

Große Anfrage

**der Abgeordneten Metin Kaya, Deniz Celik, Sabine Boeddinghaus,
Dr. Carola Ensslen, Olga Fritzsche, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch,
Cansu Özdemir, Dr. Stephanie Rose, David Stoop, Heike Sudmann
und Insa Tietjen (DIE LINKE) vom 23.08.22**

und Antwort des Senats

Betr.: Wie ist der aktuelle Stand der Antidiskriminierungsstrategie des Senats? – August 2022

Die Antidiskriminierungsstrategie des Senats soll die Grundlage für die Antidiskriminierungspolitik Hamburgs bilden. Eine wirksame(re) Politik für Teilhabe und Antidiskriminierung ist nötiger denn je: Erhebungen und Berichte zeigen, dass die Corona-Pandemie wie ein Brennglas auf gesellschaftliche Ungleichheiten wirkt (siehe unter anderem die Studie der Fraktion DIE LINKE in der Hamburgischen Bürgerschaft zu den sozialen Auswirkungen der Corona-Pandemie in Hamburg: https://www.linksfraktion-hamburg.de/wp-content/uploads/2021/07/Soziale_Auswirkungen.pdf). Um Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auch und insbesondere jetzt entgegenzutreten, braucht es eine belastbare Antidiskriminierungsstrategie, welche die Zivilgesellschaft stärkt und nicht nur die Wertschätzung, sondern auch die Finanzierung für entsprechende Projekte und Beratungsstellen fördert.

Mitte August wurde in Berlin der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für 2021 vorgestellt. Laut dem Bericht ereigneten sich 37 Prozent der gemeldeten Fälle in einem Lebensbereich, der nicht oder nur teilweise vom AGG geschützt ist. Zentral hierbei seien Benachteiligungen im Bereich des staatlichen Handelns, unter anderem durch Ämter, Polizei, Justiz oder im Bildungssystem. Diese Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene. Ebenso weist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes darauf hin, dass es Landesantidiskriminierungsstellen mit unabhängigen Beauftragten geben müsse (nach dem Vorbild von Berlin, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg insbesondere), um dem Beratungsbedarf nachzukommen. Hamburg hat hier deutlichen Nachholbedarf:

Die aktuelle Antidiskriminierungsstrategie des Senats stammt aus 2014 (Drs. 20/12555), die Evaluation derselben aus dem Jahr 2017 (Drs. 21/20066). Der Senat hat schon 2017 die Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie angekündigt (Drs. 21/8891) und dieses Bekenntnis mangels eines vorlegbaren Resultats bereits im März 2021 erneuert (Drs. 22/3700).

Zurzeit wird der Fortschreibungsprozess der Antidiskriminierungsstrategie für Hamburg neu konzipiert. Laut Drs. 22/7737 wird das Ergebnis dieser Konzeption im Oktober 2022 vorliegen.

In Anbetracht der anstehenden Haushaltsverhandlungen stellen sich außerdem zentrale Fragen zur Finanzierung der Fortschreibung und Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie.

Wir fragen den Senat:

Der Senat tritt Diskriminierung in jeglicher Form entschieden entgegen. Dabei handelt es sich um eine Aufgabe, die von allen Behörden und Senatsämtern gemeinsam in ihren jeweiligen Zuständigkeiten zu bearbeiten ist.

Seit Jahren entwickeln die zuständigen Behörden eine Vielzahl an zielgruppenspezifischen und teilweise übergreifenden Strategien und Programmen gegen Diskriminierung, Extremismus und Menschenfeindlichkeit, setzen diese um und schreiben diese fort. Sie leisten einen wichtigen Beitrag dazu, allen Menschen ein selbstbestimmtes Leben frei von Diskriminierungen zu ermöglichen. Auch die Evaluation der Antidiskriminierungsstrategie aus dem Jahr 2020 hat ergeben, dass die Behörden ihre jeweiligen Zuständigkeiten insoweit wahrnehmen. Im Rahmen der Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie wird die kategoriespezifische Zuständigkeit der Behörden bestehen bleiben. Denn aufgrund der Spezifika der jeweiligen Diskriminierungsformen und -mechanismen bedarf es auch weiterhin spezifischer Strategien und Konzepte, die durch unterschiedliche Schwerpunkt- und Themensetzungen auf die Besonderheiten der jeweiligen Diskriminierungskategorie und der Anliegen der jeweiligen Betroffenenengruppe reagieren. Gleichwohl wird schon jetzt in den Fachstellen vielfach intersektional gearbeitet und die bestehenden Präventionskonzepte sind in Teilen merkmalsübergreifend verknüpft. Die Evaluation der Antidiskriminierungsstrategie aus dem Jahr 2020 hat aber auch ergeben, dass weiterer Handlungsbedarf hinsichtlich der Bearbeitung von kategorienübergreifenden Fragestellungen besteht und es an einer zentralen Verortung des Themas Antidiskriminierung fehlt. Daher wurde 2020 das Referat „Antidiskriminierung und LSBTI“ in der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) geschaffen, in dem Antidiskriminierungsthemen mit einem kategorienübergreifenden, zentralen Blick bearbeitet werden. Dieses ist unter anderem damit betraut, die Koordinierung der Fortschreibung und Überprüfung der Antidiskriminierungsstrategie des Hamburger Senats durchzuführen und zu überprüfen, ob eine landesgesetzliche Grundlage für eine noch wirksamere Antidiskriminierungspolitik erforderlich erscheint.

Zwischenzeitlich wurden die Eckpunkte und ein Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie in einem mehrstufigen Beteiligungsprozess entwickelt. Impulse und Forderungen engagierter Hamburgerinnen und Hamburger, insbesondere auch von Betroffenenengruppen, wurden im Rahmen der Auftaktveranstaltung im November 2021 und bei einer Veranstaltung im April 2022 mit Fokus auf die Schwerpunkte „Beratung, Beschwerde und Unterstützung“ sowie „Empowerment und Partizipation“ aufgenommen. Ein erster Entwurf des Eckpunktepapiers wurde darüber hinaus mit ausgewählten Fachpersonen aus Wissenschaft, praktischer Antidiskriminierungsarbeit und aus der öffentlichen Verwaltung anderer Bundesländer geteilt, um Feedback in Form von kritischen Anmerkungen, Fragen und Ergänzungsvorschlägen zu erhalten. Die Expertise der Behörden, Senats- und Bezirksämter wurde sowohl im Rahmen der Auftaktveranstaltung im November 2021 als auch in behördenübergreifenden und in bilateralen Austauschformaten aufgenommen.

Derzeit wird das Eckpunktepapier zwischen den Behörden und Senatsämtern abgestimmt. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

Aufbauend auf den Eckpunkten wird in einem nächsten Schritt in einem weiteren Beteiligungsprozess die Antidiskriminierungsstrategie fortgeschrieben. Entsprechend dem Verständnis von Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe erfolgt die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie nach deren Verabschiedung in allen Behörden, Senats- und Bezirksämtern. Daher erfordert die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie nicht allein Personal- und Sachressourcen in der für das Thema Antidiskriminierung zuständigen Behörde. Zum jetzigen Zeitpunkt kann noch nicht abgesehen werden, welche Sach- und Personalressourcen zur Umsetzung der in der Fortschreibung befindlichen Antidiskriminierungsstrategie erforderlich sein werden.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

Konzeption des Konzeptionsprozesses des Fortschreibungsprozesses

1. *Laut Drs. 22/7737 werden die Prozessbeschreibung und die Eckpunkte des Fortschreibungsprozesses der Antidiskriminierungsstrategie erarbeitet. Welche Form wird das Ergebnis im Oktober 2022 haben (zum Beispiel Eckpunktepapier, Konzept, Maßnahmenplan)? Wie definiert der Senat die entsprechende Form?*
2. *Gibt es bereits einen Titel für das Ergebnis, welches im Oktober 2022 vorliegen wird?*

Wenn nein: Wie lautet der Arbeitstitel?

Der Arbeitstitel lautet „Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg“. Die Prozessbeschreibung und Eckpunkte werden als Eckpunktepapier vorgelegt werden. Die zuständige Behörde hat sich mit einer Definition des Begriffs Eckpunktepapier nicht abschließend befasst. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Haushaltsrelevante Fragen zur Finanzierung der Antidiskriminierungsstrategie

Im Bundesland Berlin sind für die Landesantidiskriminierungsstelle (welche als eigenständige Abteilung in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung für die Umsetzung der Berliner Antidiskriminierungsstrategie zuständig ist) 17.474 Millionen Euro im Haushalt 2023 vorgesehen. In einer reichen Stadt wie Hamburg ist zu erwarten, dass die Finanzierung der Landesantidiskriminierungsstrategie, jedenfalls pro Kopf, über diese Summe hinausgeht, um eine Gesellschaft der Chancengleichheit für alle Hamburger:innen greifbarer zu machen.

3. *Welche haushaltsrelevanten Maßnahmen sind im Zuge der Neukonzeptionierung der Antidiskriminierungsstrategie für das Referat Antidiskriminierung 2023 geplant?*
4. *Auf welche Gesamtsumme belaufen sich die geplanten Ausgaben für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie des Hamburger Senats jeweils in den Jahren 2023 und 2024? In Berlin sind 17,438 Millionen Euro für 2023 angesetzt.*
5. *Sind diese in Frage 4 benannten Ausgaben ausschließlich in der Produktgruppe 246.06 Gleichstellung angesiedelt? Wenn nicht, wo sonst?*

Die Planungen sind noch nicht abgeschlossen. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

6. *Wie hoch werden die Personalkosten für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie jeweils in den Jahren 2023 und 2024 angesetzt? In Berlin sind 1.939.800 Euro für 2023 angesetzt.*
7. *Wie viele Stellen für Tarifbeschäftigte wird der Hamburger Senat für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie jeweils in den Jahren 2023 und 2024 finanzieren? In Berlin sind für 2023 23 Tarifbeschäftigte angesetzt.*
8. *Wie viele Beamtenstellen wird der Hamburger Senat für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie jeweils in den Jahren 2023 und 2024 finanzieren? In Berlin sind für 2023 fünf Beamtenstellen angesetzt.*

Für das Haushaltsjahr 2023 sind in der zuständigen Behörde für die Federführung des Themengebiets „Antidiskriminierung“ Personalkosten in Höhe von 334.761 Euro und für das Haushaltsjahr 2024 339.586 Euro für 1,0 Arbeitnehmendenstellen und 2,0 Planstellen vorgesehen. Neben der Erarbeitung und Umsetzung der Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie fallen in das Aufgabengebiet dieses Personals

auch ministerielle Aufgaben zu Antidiskriminierungsthemen und in Teilen die Bearbeitung des Themengebiets Niederdeutsch sowie des Themengebiets LSBTI*. Darüber hinaus sind in einer Planstelle auch Leitungsaufgaben – auch für den Bereich LSBTI* – enthalten.

Der Vergleich der Personalkosten zu der Berliner Antidiskriminierungsstelle ist wenig aussagekräftig, da der Aufgabenbereich der Landesantidiskriminierungsstelle in Berlin anders zugeschnitten ist als das für die Federführung des Themengebiets „Antidiskriminierung“ zuständige Referat in der zuständigen Behörde. Aufgaben der Berliner Landesantidiskriminierungsstelle sind entsprechend der jeweiligen Zuständigkeiten in verschiedenen Hamburger Behörden und Landesbetrieben verankert. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

9. *Wie hoch werden die Ausgaben im Bereich der „Sächlichen Verwaltungsausgaben“ für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie jeweils in den Jahren 2023 und 2024 angesetzt? In Berlin sind 1.300.300 Euro für 2023 angesetzt.*
10. *Wie hoch werden die Ausgaben für Sachkosten im Bereich Zuweisungen und Zuschüsse für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie jeweils in den Jahren 2023 und 2024 angesetzt? In Berlin sind 14.234.200 Euro für 2023 angesetzt.*

In der zuständigen Behörde werden derzeit keine Ausgaben im Bereich der „sächlichen Verwaltungsausgaben“ sowie im Bereich „Zuweisungen und Zuschüsse“ für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie in den Jahren 2023 und 2024 angesetzt. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Erkenntnisse aus der Auftaktveranstaltung am 29.11.2021

Am 29. November 2021 fand die (digitale) Auftaktveranstaltung zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie statt. Beteiligt waren Vertreter:innen der Zivilgesellschaft, der Fachbehörden und der Bezirksämter.

11. *Wurde eine Dokumentation der Auftaktveranstaltung angefertigt?
Wenn ja, bitte anhängen.*

Ja. Siehe Anlage 1.

Erkenntnisse aus dem Austausch am 27.04.2022

Am 27. April 2022 fand ein (digitaler) Austausch mit Vertreter:innen der organisierten Zivilgesellschaft bezüglich der Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie statt.

12. *Welche Punkte standen auf der Tagesordnung des digitalen Austauschformats mit Vertreter:innen der organisierten Zivilgesellschaft am 27. April 2022?*

Es standen die Punkte „Empowerment und Partizipation“ sowie „Beratung, Beschwerde und Unterstützung“ auf der Tagesordnung.

13. *Welche zentralen Erkenntnisse hat der Senat aus dem Austausch mit Vertreter:innen der organisierten Zivilgesellschaft am 27. April 2022 im Hinblick auf die Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie gewonnen?*

Die Handlungsfelder „Empowerment und Partizipation“ sowie „Beratung, Beschwerde und Unterstützung“ wurden in der Veranstaltung unter folgenden Leitfragen diskutiert: „Welche Herausforderungen und Probleme sehen Sie in den jeweiligen Themenbereichen?“, „Was klappt gut? Woran fehlt es?“, „Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Themenbereiche?“. Die Antworten der Teilnehmenden (siehe Anlage 2) fließen in das Eckpunktepapier ein. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

14. *Wie viele Personen waren auf der besagten Veranstaltung am 27. April 2022 anwesend? Wie viele zivilgesellschaftliche Institutionen waren laut Anmeldung vertreten?*

Es waren 61 Personen aus 43 zivilgesellschaftlichen Institutionen zu der Veranstaltung angemeldet.

15. *Wurde eine Dokumentation des Austauschs am 27.04.22 angefertigt?
Wenn ja, bitte anhängen.*

Ja. Siehe Anlage 2.

Rahmenbedingungen der Antidiskriminierungsstrategie

16. *Wie ist die aktuelle zeitliche Planung für die Überarbeitung der Antidiskriminierungsstrategie selbst, wenn der zurzeit laufende Konzeptionsprozess abgeschlossen ist? Wann wird die Antidiskriminierungsstrategie in überarbeiteter Form vorliegen?*

Aufbauend auf den Eckpunkten wird nach der Vorlage der Eckpunkte in der Bürgerschaft die Antidiskriminierungsstrategie aus dem Jahr 2014 (siehe Drs. 20/12555) fortgeschrieben. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

17. *Wie definiert der Senat eine „Strategie“ und welche Funktion erfüllt eine „Strategie“ in den Augen des Senats?*
18. *Welche Bestandteile (zum Beispiel klare Zielsetzungen, SMARTe Indikatoren) und welchen Aufbau hat eine „Strategie“ in den Augen des Senats?*

Es besteht keine allgemeingültige Definition des Begriffs „Strategie“. Die jeweiligen Maßnahmen sind zur Erreichung themenbezogener Ziele verschieden und verfolgen in Abhängigkeit von den zu erreichenden Zielen unterschiedliche Methoden und Vorgehensweisen. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

19. *Drs. 22/7737 erklärt: „Der horizontale Ansatz (der Antidiskriminierungsstrategie) wird die diskriminierungskategorienspezifische Arbeit und entsprechende Konzepte und Strategien nicht ersetzen, sondern ergänzt diese.“ Welche Rolle wird die Antidiskriminierungsstrategie konkret vor dem Hintergrund bestehender Konzepte und Strategien haben? Erachtet der Senat es für sinnvoll, dass die Antidiskriminierungsstrategie eine übergeordnete beziehungsweise koordinierende Funktion in Relation zu bestehenden diskriminierungskategorienspezifischen Konzepten und Strategien erfüllt und diese so zusammenführt?*

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Weiterführende Fragen zur Antidiskriminierungsstrategie

20. *Laut Drs. 22/7737 werden in der Antidiskriminierungsstrategie alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angeführten Diskriminierungskategorien Berücksichtigung finden. Werden darüber hinaus weitere Diskriminierungskategorien in der Antidiskriminierungsstrategie Berücksichtigung finden, welche im AGG bisher nicht angeführt werden?*

Wenn ja, welche?

Wenn nein, weshalb nicht?

Siehe Vorbemerkung.

21. *Der Senat setzte sich bereits in seiner Bundesratsinitiative dafür ein, in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes den Begriff „Rasse“ durch die Formulierung „rassistisch“ zu ersetzen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte schreibt dazu: „Der Gebrauch des Begriffs Rasse im Diskri-*

minierungsverbot des Grundgesetzes trägt dazu bei, rassistisches Denken zu verstetigen, da er einem Menschenbild Vorschub leistet, wonach es unterschiedliche menschliche Rassen gebe. Dabei ist jede Theorie, die auf die Existenz unterschiedlicher menschlicher Rassen abstellt, in sich rassistisch.“ Wird der Senat diese Erkenntnis sowie die politische Entscheidung in die Antidiskriminierungsstrategie einfließen lassen und den Begriff „rassistisch“ anstelle des Begriffs „Rasse“ nutzen?

Wenn nein, wie begründet der Senat diese Entscheidung?

Welchen Begriff wird der Senat nutzen?

Ja. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

22. Werden Analysen, Empfehlungen und/oder Umsetzungspläne bezüglich eines Hamburger Landesantidiskriminierungsgesetzes Bestandteil der Antidiskriminierungsstrategie sein?

23. Werden Analysen, Empfehlungen und/oder Umsetzungspläne bezüglich einer Landesantidiskriminierungsstelle Bestandteil der Antidiskriminierungsstrategie sein?

Zuständigkeiten und Arbeitsstrukturen: Antidiskriminierung in den Behörden

Laut der geltenden Antidiskriminierungsstrategie von 2014 (Drs. 20/6658) ist jede Behörde als „Lotse“ für die Diskriminierungskategorien zuständig, welche in ihren allgemeinen Verantwortungsbereich fallen. Für Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sei laut Antidiskriminierungsstrategie beispielsweise die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU) zuständig, die BA(G)SFI allerdings für „Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrunds“. Hier ist die Trennung einerseits unscharf, andererseits haben sich seit 2014 behördliche Zuständigkeiten und Zuschnitte gewandelt.

24. Wie sind die aktuellen Zuständigkeiten für verschiedene Diskriminierungskategorien behördlich verteilt?

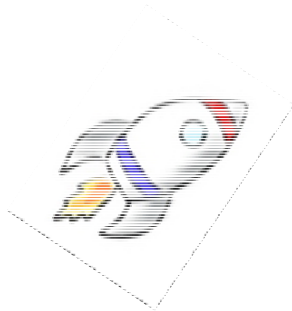
Siehe Vorbemerkung.

25. Gibt es in jeder Behörde jeweils eine Ansprechperson zum Thema Antidiskriminierung? Bitte eine Übersicht nach Behörde, Stellenbezeichnung und Stundenumfang, welcher für das Themenfeld Antidiskriminierung zur Verfügung steht, erstellen.

In den Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg sind Beschwerdestellen nach § 13 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Beschwerdestellen) eingerichtet. Diese dienen als zentrale Anlaufstellen bei Diskriminierungserfahrungen für Beschäftigte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Einige Behörden, Senats- und Bezirksämter haben darüber hinaus eine zentrale Ansprechstelle eingerichtet, siehe Anlage 3.

26. Welche sonstigen Arbeitsstrukturen gibt es innerhalb der Behörden zum Bereich Antidiskriminierung beziehungsweise den jeweiligen merkmalspezifischen Diskriminierungsformen (Arbeitsgruppen, Arbeitskreise, Referate)? Bitte tabellarisch auführen.

Im Sinne des Querschnittsgedankens sind alle Behörden dafür zuständig, das Thema Antidiskriminierung bezüglich ihrer Fachlichkeit zu bearbeiten und zu berücksichtigen. Das Thema Antidiskriminierung hat Verknüpfungen zu einer Vielzahl von anderen Inhalten und Bereichen, sodass es auch in unterschiedlichen Arbeitsgruppen, Arbeitskreisen und Referaten thematisiert wird, ohne dass es sich um eine eigens für das Thema eingerichtete Struktur handelt. Daneben sind in den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg regelhaft Strukturen eingerichtet, die mit Aspekten des Themenfeldes Antidiskriminierung befasst sind. Zu nennen sind die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen und die Personalräte. In diesem Zusammenhang sind vielfach auch Austauschrunden und Arbeitskreise eingerichtet. Im Übrigen siehe Antwort zu 25. sowie Anlage 4.



HAMBURG FÜR ALLE!

Dokumentation:

Auftaktveranstaltung zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie der Freien und Hansestadt Hamburg am 29. November 2021

Gliederung:

A. Organisatorische Ausgestaltung

B. Inhaltliche Dokumentation

- I. Begrüßung, *Katharina Fegebank, Senatorin der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke*
- II. Die Antidiskriminierungsstrategie und ihre Weiterentwicklung, *Dr. Anja Diek, Leitung des Amtes für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt*
- III. Prozess der Weiterentwicklung, *Dr. Isabel Collien, Leitung des Referats Antidiskriminierung und LSBTI**
- IV. Thematisches Warm-up
- V. Anforderungen und Standards für eine merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsstrategie, *Nathalie Schlenzka, Antidiskriminierungsstelle des Bundes*
- VI. Impulsvorträge mit anschließendem Austausch in Kleingruppen
 1. Institutionelle Diskriminierung, *Prof. Dr. Mechthild Gomolla, Helmut-Schmidt-Universität*
 2. Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene als zentrale Elemente der Antidiskriminierungspolitik, *Birte Weiß, basis und woge*
 3. Diskriminierungsmerkmale, *Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes*
 4. Instrumente und Formate des Austauschs und der Beteiligung, *Isabel Said, Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration*
 5. Sensibilisierung, *Dr. Sidra Khan-Gökkaya, Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf*
 6. Gemeinsame Kernanliegen der Antidiskriminierungsarbeit, *Eva Andrades, Antidiskriminierungsverband Deutschland*
 7. Mehrdimensionale Diskriminierung, *Prof. Dr. Miriam Richter, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg*
 8. Öffentlichkeitsarbeit - *ausgefallen*
 9. Rechtlicher Diskriminierungsschutz auf Bundes- und Landesebene, *Maryam Hachemi Yekani, Rechtsanwältin und Mediatorin*

VII. Abschluss im Plenum



A. Organisatorische Ausgestaltung

Die Auftaktveranstaltung zur Weiterentwicklung der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie fand in dem unten abgebildeten digitalen Veranstaltungsraum statt: Jede teilnehmende Person bewegte sich in Form eines für die anderen Teilnehmenden sichtbaren „Avatars“ (= künstliche Figur) durch den Veranstaltungsort. Die Teilnehmenden hatten so die Möglichkeit, sich in den Pausen mit ihren Avataren in Audio- und Videokonversationen hinein- und herauszubewegen und so in den Austausch miteinander zu kommen.



An der Veranstaltung nahmen rund 100 Personen teil. Der Teilnehmendenkreis setzte sich zusammen aus Behördenvertreter*innen, Vertreter*innen aus der organisierten Zivilgesellschaft, Mitarbeiter*innen der Hamburger Antidiskriminierungsberatungsstellen und Wissenschaftler*innen.



B. Inhaltliche Dokumentation

I. Begrüßung, Katharina Fegebank, Senatorin der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

In ihrem Grußwort stellt die Senatorin Katharina Fegebank die bereits erzielten Fortschritte im Bereich der Antidiskriminierung in den letzten Jahrzehnten dar. Dabei betont sie, dass es dennoch unerlässlich ist, den Antidiskriminierungsschutz weiter auszubauen. Denn viele von Diskriminierung Betroffene erleben weiterhin – teilweise täglich – Benachteiligungen. Die Senatorin stellt klar, dass zur Weiterentwicklung der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie die Expertise und Erfahrung der von Diskriminierung Betroffenen und sonstigen Expert*innen wichtig ist und bedankt sich für das Engagement.

II. Die Antidiskriminierungsstrategie und ihre Weiterentwicklung, Dr. Anja Diek, Leitung des Amtes für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt

Dr. Anja Diek stellt das neue Referat Antidiskriminierung und LSBTI* vor. Das Referat ist im Rahmen einer Neu- und Umstrukturierung entstanden und setzt sich aus zwei Referatsteilen zusammen. Neben dem seit Jahren in der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke verorteten Referatsteil LSBTI* ist das Thema Antidiskriminierung neu hinzugekommen. Im Referatsteil Antidiskriminierung arbeiten neben der Referatsleitung Dr. Isabel Collien die Referentinnen Nora Okpanyi, Katharina Höfel und Frederike Köhler.

Der Referatsteil Antidiskriminierung verfolgt einen merkmals- und zielgruppenübergreifenden Ansatz: Alle Arten von Diskriminierung werden berücksichtigt, sei es Diskriminierung aufgrund von rassistischen Zuschreibungen, aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Herkunft, der Religion, einer Behinderung oder der sexuellen und geschlechtlichen Identität. Denn trotz aller Spezifika haben von Diskriminierung Betroffene gemeinsame Anliegen.

Dieser merkmals- und zielgruppenübergreifende Ansatz ergänzt die bisherige dezentrale Antidiskriminierungsstrategie, wonach die Fachbehörden in ihrer Fachlichkeit für bestimmte Diskriminierungsbereiche zuständig sind und die Diskriminierungsmerkmale, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthalten sind, in verschiedenen Fachbehörden bearbeitet werden. So wird beispielsweise das Thema „Rassistische Zuschreibungen“ in der Sozialbehörde oder „Sexuelle und geschlechtliche Identität“ in der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke bearbeitet.

An dieser dezentralen Antidiskriminierungsstrategie wird sich nichts ändern: Einzelne Diskriminierungsformen werden weiterhin spezifisch von den Fachbehörden adressiert. Der merkmalsübergreifende Ansatz in der Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie soll ein ergänzender sein.

Diese Ergänzung ist dringend notwendig, da die Evaluation der bisherigen Antidiskriminierungsstrategie entscheidende Schutzlücken aufgezeigt hat – wie beispielsweise die Themenfelder Institutionelle Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung.

III. Prozess der Weiterentwicklung, Dr. Isabel Collien, Leitung des Referats Antidiskriminierung und LSBTI*

Dr. Isabel Collien erläutert die Ziele der Veranstaltung:

- 1.) Die Veranstaltung soll über den geplanten Fortschreibungsprozess informieren.
- 2.) Die Teilnehmenden sollen ein Gefühl dafür bekommen, wer die Personen sind, die diesen Prozess organisieren.

- 3.) Ein erster Austausch soll ermöglicht werden, den es in Hamburg für eine merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsarbeit braucht.

Im Anschluss stellt Dr. Isabel Collien den Fortschreibungsprozess zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie dar. Dieser besteht im Wesentlichen aus drei Schritten: der Erarbeitung der Eckpunkte für eine Antidiskriminierungsstrategie, der Ausarbeitung der Strategie sowie deren Umsetzung.

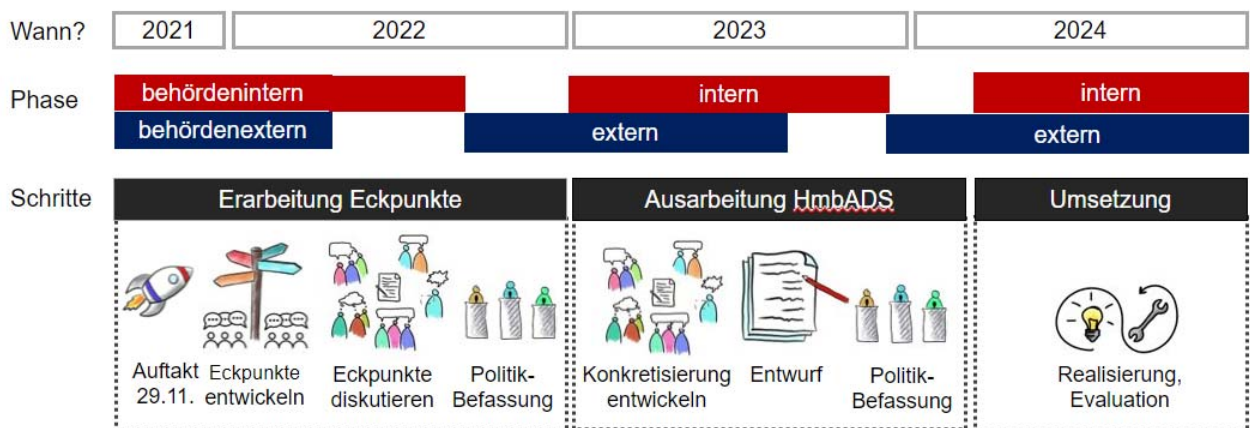
Mit der Auftaktveranstaltung beginnt im ersten Schritt die Erarbeitung der Eckpunkte, deren Entwicklung bis Oktober 2022 ein Auftrag der Bürgerschaft ist. Die Erkenntnisse aus der Auftaktveranstaltung werden in den ersten Eckpunkteentwurf einfließen, ebenso die Erkenntnisse aus der Evaluation der bestehenden Antidiskriminierungsstrategie sowie Fachexpertisen und Forderungspapiere. Außerdem wird das Referat ab Anfang des Jahres 2022 zu verschiedenen Fragestellungen gezielt Gespräche mit Fachbehörden, Interessensvertretungen und Fachexpert*innen führen.

Anschließend wird der Eckpunkte-Entwurf in Abstimmung mit den Fachbehörden konkretisiert und der Bürgerschaft vorgelegt.

Auf Basis der Eckpunkte werden im Dialog mit Fachbehörden, Zivilgesellschaft und Fachexpert*innen Ziele und erste Umsetzungsmaßnahmen festgelegt. Dr. Isabel Collien stellt klar, eine Strategie ist nicht zu vergleichen mit einem Aktionsplan, der sehr detailliert Maßnahmen festschreibt. Wichtiger ist die größere Vision, also die gemeinsame Beantwortung der Frage, wo Hamburg in den nächsten Jahren beim Thema Antidiskriminierung stehen will: welche Ziele es sich setzt – beispielsweise um von Diskriminierung Betroffene besser zu unterstützen – und welche Maßnahmen für die gesteckten Ziele exemplarisch bzw. in einem ersten Schritt dienlich sind, um hieran sukzessive weiterzuarbeiten.

Nach der Konkretisierung durchläuft die Strategie erneut den Politikzyklus. Der ausgearbeitete Entwurf der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie soll Ende 2023 eingereicht werden. Anschließend geht es im Jahr 2024 an die Umsetzung und das Monitoring.

Visualisierung des geplanten Fortschreibungsprozesses der Antidiskriminierungsstrategie:



IV. Thematisches Warm-Up

In Kleingruppen findet ein thematisches Warm-Up statt, um die Teilnehmenden auf die Themen des Tages einzustimmen.



V. Anforderungen und Standards für eine merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsstrategie, *Nathalie Schlenzka, Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

Nathalie Schlenzka gibt in einem einstündigen Vortrag einen Überblick über die Anforderungen und Standards für eine merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsarbeit. Im Anhang 1 befindet sich die von Nathalie Schlenzka genutzte Power-Point-Präsentation.

Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Vortrag und im Rahmen des Austauschs genannt:

- Die Diskriminierungsmerkmale, auf die zumeist geschaut wird, sind jene, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom Gesetzgeber verankert wurden. Es gibt weitere Merkmale und andere Zuschreibungen, an denen Diskriminierung ansetzen kann: beispielsweise soziale Herkunft, Staatsangehörigkeit, das äußere Erscheinungsbild oder auch die Diskriminierung aufgrund von Gewicht. Viele Menschen, die Diskriminierung erleben, finden sich nicht in den geschützten Kategorien wieder. Im Rahmen der Strategieentwicklung sollte daher geprüft werden: Wie verändert sich unsere Gesellschaft, bezüglich welcher Merkmale bedarf es eines Diskriminierungsschutzes?
- Der Anwendungsbereich des AGG ist auf bestimmte Bereiche beschränkt (z.B. Arbeitsleben). Es bestehen Schutzlücken. Es muss geprüft werden, wie diese geschlossen werden können.
- Es fehlt an Datengrundlagen wie beispielsweise zu Repräsentanz von Gruppen, zum Diskriminierungserleben und zur Teilhabe.
- Jede Strategie gegen Diskriminierung muss sowohl individuelle Diskriminierung als auch institutionelle Diskriminierung und ihre Verschränkungen in den Blick nehmen.
- Folgende Themen sollten weiterhin Berücksichtigung finden: Mobbing, subtile Abwertung, verbale Diskriminierung, Hate Speech.
- Auch das Thema Barrierearmut ist zentral – Zugänge müssen gegeben sein oder geschaffen werden.
- Zu folgenden Punkten muss eine Wissensvermittlung stattfinden: Diskriminierungsschutz, Pflichten von Institutionen, Rechte und Möglichkeiten von Betroffenen.
- Es bedarf gesetzlicher Grundlagen, Ressourcen und einer Koordination für einen merkmalsübergreifenden Antidiskriminierungsansatz.
- Prävention meint Professionalisierung und Schulung. Ferner bedarf es eines Leitbildes – welche Ziele verfolgt die Strategie? Darüber hinaus sind Kampagnen zur Wissensvermittlung notwendig.
- Die Landesverwaltung sollte Vorbild für die Privatwirtschaft sein: wie kann eine gelungene Umsetzung des AGG aussehen?
- Für Interventionen im Diskriminierungsfall bedarf es einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung, die horizontal – also merkmalsübergreifend – aufgestellt ist; unter Umständen bedarf es zusätzlicher spezieller Anlaufstellen für spezifische Lebensbereiche (beispielsweise Wohnungsmarkt). Beschwerdeverfahren müssen klar geregelt sein und Beschwerdestellen, Ombudsstellen und Meldestellen etabliert werden. Rechtliche Schutzlücken müssen geschlossen werden; hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten wie etwa über ein Landesantidiskriminierungsgesetz, über Regelungen in Einzelgesetzen oder über die Überarbeitung bestehender Gesetze, um die Teilhabe zu erhöhen (beispielsweise Diversitätsquote).
- Es bedarf der Erhöhung von finanzieller und personeller Ressourcen.
- Für das Gelingen einer Strategie müssen (operative) Ziele und Indikatoren festgelegt werden. Antidiskriminierungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, für die geeignete Strukturen geschaffen werden müssen (beispielsweise durch die Etablierung langfristiger übergreifender Arbeitsgruppen oder durch die Einrichtung eines Landesantidiskriminierungsbüro).



VI. Impulsvorträge mit anschließendem Austausch in Kleingruppen

1. Institutionelle Diskriminierung, Prof. Dr. Mechtild Gomolla, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Prof. Dr. Mechtild Gomolla gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über institutionelle Diskriminierung. Im Anhang 2¹ befindet sich die von Prof. Dr. Mechtild Gomolla genutzte Power-Point-Präsentation. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Austauschs genannt:

- Checklisten und Leitfäden müssen entwickelt werden, um institutionelle Diskriminierung erkennen und mit ihr umgehen zu können.
- Indikatoren für das Erkennen und den Abbau von institutioneller Diskriminierung müssen entwickelt werden.
- Die Datenerhebung hinsichtlich institutioneller Diskriminierung muss ausgebaut und professionalisiert werden. Über die Ergebnisse dieser Datenerhebungen muss es einen breiten Austausch geben, wobei Evaluation und Analyse Hand in Hand gehen müssen.
- Es braucht einen klaren politischen Auftrag, um Widerstände in den Institutionen zu vermeiden.
- Es braucht rechtlich verbindliche Vorgaben und Strukturen zur Erfassung und Analyse institutioneller Diskriminierung.

2. Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene als zentrale Elemente der Antidiskriminierungspolitik, Birte Weiß, basis und woge e.V.

Birte Weiß gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über Beratungs- und Unterstützungsangebote. Im Anhang 3 befindet sich die von Birte Weiß genutzte Power-Point-Präsentation. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Austauschs genannt:

- Es bedarf einer Professionalisierung von Beschwerdestellen. Dazu müssen Fortbildungsangeboten etabliert werden.
- Strukturüberlegungen I: Diskriminierungserfahrungen sind sowohl merkmalsübergreifend als auch merkmalspezifisch. Interventionsangebote und -strategien sind oft ähnlich und merkmalsübergreifend. Es bedarf des Bündelns von Fachexpertise in einer Fachstelle, die alle von Diskriminierung Betroffenen berät. Die Ratsuchenden sollen nicht selbst noch abwägen müssen, welches Merkmal bei der erlebten Diskriminierung vordergründig war. Diese Fachstelle sollte horizontal arbeiten, aber nach Expertise und Positionierungen betreffend merkmalspezifisch ausdifferenziert sein.
- Daneben braucht es niedrigschwellig lebensbereichsbezogene Anlaufstellen, die qualifiziert sind, um gute Erst- und Verweisberatung zu machen. Es braucht Empowerment-Räume, also Orte an denen Betroffene sich verstanden fühlen und eine Wirksamkeit spüren.
- Strukturüberlegungen II: Innerhalb von Institutionen muss gut überlegt werden, wo das Thema sinnvoll angedockt ist - Personal?
- Es müssen Wissen und Haltung zu Diskriminierung in Organisationen entwickelt und geschult werden.
- Antidiskriminierungskultur muss in den Behörden und Organisationen etabliert werden.

¹ Der Anlage 1 zur Drs. 22/9138 sind nur die Anhänge beigefügt zu deren Veröffentlichung über den Teilnehmenden-Kreis hinaus eine ausdrückliche Genehmigung vorliegt.

3. Diskriminierungsmerkmale, *Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

Heike Fritzsche gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über Diskriminierungsmerkmale. Im Anhang 4 befindet sich die von Heike Fritzsche genutzte Power-Point-Präsentation. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Austauschs genannt:

- Hautfarbe sollte als Diskriminierungsmerkmal aufgenommen werden.
- Elternschaft im weiten Sinne sollte als Diskriminierungsmerkmal aufgenommen werden.
- Sozialer Status sollte als Diskriminierungsmerkmal aufgenommen werden (Schutzbereich biografische Herkunft oder aktueller Status?).
- Ein offener Katalog mit beispielhafter Aufzählung von Merkmalen sollte die abschließende Aufzählung von Diskriminierungsmerkmalen ablösen.
- Caregiver-Diskriminierung (Diskriminierung von Menschen, die Fürsorgearbeit leisten, beispielsweise für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) sollte als Diskriminierungsmerkmal aufgenommen werden.

4. Instrumente und Formate des Austauschs und der Beteiligung, *Isabel Said, Behörde für Arbeit, Gesundheit Soziales, Familie und Integration*

Isabel Said gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über bestehende Netzwerke, Strukturen und Programme, die Schnittstellen zum Thema Antidiskriminierung aufweisen. Im Anhang 5 befindet sich eine von Isabel Said erstellte Übersicht. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Vortrages und Austauschs genannt:

- Alle bestehenden und zu entwickelnden Strategien müssen miteinander verknüpft werden. Insbesondere die Sozialbehörde und die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke müssen sich enger abstimmen.
- Es sprengt die Ressourcen zivilgesellschaftlicher Akteur*innen an vielen verschiedenen, einander überschneidenden Netzwerken teilzunehmen, gerade da die Arbeit zum Teil auch ehrenamtlich geleistet wird. Gleichzeitig darf die merkmalsübergreifende Perspektive nicht verloren gehen; es reicht nicht aus, Bestehendes einzusammeln und zu summieren. Der merkmalsübergreifende Ansatz braucht eigene Strukturen, Netzwerke, Programme und Maßnahmen, um die nötige Fachlichkeit zu gewährleisten.
- Es sollte ein Runder Tisch / Kommission Antidiskriminierung etabliert werden (Fachspezifität) mit Arbeitsgruppen zu verschiedenen Lebensbereichen und in ihnen sollten verschiedene Betroffenenengruppen unabhängig von Merkmalen vertreten sein.
- Wichtig ist die Beteiligung von allen Gruppen (siehe Gleichstellungsplan) – sowohl Behörden als auch alle zivilgesellschaftlichen Gruppen.
- Es braucht mehr Diversität in der Beteiligung; die Beteiligung und der Austausch innerhalb der Mehrheitsgesellschaft genügt nicht. Es sind auch die Menschen/ Akteur*innen zu beteiligen, die bislang nicht in Netzwerken aktiv sind.
- Für alle Bürger*innen sollte ein diskriminierungsfreier Zugang zu den Beteiligungsformaten geschaffen werden, sodass Betroffene selbst Input geben können. Zudem müssen Informationen aus den Beteiligungsformaten in die einzelnen Gruppen weitergetragen werden.
- Allen Stellen, die sich mit dem Thema Antidiskriminierung befassen, sollte der Zugang zu bestehenden Netzwerken ermöglicht werden (beispielsweise auch Fachbehörden).
- Die Beteiligung sollte über alle Gremien und Ebenen hinweg mitgedacht werden, auch die Bezirke sollten beteiligt werden.
- Es braucht eine politische Basis für ein Landesantidiskriminierungsgesetz.
- Datengrundlagen müssen geschaffen werden. Der Bereich „Wohnen“ sollte genauer angeschaut werden (Testing-Studie).
- Zur Berücksichtigung der vielen Netzwerke in der Zivilgesellschaft sollte eine übergeordnete Stelle etabliert werden, die Wissen, Erfahrung, Best Practice etc. bündelt und vernetzt (Plattformgedanke).

noch Anlage 1

- Es braucht schnelle Wege und Strukturen für den Informationsaustausch.
- Die Etablierung eines Antidiskriminierungsbüros mit merkmalsübergreifender Ausrichtung wäre wünschenswert.
- Es braucht mehr Anlaufstellen (Beratung, Angebote, Hilfe) vor Ort für Betroffene und Akteur*innen.
- Es braucht mehr Verbindlichkeiten und Routinen, um das Thema flächendeckend zu verankern.
- Trotz merkmalsübergreifender Strategie ist es wichtig, die Bedarfe der einzelnen Gruppen nicht aus dem Blick zu verlieren.
- Die Entwicklung von Instrumenten und Formaten, um über Diskriminierung in den Organisationen und Behörden ins Gespräch zu kommen, ist notwendig, damit auch die eigene Organisation über Diskriminierung spricht.
- Behörden müssen strukturelle Diskriminierung abbauen (Vorbildrolle).
- Anlaufstellen in den Behörden für Betroffene sollten etabliert werden.
- Wichtig ist die Arbeit nach Innen. Führungskräfte müssen zum Thema strukturelle Diskriminierung geschult werden. Diversität in den oberen Führungsebenen der Behörden muss erhöht werden.
- Es sollten Beschäftigtenbefragungen zum Erleben, Barrieren, Wahrnehmungen durchgeführt werden und Maßnahmen anhand der Ergebnisse ergriffen werden.
- Die Arbeit von ehrenamtlichen Initiativen und Akteur*innen sollte stärker honoriert werden.
- Transparenz und eine frühe, kontinuierliche Kommunikation sollte Teil der Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie sein.
- Das Thema Mehrdimensionalität muss aufgebaut werden.

5. Sensibilisierung, *Dr. Sidra Khan-Gökkaya, Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf*

Dr. Sidra Khan-Gökkaya gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über das Thema Sensibilisierung. Im Anhang 6 befindet sich die von Dr. Sidra Khan-Gökkaya genutzte Power-Point-Präsentation. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Austauschs genannt:

- Im Diskurs sollte die Begrifflichkeit „Sensibilisierung“ durch „Professionalisierung“ ersetzt oder ergänzt werden. Denn diversity- und diskriminierungssensibles Führen ist ein unabdingbarer Bestandteil von Professionalität.
- Ein hoher Bildungsgrad schützt nicht vor fehlender Awareness. Daher sind verpflichtende Schulungen für Führungskräfte und feste Verankerung von entsprechenden Modulen im Fortbildungsprogramm erforderlich.
- Wenn Fortbildungen auf freiwilliger Basis angeboten werden, besteht die Schwierigkeit, alle Führungskräfte zu erreichen.
- Das Thema braucht Ressourcen und thematisch breit aufgestellte sowie diverse Dozent*innenteams.
- In Fortbildungen sollte ein Praxisbezug vorhanden sein, Impulse sollten fühlbar sein (wie beispielsweise die Fortbildungsreihe „Diversity@work“).
- Nachhaltigkeit muss sichergestellt werden, indem (Fortbildungs-)Prozesse nicht abgeschlossen sind, sondern beispielsweise in einem Netzwerk und weiteren Fortbildungen fortgeführt werden.
- Um Diskriminierung im Bewerbungs- und Auswahlprozess frühzeitig zu vermeiden, ist ein komplexes Geflecht aus Schulungen und entsprechenden Stellenausschreibungen nötig (Hinweis auf Leitfaden von basis & woge zu diskriminierungsarmen Bewerbungsverfahren).
- Dezentrale Ankerpersonen sind wichtig, beispielweise durch den flächendeckenden Einsatz von Diversity-Beauftragten in der Verwaltung (Hinweis auf Bezirksamt Mitte: Gleichstellungsbeauftragter wurde zum Diversity-Beauftragten).
- Care-Arbeit-Erfahrungen sollten bei der Auswahl von Personen mit Führungsaufgaben Berücksichtigung finden (Hinweis auf Beispiele aus Schweden).
- Es bedarf mehr Öffentlichkeitsarbeit und großangelegter Kampagnen, die in der Hierarchie mitgetragen werden (Hinweis auf UKE-Postkarten-Kampagne).
- Tipps für den Umgang mit Widerständen: Zunächst vor allem dort ansetzen, wo bereits Bereitschaft und Offenheit für das Thema Antidiskriminierung vorhanden sind. Es muss hartnäckig geblieben und eine Fehlerkultur muss aufgebaut werden. Ein gutes Leitbild und Führungskräfte, die den Prozess mitgehen, sind nötig. Institutionen müssen Haltung zeigen, auch machtkritischen Stimmen soll Raum gegeben werden.

- Beschwerdestrukturen müssen geschaffen und bekannt gegeben werden.

6. Gemeinsame Kernanliegen der Antidiskriminierungsarbeit, *Eva Andrades, Antidiskriminierungsverband Deutschland*

Eva Andrades gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über gemeinsame Kernanliegen. Im Anhang 7 befindet sich die von Eva Andrades genutzte Power-Point-Präsentation. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Austauschs genannt:

- Der merkmalsübergreifende Ansatz funktioniert schon auf vielen Ebenen.
- Ressourcen sind häufig das Problem: Personelle und finanzielle Ausstattung fehlt.
- Der merkmalsübergreifende Ansatz kann sinnvoll sein, wichtig ist aber, dass auch der merkmalspezifische Ansatz erhalten bleibt. Entscheidend ist somit eine Verzahnung statt einer Konkurrenz der Ansätze.
- Es braucht geeignete Austauschformate zwischen den einzelnen Stellen, die sich mit dem Thema Antidiskriminierung befassen, um besser zu verzahnen.
- Die frühzeitige Einbindung und Beteiligung aller Betroffenengruppen ist essenziell.
- Im Fall von Diskriminierung müssen Sanktionen spürbar sein (hohe Zahlungen etc.), Schlichtungsstellen sollten geschaffen werden.
- Diversity ist kein Extra-Thema, sondern ein übergeordnetes.

7. Mehrdimensionale Diskriminierung, *Prof. Dr. Miriam Richter, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg*

Prof. Dr. Miriam Richter gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über mehrdimensionale Diskriminierung. Im Anhang 8 befindet sich die von Prof. Dr. Miriam Richter genutzte Power-Point-Präsentation. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Austauschs genannt:

- Es ist wichtig, bezüglich der von Diskriminierung betroffenen Menschen die folgenden verschiedenen Ebenen im Blick zu halten: Ebene der Rechte und Ebene der Lebensrealität.
- Der Aufbau von Wissen ist erforderlich: Wo gibt es Forschungsbedarf und welche Forschungsprojekte gibt es?
- Allgemein gibt es einen hohen Bedarf an Studien zum Thema Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung. Ein größeres qualitativ ausgerichtetes Projekt ist nötig, beispielsweise mit Fragestellungen wie: „Wie zeigt sich Mehrfachdiskriminierung in der Realität?“, „Welche Merkmale sind am häufigsten miteinander verschränkt?“.
- Wichtig ist zu prüfen, auf welchen Ebenen Veränderungen vor allem nötig sind (beispielsweise institutionelle, strukturelle oder personelle Ebene).
- Je genauer man hinschaut, desto komplexer werden die Merkmale und die Erfahrungen.
- Die Vernetzung von Expert*innen zur Mehrfachdiskriminierung sollte ausgebaut werden, wie es in anderen Ländern bereits erfolgt ist.
- Intersektionalität sollte in den Blick genommen werden und bereits bei der Prävention mitgedacht werden. Dabei muss das Thema als Querschnittsaufgabe gedacht werden und nicht erst bei „Integration“ intersektional gedacht werden.
- An erster Stelle muss das Thema mehrdimensionale Diskriminierung Sichtbarkeit bekommen. Diese hat es bisher kaum.

9. Rechtlicher Diskriminierungsschutz auf Bundes- und Landesebene, *Maryam Haschemi Yekani, Rechtsanwältin und Mediatorin*

Maryam Haschemi Yekani gibt in einem Impulsvortrag einen Überblick über rechtlichen Diskriminierungsschutz. Folgende Impulse und Ideen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden im Rahmen des Vortrages und Austauschs genannt:

- Diskriminierungsschutz ist primär die Aufgabe des Staates. Der Staat ist verpflichtet, ein System zu schaffen, in dem seine Bürger*innen nicht diskriminiert werden, weder durch den Staat selber noch durch private Akteur*innen.

noch Anlage 1

- Dies ergibt sich aus unterschiedlichen Rechtsquellen. Neben dem Völkerrecht und dem Europäischen Recht ergibt sich diese Pflicht aus dem nationalen Recht, insbesondere aus Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG) und aus dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Art. 3 GG schützt vor Benachteiligung durch den Staat. Das AGG ergänzt den Schutz: In bestimmten Konstellationen dürfen auch Privatpersonen andere Privatpersonen nicht diskriminieren.
- Das AGG gilt für den privaten Bildungsbereich (beispielsweise Tanz- oder Fahrschule), aber nicht für den öffentlich-rechtlichen Bildungsbereich, da dieser im Kompetenzbereich der Länder liegt und der Bundesgesetzgeber diesen Bereich durch das AGG nicht regeln kann. Hier besteht eine konkrete Schutzlücke, da die EU-Antirassimusrichtlinie in Bezug auf den Bildungsbereich nicht allumfassend umgesetzt wurde.
- Statistiken zeigen, dass sich Menschen häufig durch Ämter und Behörden benachteiligt fühlen. Art. 3 GG verbietet zwar Diskriminierung, regelt aber keine Verfahren im Diskriminierungsfall.
- In Berlin wurde ein Landesantidiskriminierungsgesetz erlassen, wonach sich Personen rechtlich gegen Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Handeln des Landes Berlin wehren können. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz soll zudem strukturelle Diskriminierung in der Berliner Verwaltung entgegenwirken (z.B. durch Diversity-Programme und diverse Personalgewinnung).
- Neben der Schaffung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes gibt es noch andere Möglichkeiten, den Diskriminierungsschutz zu verbessern. Beispielsweise können auch in anderen Landesgesetzen Diskriminierungsverbote oder Schutzmechanismen verankert werden.
- Antidiskriminierungsgesetze befördern die Auseinandersetzung mit Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Handeln und führen zu mehr Handlungssicherheit.
- Bei Diskriminierungen durch öffentlich-rechtliches Handeln ist eine Schadensersatzpflicht erforderlich; es bedarf einer Beweiserleichterung für diskriminierte Personen: Diese muss nur Indizien vorlegen; es sollte eine Möglichkeit der Verbandsklage geschaffen werden, um im Wege der Feststellungsklage gegen strukturelle Diskriminierung vorgehen zu können.
- Eine Ombudsstelle sollte eingerichtet werden, die darauf abzielt, gütliche Einigung herbeizuführen, denn die Anerkennung, dass Verhalten diskriminierend war, ist oft entscheidend.
- Diskriminierungsverbote in Fachgesetzen allein genügen nicht, da Art. 3 GG bereits Diskriminierung verbietet; ein einheitliches Landesantidiskriminierungsgesetz hat den Vorteil, dass ein gleiches Schutzniveau in allen Bereichen des öffentlich-rechtlichen Handelns sichergestellt wird.
- Es sollte eine Beschwerdestelle für die Zivilgesellschaft in jeder Dienststelle zusätzlich zur AGG-Beschwerdestelle eingerichtet werden.
- Klare Regelungen von Befugnissen und Verfahren sind bei Beschwerdestellen notwendig. Beschwerdestellen müssen neutral und objektiv arbeiten.
- Die Ausbildung sollte geöffnet werden für Menschen mit Migrationsgeschichte / Rassismuserfahrungen (zielgruppenspezifische Werbung).
- Eine Weiterbildung und Wissenstransfer zu Antidiskriminierung in Führung sind erforderlich.

VII. Abschluss im Plenum

Moderiert von Dr. Isabel Collien beleuchteten Dr. Sidra Khan-Gökkaya, Nathalie Schlenzka und Maryam Haschemi Yekani in einer Podiumsdiskussion Schwerpunkte für die Weiterentwicklung der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie.

Im Anschluss verabschiedet Dr. Isabel Collien die Teilnehmenden.

Anhang

Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde)

Isabel Said, Abteilungsleitung Integration, Zivilgesellschaft, Opferschutz

Antidiskriminierungsstrategie – Auftaktveranstaltung am 29.11.2021

Austauschgruppe 4: Instrumente und Formate des Austauschs und der Beteiligung

In Hamburg gibt es eine Reihe von Netzwerken, Senatsdialogen und Arbeitsgruppen, die sich mit Themen beschäftigen, die Schnittstellen zu Diskriminierungsaspekten aufweisen oder Schwerpunkte im Bereich Diskriminierung darstellen.

Der Impulsvortrag gibt einen ersten Überblick über bestehende Programme, Strukturen und Instrumente, ist jedoch nicht abschließend angelegt.

Landesprogramm zur Vorbeugung und Bekämpfung von Rechtsextremismus (2019)- Hamburg Stadt mit Courage (Bürgerschaftsdrucksache 21/18643)

Das Landesprogramm macht Ausführungen zum Syndrom der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“. Das Analysemodell (Heitmeyer) zeigt, wie verschiedene Formen von Diskriminierung (Antisemitismus, Rassismus, Sexismus etc.) das Individuum negiert und nur noch als Teil einer zugeschriebenen, negativen (fremden) Gruppenidentität wahrgenommen wird. Dabei treten die Diskriminierungsphänomene nicht isoliert auf, sondern meist vernetzt (Syndrom) mit anderen Diskriminierungsphänomenen, die eine Ideologie der Ungleichheit als gemeinsame Basis haben.

In den sozialen Regelsystemen findet die demokratische, partizipative sowie auf Vielfalt und Zusammenhalt ausgerichtete Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit statt. Diese wird durch das etablierte und ausgebaute Netzwerk an spezialisierten Fachangeboten und Beratungsstellen aus dem Bereich der Sozialbehörde ergänzt und unterstützt. Insbesondere in Problem- und Krisensituationen bietet das Netzwerk kurz- und langfristige Unterstützung für die Fachkräfte in den Regelsystemen. Darüber hinaus wird zivilgesellschaftliches Handeln auch lokal unterstützt, dazu wurden die Aktivitäten der Bezirksämter in den letzten Jahren deutlich verstärkt; Rahmenprogramme wie die Integrierte Stadtteilentwicklung, aber auch die über den Bund finanzierten Lokalen Partnerschaften für Demokratie unterstützen die Aktivitäten der Bezirksämter. Zu den Schwerpunkten des Landesprogramms gehört insbesondere, die Antidiskriminierungsarbeit zu stärken.

Netzwerke im Kontext Bekämpfung von Rechtsextremismus:

- **Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus (BNW)** – existiert bereits seit 2008. Seither tauschen sich mehr als 40 zivilgesellschaftliche und staatliche Institutionen mindestens viermal jährlich zu aktuellen Entwicklungen in den Bereichen Rechtsextremismus, Rassismus, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Antisemitismus
- **Behördenkompetenznetzwerk Rechtsextremismus** (siehe auch Bürgerschaftsdrucksache 22/6283)

Neben der federführenden Sozialbehörde sind Mitglieder die Behörde für Inneres und Sport (BIS), Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB), Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB), Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV), Behörde für Kultur und Medien (BKM) sowie die Bezirksämter. Kernelemente des Behördenkompetenznetzwerkes sind ein gemeinsames Steuerungsgremium (viermal jährlich tagender Steuerungskreis auf Ebene der Staatsrätinnen und Staatsräte bzw. Amtsleitungen) sowie aktuell fünf interdisziplinär zusammengesetzte thematische Arbeitsgruppen, die je nach Bedarf und Lage um weitere Themen ergänzt werden können.

Zu den Zielen dieses Kompetenznetzwerkes gehört insbesondere, das frühzeitige Erkennen von Entwicklungen und Bedrohungen.

Runder Tisch gegen Antisemitismus/Entwicklung einer Antisemitismusstrategie (Bürgerschaftsdrucksache 21/19676)

Am 12. Dezember 2019 hat sich der Runde Tisch konstituiert. Der Runde Tisch soll die Antisemitismusprävention in Hamburg begleiten und vorantreiben. Durch das Gremium sollen Ressourcen und Expertisen der vielfältigen Hamburger Aktivitäten im Bereich Antisemitismusprävention gebündelt werden. Der RT versteht sich als wissenschaftsgestütztes, fachlich arbeitendes Beratungsgremium aus zivilgesellschaftlichen und staatlichen Akteuren.

Der Kreis der Teilnehmenden besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Jüdischen Gemeinde in Hamburg und der Liberalen Jüdischen Gemeinde, Beratungsstellen wie amira, empower und mbt, der Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte sowie Wissenschaft und Behörden.

Neben Plenumsitzungen, gibt es auch Arbeitsgruppen.

Hamburger Integrationskonzept 2017 „Wir in Hamburg!“ (Bürgerschaftsdrucksache 21/10281)

Dem Integrationskonzept liegt folgendes Verständnis zu Grunde: Integration als chancengerechte und messbare Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und ihrer Institutionen ist eines der zentralen Handlungsstrategien der Stadt. Eng damit verbunden ist der Abbau möglicher struktureller Diskriminierung in allen gesellschaftlich relevanten Lebensbereichen.

Das Besondere am Hamburger Integrationskonzept sind die festgelegten Zielwerte. Indem wir festlegen, welche Ziele wir konkret erreichen wollen, machen wir Integrationserfolge messbar- oder wir erkennen, wo wir noch besser werden müssen.

Zu den wesentlichen Teilzielen des Integrationskonzeptes (Programmziele) gehört insbesondere die Antidiskriminierungsarbeit im Hinblick auf die Merkmale (zugeschriebene) Herkunft und Religion zu stärken und Ausgrenzung in staatlichen und privatrechtlichen Beziehungen zu bekämpfen.

Das Integrationskonzept formuliert dabei als zentralen integrationspolitischen Indikator die Anzahl der Ratsuchenden und Beratungen im Kontext Antidiskriminierungsberatung.

Landesintegrationsbeirat (Bürgerschaftsdrucksache 22/3791)

Der Integrationsbeirat, der seit 2002 besteht, hat sich in dieser Legislaturperiode neu konstituiert. Es wird Bewährtes beibehalten, aber auch notwendige, teils schon länger geforderte Anpassungen wurden vorgenommen. Der Integrationsbeirat berät den Senat weiterhin in allen integrationspolitischen Fragestellungen konstruktiv und kritisch und wirkt als Integrationsmultiplikator in die Communities.

Aufgabe und Rolle des IB können im Eckpunktepapier der Drucksache nachgelesen werden. (siehe Anlage der Drucksache). Insbesondere hat der IB die Aufgabe, Rassismus, Islamfeindlichkeit, Antisemitismus, Antiziganismus und anderen Ausprägungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie der Diskriminierung auf Grund rassistischer Zuschreibungen und ethnischer Zugehörigkeit entgegen zu treten.

Dem IB sollen grundsätzlich 19 Personen angehören, darunter 14 Personen aus den Bezirken und fünf Fachexpertinnen oder Fachexperten. Eine oder Einer der Fachexperten soll auch aus dem Bereich Antidiskriminierung kommen.

Senatsdialog Diskriminierung und Antischwarzer Rassismus

Seit Juni 2020 hat sich unter der Federführung der Sozialbehörde der sog. Senatsdialog Diskriminierung und Antischwarzer Rassismus etabliert.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Senatsdialogs berichten über Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus als Schwarze Hamburgerinnen und Hamburger. Der Senatsdialog dient dem Aus-

tausch über zentrale Problemlagen von Schwarzen Menschen in Hamburg. Diskutiert wird mit den jeweiligen Behördenleitungen; den Teilnehmenden bietet sich die Möglichkeit, sich untereinander stärker zu vernetzen.

Zu den zentralen Themen, die von den Teilnehmenden benannt wurden, gehören:

- Dialog mit der Polizei
- Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung.

Antiziganismusstrategie (Bürgerschaftsdrucksache 22/5772)

Mit Beschluss vom 29.9.2021 hat die Bürgerschaft den Senat ersucht, die öffentliche Wahrnehmung und die Gewährleistung gleicher Teilhabe der rechtlich geschützten Minderheit der deutschen Sinti und Roma zu verbessern. Es ist unter Federführung der Sozialbehörde eine Gesamtstrategie zu entwickeln.

Dabei soll folgendes insbesondere sichergestellt werden:

- Die Einbindung dieser Gesamtstrategie in die Strategien des Senats zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Antidiskriminierung
- Einbeziehung der Zivilgesellschaft.

Die Planungen hierzu sind noch nicht abgeschlossen.

Landesseniorenbeirat (in der fachlichen Zuständigkeit der BWFGB)

Der Landesseniorenbeirat vertritt die Interessen der Generation 60+ auf der gesamtstädtischen Ebene. Er unterstützt und berät den Senat und die Behörden bei den die Älteren betreffenden Vorhaben und Angelegenheiten. In der Öffentlichkeit ist er das Sprachrohr der in Hamburg lebenden Seniorinnen und Senioren.

Die Themen und Arbeitsfelder sind vielfältig: Barrierefreiheit in der Stadt, Wohnen im Alter, Pflege und Betreuung, Altersarmut und Einsamkeit, Digitalisierung, Zusammenleben von Jung und Alt, Kulturelle Teilhabe und viele Aspekte mehr.



HAMBURG FÜR ALLE!

Dokumentation:

**Digitaler Austausch
anlässlich der Entwicklung des Eckpunktepapiers
für die Antidiskriminierungsstrategie der Freien und Hansestadt Hamburg
am 27. April 2022**

Gliederung:

- I. Begrüßung und thematische Einführung
- II. Austausch-Phase I: Empowerment und Partizipation
- III. Austausch-Phase II: Beratung, Unterstützung und Beschwerde
- IV. Verabschiedung



I. Begrüßung, Dr. Isabel Collien, Leitung des Referats Antidiskriminierung und LSBTI*

Dr. Isabel Collien stellt dar, dass das Referat „Antidiskriminierung und LSBTI*“ beauftragt ist, die Hamburger Antidiskriminierungsstrategie weiterzuentwickeln. Damit befasst sind neben Dr. Isabel Collien ihre Kolleginnen Katharina Höfel, Frederike Köhler und Nora Okpanyi.

Im Anschluss stellt Dr. Isabel Collien den Fortschreibungsprozess vor: Zunächst werden Eckpunkte für die Strategie entworfen, die der Bürgerschaft im Oktober dieses Jahres vorgelegt werden. Die Eckpunkte werden im Schwerpunkt Handlungsfelder darstellen, in denen ein besonderer Bedarf im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit besteht. Dieses Eckpunktepapier befindet sich derzeit in der Entwicklung und wird mit den anderen Fachbehörden abgestimmt.

Nach der Vorlage des Eckpunktepapiers im Oktober 2022 sollen darauf aufbauend die Antidiskriminierungsstrategie als solche entwickelt und konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Auch hier wird der Einbezug der Perspektiven und Expertise der Zivilgesellschaft und allen voran der von Diskriminierung Betroffenen sehr wichtig sein. Es ist geplant, die Strategie selbst – mitsamt der Maßnahmen – der Bürgerschaft Ende 2023 vorzulegen. Anschließend geht es dann an die Maßnahmenumsetzung.

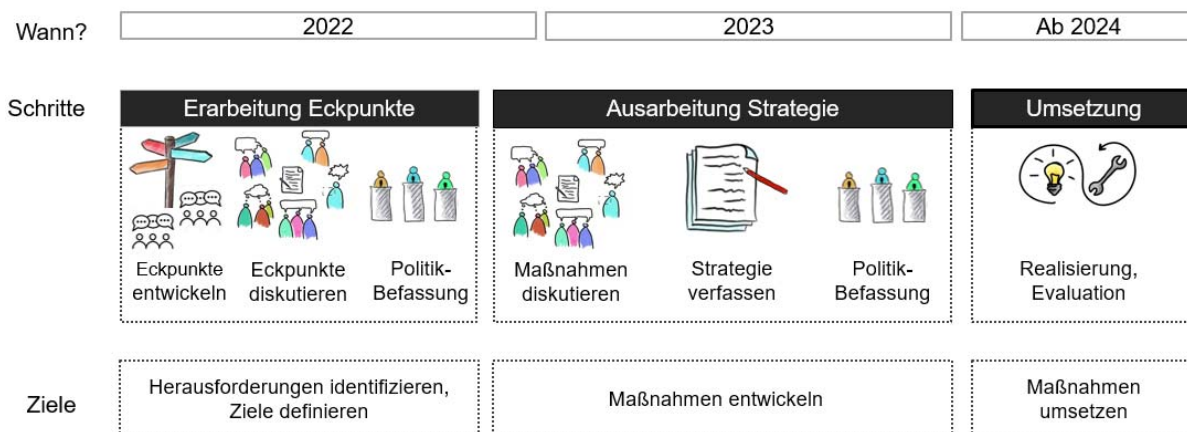


Abbildung 1: Visualisierung des Prozesses

Anschließend stellt Dr. Isabel Collien den Ansatz vor, der der Antidiskriminierungsstrategie zu Grunde liegen wird:



Abbildung 2: Visualisierung des Ansatzes

1. **Horizontal und kategorieübergreifend:**

In Hamburg gibt es bereits seit Jahren eine Diskriminierungskategorie-spezifische Antidiskriminierungsarbeit, die sich beispielsweise im „Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ oder der bald kommenden „Antiziganismusstrategie“ widerspiegelt. Die Antidiskriminierungsstrategie soll alle Diskriminierungskategorien gleichermaßen mitdenken. Denn was bisher fehlt, ist eine Gesamtschau. Also bspw.: Wie kann die Partizipation aller Gruppen verbessert werden? Brauchen wir (auch) ein kategorieübergreifendes Beratungsangebot?

2. **Themen- und bereichsübergreifend:**

Da Antidiskriminierung eine Querschnittsaufgabe ist, soll die Strategie nicht nur für einzelne Bereiche und Themen (z.B. Schule), sondern für alle Fachthemen und damit für alle Behörden gelten.

3. **Intersektional:**

Die Antidiskriminierungsstrategie soll auch Mehrfachdiskriminierung in den Blick nehmen. Das bedeutet bspw. bei der Antidiskriminierungsberatung zu prüfen, ob diese Mehrfachdiskriminierung ausreichend berücksichtigt, so dass Menschen sich beim Aufsuchen einer Beratungsstelle z.B. nicht entscheiden müssen, ob sie aufgrund ihrer Religion oder ihres Geschlechts benachteiligt wurden.

4. Strukturelle und institutionelle Diskriminierung im Fokus:

Im Rahmen der Antidiskriminierungsstrategie sollen insbesondere Strukturen und Verfahrensweisen in Institutionen in den Blick rücken, die auch dann diskriminierende Auswirkungen haben können, wenn die handelnden Personen das gar nicht beabsichtigen. Dabei wird jedoch die individuelle Ebene von Diskriminierung nicht unberücksichtigt bleiben, da die einzelnen Diskriminierungsebenen zusammenhängen und sich bedingen.

5. Kultur der Antidiskriminierung

Die Strategie soll eine Kultur etablieren, in der Menschen Diskriminierung mit ihrer Entstehung, ihren Formen und ihren Mechanismen verstehen, ermutigt und befähigt werden, ihre eigenen Handlungskontexte auf Diskriminierung hin zu untersuchen, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung zu erkennen, sich gegen Diskriminierung einzusetzen und Strukturen für den Abbau von Diskriminierung zu fördern.

6. Perspektivenvielfalt

Bei der Entwicklung der Strategie sollen möglichst unterschiedliche Betroffenenperspektiven und Expertisen einbezogen werden.

Abschließend stellt Dr. Isabel Collien die voraussichtlichen Handlungsfelder der Strategie dar und erläutert, dass nun der gemeinsame Austausch zu den Themen „Empowerment und Partizipation“ sowie „Beratung, Beschwerde und Unterstützung“ stattfinden wird.



Abbildung 3: Handlungsfelder der Antidiskriminierungsstrategie



II. Austausch-Phase I: Empowerment und Partizipation

In einer kurzen Einführung stellt Nora Okpanyi dar, was im Rahmen der Strategie unter „Empowerment und Partizipation“ zu verstehen ist und führt die folgenden Fragestellungen aus, an denen sich der anschließende Austausch orientieren kann:

- 1) Welche Herausforderungen und Probleme sehen Sie in den jeweiligen Themenbereichen?
- 2) Was klappt gut? Woran fehlt es?
- 3) Gibt es neben den aufgeführten Themenbereichen weitere, die auch von Belang sind, um Empowerment-Prozesse zu unterstützen bzw. Partizipation zu verbessern?

Im Anschluss tauschen sich die Teilnehmenden in fünf Kleingruppen zu den aufgeworfenen Fragen aus. Die während des Austauschs gemeinsam mit den Teilnehmenden festgehaltenen Ergebnisse können Sie der Anlage entnehmen.

III. Austauschphase II: Beratung, Beschwerde und Unterstützung


In einer kurzen Einführung stellt Dr. Isabel Collien dar, was im Rahmen der Strategie unter Beratung, Beschwerde und Unterstützung zu verstehen ist. Im Anschluss tauschen sich die Teilnehmenden in fünf Kleingruppen zu den aufgeworfenen Fragen aus. Die während des Austauschs gemeinsam mit den Teilnehmenden festgehaltenen Ergebnissen können Sie die der Anlage entnehmen.

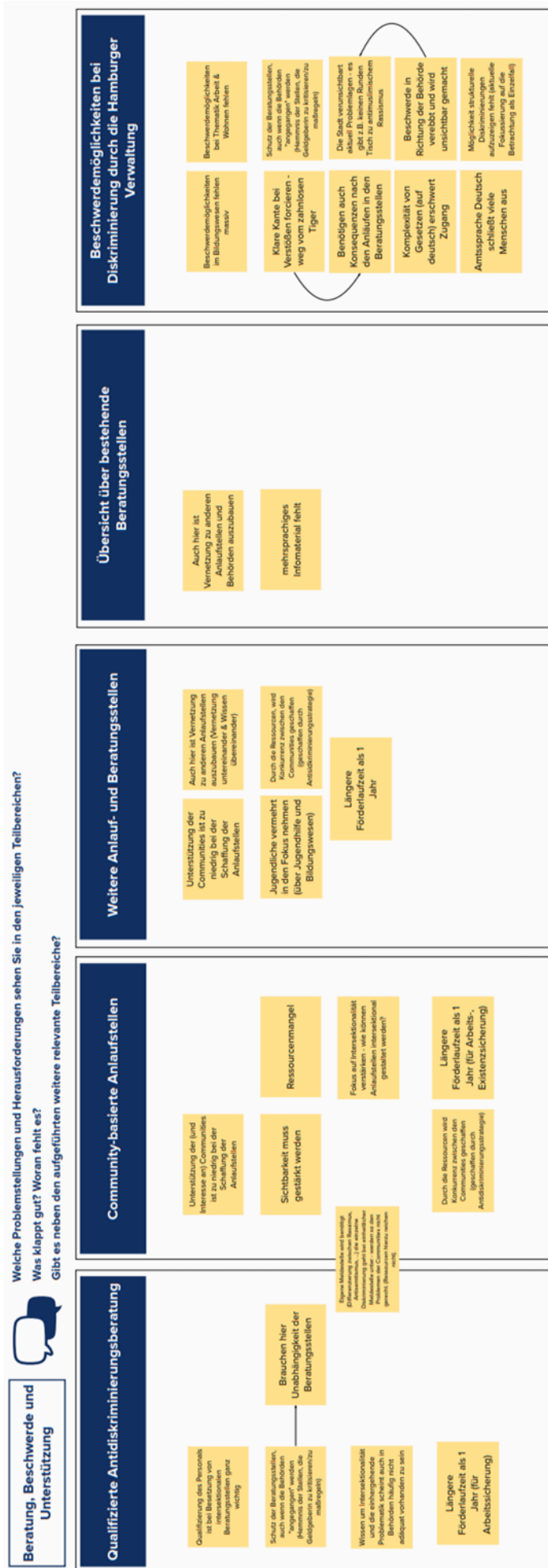
VII. Verabschiedung


Dr. Isabel Collien bedankt sich für die engagierte Teilnahme und verabschiedet die Teilnehmenden.

Anlage:

Gruppe 1

 Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?	
Empowerment und Partizipation	<p>Fehlende Informationen zum Zugang - wie finde ich überhaupt meine Communities?</p> <p>Fehlende Informationen zum Zugang - wie finde ich überhaupt meine Communities?</p> <p>Menschen müssen bezahlt werden (oder brauchen Ausgleich) dafür, dass sie ihr Wissen teilen - Professionalisierung?</p> <p>Qualifizierungsprozesse zu hochschwellig</p> <p>Expertenwissen durch Erfahrungen von Betroffenen wird als solches durch unsere Strukturen nicht zugänglich (Qualifikation geben)</p>
Community-Räume	<p>Es fehlt an Überblick & an Know-How, diese Räume vermehrt zu schaffen</p> <p>Es fehlt an Informationen zum Zugang - wie finde ich überhaupt meine Communities?</p> <p>Es fehlen Möglichkeiten der Vernetzung zwischen Communities und Sozialräumen</p> <p>Schutz & Sicherheit der Menschen fehlen häufig in den Räumen</p> <p>Es fehlt an Überblick & an Know-How, diese Räume vermehrt zu schaffen</p> <p>Vernetzung fehlt - Förderung der Vernetzung zwischen Communities & in Verwaltung</p> <p>Wie können Räume überhaupt geschaffen werden?</p>
Beteiligungsprozesse in der Hamburger Verwaltung	<p>Nicht deutsche Mutterspracher:innen benötigen Zugang zu Lausprache</p> <p>Moderation bei Beteiligungsprozessen auch mit marginalisierten Personen notwendig, um überhaupt zu bekommen und ernsthaft</p>
Betroffenenperspektiven in der Hamburger Antidiskriminierungspolitik	<p>"Blaugrün" der Behörde - in Behörden, aber auch niedrigschwelligem Zugang in die verschiedenen Räume gibt</p> <p>Stärkenbestimmungsverfahren werden (in allen den AGG umfassenden Diskriminierungsabläufen)</p> <p>Behörde muss sich die Informationen gezielter abholen und sie nicht "enthalten" - andere Beteiligungsstrukturen</p> <p>Erfahrungen als Communities betrachten</p> <p>Vernetzung fehlt - Förderung der Vernetzung zwischen Communities & in Verwaltung</p>
Gremienbesetzung in der Hamburger Verwaltung	<p>Nicht deutsche Mutterspracher:innen benötigen Zugang zu Lausprache</p> <p>Es fehlt an Informationen über den Zugang und Wissen über eine eigene Platzierung (Besetzung in Gremien)</p> <p>Betroffene haben schlechte Erfahrungen gemacht, z.B. bei Ausländerbehörde</p> <p>Zusätzliche Gremien (z.B. bei Ausländerbehörde) als Gremien erstelle schaffen</p>
Projektförderung	<p>Fehlende Informationen dazu, wie Räume überhaupt geschaffen werden. (Und wie werden diese finanziert?)</p> <p>Transparenz in der Prozedur (Besetzung der Jury & Kommunikation von internationalen Geschäften)</p> <p>Bemachtigung bei Anfragen durch geringere finanzielle Sprache (Mehr Zeichen benötigt)</p> <p>Es fehlt an finanziellen Ressourcen (Sichwort Qualifikation bei Projekten)</p> <p>Datenbestimmungsverfahren noch verfügbar werden</p>



 Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?	
Empowerment und Partizipation	Community-Wissen
Community-Räume	Beteiligungsprozesse in der Hamburger Verwaltung
Betroffenenperspektiven in der Hamburger Antidiskriminierungspolitik	Gremienbesetzung in der Hamburger Verwaltung
Projektförderung	Projektförderung

Community-Wissen	Community-Räume	Beteiligungsprozesse in der Hamburger Verwaltung	Betroffenenperspektiven in der Hamburger Antidiskriminierungspolitik	Gremienbesetzung in der Hamburger Verwaltung	Projektförderung
Wie kann Wissen gebündelt werden? → Es bedarf der kreativen digitalen Beteiligung!	Beteiligung wird nicht erreicht, wenn Bereiche/Zeiträume nicht deutlicher gekennzeichnet sind	Beteiligung soll erwünscht sein!!!	Beteiligung soll erwünscht sein!!!	Hausbesetzung: Personen nicht überfordern - wenn Personen in zu viele Gremien 'gesetzt' werden	Zuwendungen reichen nicht aus, um Communityräume fortlaufend zur Verfügung zu stellen
Wie kann Beteiligung erreicht werden?	→ Erreichen kann durch Zuwendung erfolgen	→ Erreichen kann durch Zuwendung erfolgen	→ Erreichen kann durch Zuwendung erfolgen	Kommunikationsstrukturen verändern/ festgefahrene Codes & Normen/ → das eine ist notwendig/ Beteiligung (auch von Neuzugewonnenen)	→ Projektanträge müssen für Träger niedrigschwellig zugänglich sein
Wie können Behörden das Community Wissen einbeziehen?	Community Räume müssen offen und sicher wirken	Mehrfachdiskriminierung muss mitbedacht werden/darf nicht zum Ausschluss führen!	Räume müssen sicher sein!	Kommunikationskultur ist sehr festgefahren in bestehenden Gremien - Strukturen müssen aufgebrochen werden	→ Projektanträge müssen für Träger niedrigschwellig zugänglich sein
Es muss ein ernsthaftes Interesse der Behörde geben	Beispiel: Intro-Projekt (Stipendienförderung künstl. Arbeit für Geflüchtete)	Wie kam dies sichergestellt werden oder sicher gestaltet werden?	Wie können Räume sicher gestaltet werden?	→ Zurückhaltung kann dadurch aufgebrochen werden	→ Es muss ausreichend Ressourcen geben
→ Es bedarf eines Umdenkungsprozesses!!!	Ressourcen fehlen/ Zuwendungen reichen nicht aus, um Communityräume fortlaufend zur Verfügung zu stellen	positive Erlehnungen/ Anerkennungsprozesse müssen vermittelt werden!!!	Wie können Räume sicher sind?	→ Zurückhaltung kann dadurch aufgebrochen werden	→ Es muss ausreichend Ressourcen geben

Beratung, Beschwerde und Unterstützung

Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?

übergreifende Themen:

Sensibilisierung der Zivilgesellschaft ist ein zentraler Punkt im ganzen Prozess!

Diskriminierung darf in Beratungs- u. Anlaufstellen keinen Platz haben

Interesse muss bestehen, Veränderung zu ermöglichen!

Community-basierte Anlaufstellen

Weitere Anlauf- und Beratungsstellen

Anlaufstellen sollen nicht nur einzelne Mitarbeiter*innen vordringlich sehen

Mitarbeiter*innen müssen miteinbeachtet werden in Beratungsprozessen

Mitarbeitende sollen sensibilisiert werden

Wissen importieren

Willkommenskultur muss geschaffen werden

dies gilt für alle Beratungseinrichtungen

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung

Übersicht über bestehende Beratungsstellen

Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierung durch die Hamburger Verwaltung

Beschwerdemöglichkeiten

Negative Erfahrungen müssen vermieden werden

Wissen muss in die Verwaltung kommen!

Verwaltung muss Bewusstsein schaffen, dass negative Erfahrungen mit Beschwerden Neutralität in Frage stellen

Beschwerden müssen Öffentlichkeit bekommen, sodass Bewusstsein geschaffen wird über die Dimensionen

Wissen importieren! Verwaltungsmitarbeitende sensibilisieren

Beschwerdemöglichkeiten müssen geschult werden, um sie besser zu berücksichtigen

Beschwerdestellen sollten räumlich zwar an die Betriebe angebunden sein, aber die Verfahren unabhängig agieren

Alle staatlichen Institutionen benötigen Beschwerdestellen!

Hilfsmittel und Hilfspersonen müssen mit einbezogen werden (z.B. Schrift- und Gebärdensprache)


Sichtbarkeit: transparente Informationen über Diskriminierungsformen

Zugang zu Beschwerdemöglichkeiten muss sichtbar werden

Unterstützende Strukturen müssen in Prozesse mit einbezogen und angehört werden

Mechanismen "aufbereiten", Bewusstseinsarbeit (Verwaltungsgeschäftsstelle/Kund*innen)

Empowerment und Partizipation		Weiche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?	
Community-Wissen	<p>Einbeziehung der Erfahrungen in dem Communities findet zu wenig statt.</p> <p>Das Wissen der Communities wird selten als Ressource anerkannt, insbesondere nicht in der Verwaltung.</p> <p>Dominante, mächtige Stellen (Mitarbeiter:innen) haben kein Community-Wissen</p> <p>Wie kann das Wissen der Community an Dritte vermittelt werden?</p> <p>Das Wissen wird nicht empirisch erfasst.</p> <p>Bei Stellenausschreibungen wird das Wissen von Menschen mit Migrationshintergrund selten als Ressource bei den Kriterien / Profil der Stelle mit aufgenommen.</p> <p>In der Verwaltung Tätige wissen oft nicht, wie wenig sie über Diskriminierung wissen - und denken, sie wüssten viel.</p>	Community-Räume	<p>Es fehlt meist die Finanzierung von Räumen.</p> <p>Es fehlt an Professionalisierung der Beratungsstellen in den Communities.</p>
Beteiligungsprozesse in der Hamburger Verwaltung		Betroffenperspektiven in der Hamburger Antidiskriminierungspolitik	<p>Unterstützungnetzwerke, die sich aus den Communities aufgebaut haben, sind zu wenig gefördert.</p>
Gremienbesetzung in der Hamburger Verwaltung		Projektförderung	<p>Beratungsstellen sind immer noch nur als Projekte finanziert.</p>

 Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?	
Beratung, Beschwerde und Unterstützung	<p>Es gibt zu wenig Beratungsstellen, die spezialisiert sind, z.B. bei Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Beeinträchtigungen.</p> <p>Es gibt zu wenig/kaum Beratungsstellen, die auf Intersektionalität ausgerichtet sind.</p>
Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung	<p>Es fehlt an Professionalisierung der Beratungsstellen in den Communities</p> <p>Beratung muss auf ehrenamtlicher Basis stattfinden aufgrund kaum vorhandener Ressourcen.</p>
Weitere Anlauf- und Beratungsstellen	<p>Mangelnde Sensibilisierung im Umgang mit Betroffenen von Diskriminierung für Beraterinnen anderer Beratungsstellen (Sozialberatung, Schuldnerberatung etc.)</p> <p>Es fehlen spezielle Antidiskriminierungsberatungsstellen, die auch Menschen mit Beeinträchtigungen beraten können.</p>
Übersicht über bestehende Beratungsstellen	<p>Beratungsstellen haben zu wenig Ressourcen, um sich bekanntzumachen.</p>
Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierung durch die Hamburger Verwaltung	<p>Es fehlen unabhängige Beschwerdestellen.</p> <p>Es fehlen Ombudsstellen.</p> <p>Es besteht wenig Transparenz über den Umgang mit Beschwerden.</p> <p>Es fehlen digitale Beschwerdestellen und/oder Beschwerdeinstrumente.</p>

Empowerment und Partizipation	Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?				übergreifende bzw. weitere relevante Themen:	Mehr Fokus auf Gesellschaft anstatt nur auf Verwaltung	Es benötigt ein Antidiskriminierungsgesetz in Hamburg, andere Bundesländer sind weiter	Übergreifend fehlen die finanziellen Ressourcen	Auch die Wirtschaft muss miteinbezogen werden in diese Prozesse
Community Wissen Wissen wird zwar gesammelt, institutionelle Veränderungen finden jedoch nicht statt Wissen der Community kommt strukturell ohnehin bevorzugten Personen zugute, die daraus Kapital schlagen Wissen wird abgegriffen und zum Teil gegen die Communities verwendet	Community-Räume Es fehlt die Anerkennung von Wohnraum als Schutzraum Es sollte vermehrt in jeder Hinsicht barrierefreier Wohnraum mitgedacht werden	Beteiligungsprozesse in der Hamburger Verwaltung Sensibilisierung findet in Hochschulen kaum statt Behörden dürfen bei Bewerbungsprozessen nicht diskriminieren. Der erste Arbeitsmarkt bietet zu wenig Zugang auch in der Verwaltung Es fehlt an Zugängen zu Leichter Sprache Es fehlt an Fachwissen in Justiz, Lehramt, Verwaltung generell	Betroffenperspektiven in der Hamburger Antidiskriminierungspolitik Die Kommunikation von Politiker:innen ist oft unsensibel Fehlende Anerkennung von (Gewalt-)Erfahrungen Reale Diskurse werden durch Standardphrasen negiert	Gremienbesetzung in der Hamburger Verwaltung Es werden nur Stellen und Positionen geschaffen, ohne dass es in den Köpfen der handelnden Personen verankert wird Oft sind nur dieselben Organisationen vertreten und werden eingeladen, dabei ist die Community deutlich diverser "Token"-Besetzung von Gremien ist problematisch	Projektförderung Der Landesaktionsplan ist unterschrieben, aber wird nicht dementsprechend umgesetzt und finanziell gefördert Finanzmittel reichen nicht, um Veranstaltungen in Projekten barrierefrei umzusetzen Von dem (vielen) Geförderten wird wenig verstetigt Die Expertise von Menschen mit Behinderungen wird oft nicht wahrgenommen				

<p>Beratung, Beschwerde und Unterstützung</p>	<p>Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?</p>	<p>übergreifende bzw. weitere relevante Themen:</p>	<p>Nachhaltigkeit von Beschwerden/ Einmal erfolgriche, justizien verlorge Bereichen sollten aufsuchend generalisiert werden</p>	<p>Es findet häufig eine Revictimisierung von Betroffenen statt</p>	<p>Beschwerden bedeuten für Betroffene oft Stress, Arbeit, Reklamationsleistung und Gefahr -> durch fehlende Konsequenzen Betroffene zudem entmutigt</p>
<p>Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung</p> <p>Den Beratungsstellen fehlt die Wirkungsmacht, es fehlen wirksame Konsequenzen</p> <p>Beratungsstellen sollten besser zusammenarbeiten</p> <p>Es mangelt an qualifizierter Antidiskriminierungsberatung, welche bezahlt und gefördert wird und die alle Merkmale abdeckt</p> <p>Rechtliche Beratung in der qualifizierten Antidiskriminierung ist zu wenig finanziert</p> <p>die Beratungsstellen sind einem Zahlendruck und einer Zahlenkürzung ausgesetzt</p> <p>Von Seiten der Behörde wird sich zu wenig qualitativ mit den Fällen auseinandergesetzt</p>	<p>Community-basierte Anlaufstellen</p> <p>Es fehlen finanzielle Ressourcen</p>	<p>Weitere Anlauf- und Beratungsstellen</p> <p>Weitere (rechtliche) Beratungen scheitern oft an der Finanzierung</p> <p>Rechtliche Beratung ist unterfinanziert</p> <p>Ausbildungen und Qualifikationen sind nicht ausreichend</p> <p>Offt fehlt die Empathie gegenüber den hilfesuchenden Personen mangels eigener Betroffenheit z.B. der Sozialpädagog:innen</p> <p>Peer-Groups und Expertise fehlen in der Beratung oftmals</p>	<p>Übersicht über bestehende Beratungsstellen</p> <p>Die Beratungsangebote sind nicht sichtbar (Informationspolitik)</p> <p>(Sprach-)Barrieren hilfeschende Personen ein</p> <p>Ehrenamtliche Arbeit ist zu wenig unterstützt</p> <p>Es existiert gegenwärtig keine Sammelanlaufstelle</p>	<p>Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierung durch die Hamburger Verwaltung</p> <p>Es existieren zu wenig Angebote, welche zudem zu hochschwellig sind</p> <p>Die Bearbeitungs-geschwindigkeit ist sehr langsam</p> <p>Ärzt:innen in der Behörde agieren nicht sensibel (kein Peer-Group-Ansatz)</p> <p>Personen, die zur Beratung eingesetzt werden, sind teilweise nicht kompetent bzw. es existieren zu wenig Möglichkeiten</p> <p>Es fehlen Betroffene, die in der Beratung tätig sind</p>	

Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woran fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?	
Empowerment und Partizipation Wissen innerhalb der Community, über oder zwischen Communities? Wie offen sind die Communities? Was muss ich tun, um Vertrauen zu erhalten? Wie bekomme ich Kontakt zu einer Community? Schamgefühl, dass das Wissen einer Community nicht gleichwertig ist mit dem der weiblichen Community. -> Wie können wir an unserer Sprache etwas ändern, damit mehr Menschen unsere Augenbühne begegnen? Wissen der Communities über Diskriminierung gesellschaftlich sichtbar machen ist ein großer Bedarf. Von dem Wissen über Kämpfe gegen Diskriminierung lernen und dadurch über Diskriminierungsstrukturen lernen. -> Betroffene nicht als Opfer sehen	Community-Räume
Beteiligungsprozesse in der Hamburger Verwaltung Vorschlag: Psychiatriebeirat	Betroffenenperspektiven in der Hamburger Antidiskriminierungspolitik Zugänge für Beteiligung müssen teilweise noch geschaffen werden um zu ermöglichen, dass Communities sich beteiligen können. Gigs, auch finanzielle Ressourcen bereitstellen Neustrukturierung von Engagement und Ehrenamt -> z.B. sollten Vergütungen erfolgen
Gremienbesetzung in der Hamburger Verwaltung Wer vertritt wen? Wie kann sichergestellt werden, dass tatsächliche Vertretung stattfindet? Gefahr der Scheinbeteiligung Es fehlt die Verknüpfung der Antidiskriminierungsstrategie mit anderen/existierenden Konventionen und Strategien	Projektförderung

Welche Problemstellungen und Herausforderungen sehen Sie in den jeweiligen Teilbereichen? Was klappt gut? Woan fehlt es? Gibt es neben den aufgeführten weitere relevante Teilbereiche?	
Beratung, Beschwerde und Unterstützung	<p>Größte Herausforderung ist eine übergreifende Antidiskriminierungsstrategie, aber gleichzeitig Spezifika im Blick zu behalten</p> <p>Wie schaffen wir es, "Bande zu bilden und keine Fronten" zwischen und innerhalb der Communities - und uns nicht zu verletzen? (Bsp. Konflikt "Wann ist eine Frau eine Frau?")</p> <p>verschiedene Diskriminierungsformen müssen besprechbar sein</p> <p>Empfänger:innenhorizont bei Diskriminierung: Situation braucht den nötigen Raum, damit müssen erstmal alle anderen umgehen</p> <p>Antid-Strategie als Dach für Einzelstrategien</p>
Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung	<p>Zwar übergedrehtes/intersektionales Wissen oder Däch, aber gleichzeitig ist spezifisches Wissen über spezifische Lebenslagen/Diskriminierungen nötig (und das auch wiederum auf verschiedenen Ebenen: rechtliche Grundlagen, Beschwerdewege, Information, Beratung, Bildung)</p> <p>Bedarf für eine Anlaufstelle für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen</p>
Community-basierte Anlaufstellen	<p>Sind nicht ausreichend ausgestattet</p> <p>Beratungsstellen erzeugen Wissen</p> <p>Ausreichende Ressourcen und FoBi sind Voraussetzung für Wissen und eine Fähigkeit zur Auseinandersetzung und unaufgeregter Diskussion</p>
Weitere Anlauf- und Beratungsstellen	<p>Um intersektionalen und gleichzeitig spezifischen Blick zu gewährleisten, braucht es gute Kommunikation und Absprachen zwischen Fachberatungsstellen</p>
Übersicht über bestehende Beratungsstellen	<p>Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierung durch die Hamburger Verwaltung</p> <p>Transparenz/Wissen von Strukturen und Zuständigkeiten = Voraussetzung für Beschwerdewege</p> <p>Sanktionen bzw. Konsequenzen bei Diskriminierung fehlen</p> <p>Beschwerdestellen sollen keine "Zählosen Tiger" sein</p> <p>Wie weise ich eine Diskriminierung nach?</p> <p>Vorschlag: Drittperson hinzuziehen, Person eines Vertrauens</p>

Behörde und Stellenbezeichnung	Stundenumfang	Ergänzende Ausführungen
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke – Referatsleitung Referat „Antidiskriminierung und LSBTI“ und Referentinnen für Antidiskriminierung	Siehe Antwort zu 6.	
Behörde für Kultur und Medien – Abteilungsleitung Organisation und Personal	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	.
Bezirksamt Hamburg Mitte – Gleichstellungsbeauftragung und Diversity Management	0,5 Vollzeitäquivalent	
Sozialbehörde – Anlaufstelle für rassistische und antisemitische Vorfälle	Die Aufgaben werden im Rahmen einer Vollzeitstelle in der Personalabteilung wahrgenommen.	Die Anlaufstelle wurde auf Grundlage der Drs. 21/18643 in der Personalabteilung der Sozialbehörde im Juni 2022 eingerichtet. Die Anlaufstelle ist ein kostenloses und bei Bedarf anonymes Beratungsangebot für Beschäftigte der Sozialbehörde, die von rassistischen und/oder antisemitischen Vorfällen betroffen sind oder diese in der Sozialbehörde beobachtet haben. Darüber hinaus soll die Anlaufstelle Beschäftigte (proaktiv) zum Thema Rassismus und Antisemitismus sensibilisieren. Im Vordergrund steht die Verweisberatung.
Behörde für Schule und Berufsbildung – Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, LIB 2 - Antidiskriminierungsmanagement	0,49 Vollzeitäquivalent	Die Stelleninhaber*innen beraten in schulischen Diskriminierungsfällen (Schwerpunkt: ethnische Herkunft) und bieten Fortbildungen zum Umgang mit Diskriminierung in der Schule an.
Behörde für Schule und Berufsbildung – Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, LIB 3 - Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt	0,49 Vollzeitäquivalent	Im Rahmen von Beratungen und Fortbildungen wird regelhaft der Aspekt Antidiskriminierung hinsichtlich der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt in Hamburger Schulen aufgegriffen.
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen – Personalentwicklung (Z 3) und Diversity Managerin (Fachkräftestrategie, Rekrutierung und Ausbildung – V 6)	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	
Senatskanzlei – Referatsleitung Personal und Organisation	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	
Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft – Personalentwicklung (Z 3)	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	

Behörde für Inneres und Sport – Amt für Innere Verwaltung und Planung A20, A20/V	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	
Feuerwehr – Soziale Ansprechpartner	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	Ansprechpersonen in allen Wachabteilungen, Abteilungen und Referaten
Feuerwehr – Personalentwicklung F0134	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	
Polizei – Beschwerdemanagement und Disziplinarangelegenheiten	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	
Polizei – PERS 10	Zeitanteil variiert nach Bedarf und ist nicht auswertbar.	Neben anderen Aufgaben u.a. Inklusionsbeauftragte
Polizei – Ansprechpersonen für LSBTI	2 Vollzeitäquivalente	

Behörde	Arbeitsstruktur (Arbeitsgruppen, Arbeitskreise, Referate)
Sozialbehörde	Amt für Arbeit und Integration, ESF-Verwaltungsbehörde, Abteilung Integration, Zivilgesellschaft, Opferschutz (Zuständigkeit für [zugeschriebene] Herkunft und Religion)
	Amt für Arbeit und Integration, ESF-Verwaltungsbehörde, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Integration durch Qualifizierung, AI 35 IQ-Netzwerk Hamburg
	Amt für Soziales, SI 4 - Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, Vertragsrecht und Steuerung
	Behördenübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der Umsetzung des Senatskonzeptes zur Vorbeugung und Bekämpfung von religiös motiviertem Extremismus und anti-muslimischer Diskriminierung (Drs. 20/13460) und des Landesprogramms zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus „Hamburg – Stadt mit Courage“ (Drs. 20/9849, Drs. 21/18643)
	Anlassbezogener Austausch mit zivilgesellschaftlichen Fachstellen und anderen Behörden im Rahmen der Bearbeitung der Schnittstellen zu Rechtsextremismus und Rassismus
	Fachgespräche mit der Beratungsstelle amira – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion (Träger: basis & woge e.V.)
	Senatsdialog zu Diskriminierung und Anti-Schwarzem Rassismus
	Beratungsnetzwerk Prävention und Deradikalisierung
	Anlassbezogene Fachgespräche, z.B. mit der Anlaufstelle für antisemitische und rassistische Vorfälle
Sozialbehörde, Behörde für Kultur und Medien, Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	Anlassbezogener fachlicher Austausch zu Schnittstellen der verschiedenen Senatskonzepte und Zuständigkeiten
Behörde für Schule und Berufsbildung - Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung	Arbeitsbereich LIB 2 – Interkulturelle Erziehung
	Arbeitsbereich LIB 3 – Sexualerziehung und Gender
	Arbeitskreis geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
	Arbeitsbereich LIF 14 – Beratung und Fortbildung von Lehrkräften zum Thema gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Radikalisierung

	Arbeitsbereich LIF 14 – Sitz der Landeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke	Referat G11 – Antidiskriminierung und LSBTI*
	Referat G12 – Frauen und Gleichstellung
	Referat G13 – Senior:innen und demografischer Wandel
	Referat G14 – Förderung des jüdischen Lebens
	Antisemitismusbeauftragter und Geschäftsstelle
	Runder Tisch gegen Antisemitismus und zum Schutz jüdischen Lebens
	Senatskordinatorin für Menschen mit Behinderung und Geschäftsstelle
Personalamt	Referat Personalmanagementkonzepte und Marketing: Referent*innen zu den Themen Gleichstellung, Vielfalt und Interkulturelle Öffnung
	Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten sowie Arbeitskreis Gleichstellung
	Netzwerk Diversität der Absolvent*innen der Weiterbildung diversity@work
	Referat Arbeits- und Tarifrecht: Grundsatzsachbearbeitung Schwerbehindertenrecht
	Referat Arbeits- und Tarifrecht: Gesamtinklusionsbeauftragter der FHH
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz	In Zuge der Umsetzung der Dienstvereinbarung „Umgang mit eskalierten Konflikten und Mobbing“ wird ein dienststellenübergreifendes Konfliktgremium für die professionelle Fallführung und Moderation von Konfliktlösungsverfahren seine Arbeit aufnehmen. Zielsetzung der Dienstvereinbarung und damit auch des Tätigwerdens des Konfliktgremiums ist die Vorbeugung, Feststellung und Beilegung sozialen Fehlverhaltens, einschließlich Diskriminierung.
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	In der Abteilung Personalentwicklung, -planung und -controlling (Z3) wird das Thema Antidiskriminierung Ämter übergreifend bearbeitet.
Behörde für Umwelt, Energie, Klima, Agrarwirtschaft	In der Abteilung Personalentwicklung, -planung und -controlling (Z3) wird das Thema Antidiskriminierung übergreifend bearbeitet.
Feuerwehr	Arbeitskreis Soziale Ansprechpartner/innen
Bezirksamt Hamburg-Nord	Arbeitsgruppe Vielfalt

Bezirksamt Hamburg-Mitte	Arbeitsgruppe Chancengleichheit und Diversität
Bezirksamt Altona	Round-Table-Formate im Zuge der Fortbildung Diversity@work für die Belegschaft; Partnerschaften für Demokratie und Vielfalt
Bezirksamt Harburg	Arbeitsgruppe zum Diversity Tag