlich begleiten
- Prozess: Empowerment / Community-Healing / Reflektions-Space

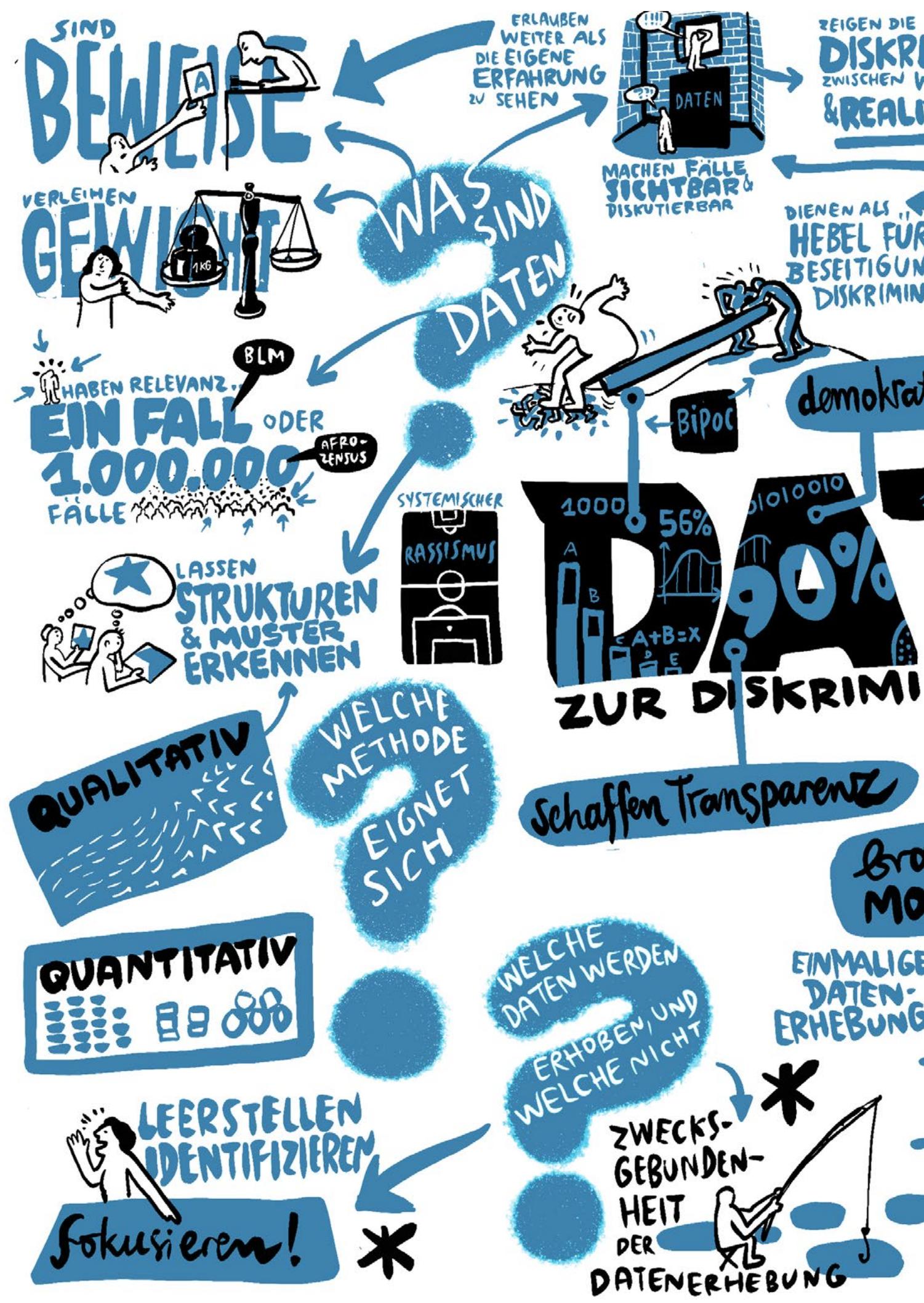
Advocacy

- Konzipierung / Ableitung notwendiger politischer Handlungsempfehlungen
- Austausch mit / Einwirken auf Surveys / Repräsentativbefragungen
- Evaluation von umgesetzten Maßnahmen
- Berichte an Menschenrechtsorganisationen und Institutionen

Kommunikation und Kampagnen zur Veränderung

- Berichte an Menschenrechtsorganisationen und Institutionen
- Aufarbeitung von Fällen aus Social Media und Presse
- Jahresberichte
- Studien und Berichte zu spezifischen Anlässen und Projekten
- Kampagnen und PR Material





Live graphic harvesting aus einem Treffen des Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD)

EPANZ
WAHRNEMUNG
TÄT

DATENERHEBUNG
entmythifizieren

DIE UNI
NUR ICH

WARUM
SIND DATEN
WICHTIG

WER
ERHEBT
DIE
DATEN

**BRAUCHEN
STANDARDS**

- FREIHEIT DER FORSCHUNG
- DATENSCHUTZ
- OBJEKTIVITÄT

WIR KÖNNEN
AUCH
DIE MENSCHEN

IG VON
IERUNG
isieren

DATEN
15+30+1
A > B
A=30%
B=15%
C=NO
D=750
5
x
3

FÜR WEN
SIND
DATEN
WICHTIG

WAHRGENOMMEN
WERDEN
Die Wichtigkeit
vom
Gefragt
Werden

NIERUNG

**POLITIK
GESELLSCHAFT**

**ORGANISATIONEN
BETROFFENE**

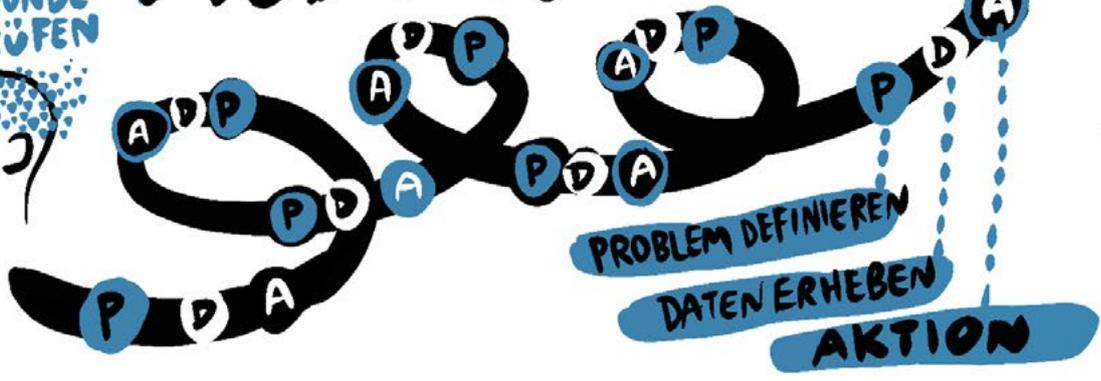
ADRESSATEN

**uchen
MONITORING!**

MENSCHEN MIT
ÄHNLICHEN
ERFAHRUNGEN

WIEDERHOLT
ÜBERPRÜFEN:

MONITORING PROZESS



RELEVANZ
DER BEFUNDE
ÜBERPRÜFEN



AUCH
AUSSER VOM
RAHMEN
forschen!

entmythifizieren

WER ERHEBT DIE DATEN

WARUM SIND DATEN WICHTIG

BRAUCHEN STANDARDS



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung