

GLEICHE RECHTE, GLEICHE CHANCEN

Fortschreibung der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Zusammenfassung	4
Einleitung und Prozess der Strategie-Entwicklung	7
Verständnis von Diskriminierung	10
Zukunftsbild und Handlungsgrundsätze.....	12
Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.....	17
Empowerment und Partizipation.....	19
Ziel 1: Zugang zu finanziellen Ressourcen erleichtern	20
Ziel 2: Perspektivenvielfalt in Verwaltungsentscheidungen stärken	20
Ziel 3: Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit unterstützen	21
Erkenntnisgrundlagen	23
Ziel 4: Erkenntnisse zu Vielfalt und Diskriminierung ausbauen	23
Aktivierung von Zivilgesellschaft und Unternehmen	25
Ziel 5: Antidiskriminierungskompetenzen stärken.....	25
Ziel 6: Antidiskriminierungsengagement fördern	26
Sensibilisierung und Organisationsentwicklung der Verwaltung	28
Ziel 7: Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz erhöhen.....	28
Ziel 8: Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit aufbauen	30
Ziel 9: Strukturen, Prozesse und Instrumente diskriminierungsarm gestalten	31
Beratung und Beschwerde.....	33
Ziel 10: Sichtbarkeit von Beratungsstellen erhöhen	33
Ziel 11: Beratungslücken verkleinern	34
Ziel 12: Beschwerdemöglichkeiten in der Verwaltung verbessern	35
Rechtlicher Diskriminierungsschutz	36
Ziel 13: Rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken	36
Monitoring	38
Glossar	39
Abkürzungsverzeichnis	40
Anhang: Detaillierte Maßnahmenübersicht	41



Katharina Fegebank
Zweite Bürgermeisterin
und Senatorin für Wissenschaft,
Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Vorwort

Liebe Hamburger*innen,

ich freue mich, Ihnen die neue Hamburger Antidiskriminierungsstrategie vorzustellen. Diese Strategie ist ein wichtiger Schritt für mehr Gleichberechtigung und ein solidarisches Miteinander in unserer Stadt.

In der Welt gibt es derzeit viele Herausforderungen, wie gefährdete Demokratien und zunehmender Rechtspopulismus. Deshalb müssen wir entschlossen handeln, um Zusammenhalt zu fördern und die Resilienz unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu festigen, die auf Menschenwürde und Menschenrechten basiert. Wir wollen daher diejenigen stärken, die sich gegen Diskriminierung einsetzen, indem wir ihr Engagement noch mehr würdigen. Außerdem wollen wir in den kommenden Jahren die Beratung in Diskriminierungsfällen in Hamburg ausbauen und dafür sorgen, dass Betroffene diese leichter erreichen können.

Unsere Verwaltung soll in Zukunft Diskriminierung schneller erkennen und bekämpfen. Dazu wollen wir Mitarbeitende verstärkt schulen und das gegenseitige Lernen fördern. Außerdem wollen wir die Zugänge aller zu Angeboten und Dienstleistungen der Verwaltung verbessern. Denn: Das Handeln der Verwaltung berührt das Leben aller Hamburger*innen, von der Passbeantragung über die Spielplatzgestaltung bis hin zur Förderung von Start-Ups. Dabei wollen wir auch zeigen, dass Antidiskriminierung allen nützt. Wenn wir als Verwaltung verständlicher kommunizieren, hilft das natürlich Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Deutsch als Fremdsprache – und es erleichtert die Arbeit für alle.

Die Antidiskriminierungsstrategie ist das Ergebnis intensiver Auseinandersetzungen mit verschiedenen Lebenslagen und Diskriminierungen in unserer Stadt. Sie ist ein Versprechen, sich für die Rechte und Würde aller Hamburger*innen einzusetzen. Und sie ist ein Aufruf zur Solidarität und aktiven Mitgestaltung. Ich danke der Zivilgesellschaft, den Behörden und der Politik, die alle wertvolle Impulse beigesteuert haben.

Lassen Sie uns gemeinsam eine Zukunft gestalten, in der Diskriminierung keinen Platz hat und Vielfalt unsere größte Stärke ist!

Ihre

Katharina Fegebank

Zusammenfassung

Die neue Antidiskriminierungsstrategie der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ist ein wichtiger Schritt im Kampf gegen Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass Menschen ungleich behandelt werden, zum Beispiel aufgrund von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion, Alter, sozialem Status oder Sprache. Diskriminierung verletzt die Rechte von Menschen. Die Strategie soll helfen, die Ungerechtigkeiten zu bekämpfen und zu verhindern. Der Senat als Landesregierung der Freien und Hansestadt Hamburg kann dabei auf seine langjährige Arbeit im Kampf gegen Diskriminierung aufbauen. So trat Hamburg beispielsweise 2011 als zweites Bundesland der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ins Leben gerufenen „Koalition gegen Diskriminierung“ bei. Damit bekräftigte die Stadt ihr Bekenntnis zu einer Gesellschaft, in der Vielfalt geschätzt und Diskriminierung verhindert wird. Die Strategie wird alle Diskriminierungskategorien berücksichtigen und ergänzt die bestehenden Senatsstrategien, die sich auf einzelne Zielgruppen konzentrieren (siehe [Übersicht](#) aller Strategien, Seiten 15 und 16).

Gemeinsames Zukunftsbild und klare Grundhaltung

Das Ziel der Strategie ist es, ein solidarisches Hamburg ohne Diskriminierung zu schaffen (siehe [Kapitel C](#)). Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft arbeiten zusammen, um eine Haltung zu fördern, die Vielfalt als Bereicherung sieht. Dabei ist es wichtig, anzuerkennen, dass die Gesellschaft noch viel über Diskriminierung und die Lebenssituationen der Betroffenen zu lernen hat. Es ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft, neugierig und entschlossen zu sein, Diskriminierung zu erkennen, um sie klar benennen und bekämpfen zu können. Gleichzeitig darf nicht toleriert werden, wenn Menschen ausgeschlossen oder anderweitig schlecht behandelt werden.

Schwerpunkte der Strategie: Weiterentwicklung der Verwaltung, bessere Beratung und klarere Beschwerdemöglichkeiten

Ein Schwerpunkt der Strategie liegt auf der Verwaltung. Diese beeinflusst das Leben aller Menschen in Hamburg – von der Schule über die Polizei bis zur Förderung von Unternehmen und Stadtentwicklung. Daher ist es wichtig, dass die Verwaltung in allen Bereichen die Vielfalt der Bevölkerung noch stärker berücksichtigt und Benachteiligung entschieden entgegentritt. Durch Pilotprojekte sollen einzelne Bereiche der Verwaltung Neues ausprobieren, voneinander lernen und die besten Lösungen für alle ermöglichen. Außerdem zielt die Strategie darauf ab, die Beratung in Diskriminierungsfällen zu verbessern. Diese wird künftig zu allen geschützten Merkmalen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) angeboten, einschließlich Alter und Behinderung. Die Beratung wird unter einem gemeinsamen Dach, dem Antidiskriminierungsbüro, zusammengefasst und dadurch sichtbarer und leichter auffindbar. Zusätzlich soll die Durchsetzung der Rechte Betroffener im Diskriminierungsfall verbessert und Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierung durch die Verwaltung klarer und transparenter gestaltet werden. Betroffene sollen schneller wissen, was sie tun können. Beschwerden werden dabei als Chance gesehen, um zu lernen und die Verwaltung zu verbessern.

Die sechs Handlungsfelder zur Bekämpfung von Diskriminierung

Die neue Antidiskriminierungsstrategie umfasst sechs Handlungsfelder mit 13 Zielen (siehe [Kapitel D](#)). Diese werden nun kurz erläutert:

- *Empowerment und Partizipation:* In einer vielfältigen und solidarischen Stadt ist es wichtig, dass alle die Möglichkeit haben, aktiv an der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens teilzunehmen. Leider haben nicht alle Menschen dabei die gleichen Chancen, da einige weniger Zeit, Geld oder Sprachkenntnisse haben als andere. Das führt dazu, dass sie ihre Ideen und Sichtweisen weniger einbringen können. Der Senat setzt sich weiter dafür ein, die Teilhabe aller zu verbessern, indem besonders jene gestärkt werden, die weniger Ressourcen haben. Sie sollen leichter Zugang zu Fördermöglichkeiten und Beteiligungsprozessen erhalten, um ihre Projektideen verwirklichen und ihre Perspektiven einbringen zu können.
- *Erkenntnisgrundlagen:* Diskriminierung ist oft unterschwellig und schwer nachzuweisen, was bei Betroffenen Unsicherheit und Hilflosigkeit auslösen kann. Um Diskriminierung besser zu verstehen und gezielte Maßnahmen entwickeln zu können, ist es notwendig, systematisch Daten zu sammeln und auszuwerten. Der Senat will mehr Erkenntnisse über Vielfalt und Diskriminierung gewinnen, insbesondere innerhalb der Verwaltung, um diese in Zukunft vielfältiger und diskriminierungsfreier zu gestalten.
- *Aktivierung von Zivilgesellschaft und Unternehmen:* In Hamburg engagieren sich täglich viele Menschen gegen Diskriminierung und setzen sich für eine gerechtere Gesellschaft ein. Ihr Einsatz ist ein Vorbild für eine solidarische Gemeinschaft. Der Senat möchte dieses Engagement sichtbarer machen und mehr Menschen dazu befähigen, Diskriminierung zu erkennen und aktiv dagegen vorzugehen. Wichtige Orte des Lernens und Austauschs reichen dabei von Kitas über Schulen bis hin zu Treffpunkten für Senior*innen und Unternehmen.
- *Sensibilisierung und Organisationsentwicklung in der Verwaltung:* Als moderne Verwaltung gilt es, die Vielfalt der Bevölkerung zu berücksichtigen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem alle Menschen gleichberechtigt und selbstbestimmt teilhaben können. Das gilt auch für die Stadt Hamburg – und umso dringlicher wegen des zunehmenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels. Die Hamburger Verwaltung bietet deshalb seit vielen Jahren zahlreiche Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote an und fördert aktiv die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden. Der Senat möchte auf diesem Engagement aufbauen und seine Anstrengungen für eine Kultur des Respekts und der Gleichberechtigung weiter stärken. So werden die Mitarbeitenden noch gezielter als bisher sensibilisiert, um Diskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen. Es sollen Strukturen geschaffen werden, die das gegenseitige Lernen und den Wissensaustausch fördern und einzelne Bereiche ermutigen, durch Pilotprojekte Neues zu wagen und voranzuschreiten.
- *Beratung und Beschwerde:* Für Betroffene von Diskriminierung ist Unterstützung oft dringend notwendig. Der Zugang zu Beratungs- und Beschwerdestellen soll daher noch einfacher und besser werden. Außerdem will der Senat sicherstellen, dass qualifizierte Beratung zu allen rechtlich geschützten Diskriminierungsmerkmalen vorhanden ist und dass Mehrfachdiskriminierung besser berücksichtigt wird.
- *Rechtlicher Diskriminierungsschutz:* Trotz der bestehenden Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung gibt es in Deutschland und Hamburg weiterhin Handlungsbedarf.

Der Senat setzt sich dafür ein, den rechtlichen Rahmen zu stärken, um Betroffene besser zu schützen und Diskriminierung effektiver bekämpfen zu können.

Monitoring und Evaluation der Strategie

Nach zwei Jahren wird der Senat einen Zwischenstand der Umsetzung der Maßnahmen erheben und der Bürgerschaft als Parlament der Freien und Hansestadt Hamburg berichten. Nach fünf Jahren legt er eine Evaluation vor, wie die Strategie gewirkt hat und welche Hürden es gab. Auf Basis dieser Erkenntnisse wird eine Empfehlung gegeben, ob und wie die Strategie weiterentwickelt werden kann.

Einleitung und Prozess der Strategieentwicklung

Alle Menschen in Hamburg sollen die gleichen Chancen haben, am Leben der Gemeinschaft teilzunehmen, ihr Leben frei zu gestalten und sich zu wehren, wenn sie diskriminiert werden. Dies hat sich der Hamburger Senat seit langem zum Ziel gesetzt.

So gibt es in Hamburg einerseits Strategien, die Diskriminierung von einzelnen Zielgruppen bekämpfen, wie beispielsweise von queeren, älteren oder Schwarzen Menschen (siehe [Übersicht](#) auf den Seiten 15 und 16). Neben diesen Strategien hat der Senat 2014 eine erste Strategie gegen Diskriminierung entwickelt, die eine Vielzahl von Diskriminierungskategorien umfasst (siehe [Drs. 20/12555](#)). Dabei wurde festgehalten, dass alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter zusammenarbeiten müssen, um Diskriminierung in allen Bereichen zu bekämpfen. 2021 hat die Bürgerschaft den Senat beauftragt, diese Strategie weiterzuentwickeln. Dem bürgerschaftlichen Ersuchen folgend, wurde bei der neuen Antidiskriminierungsstrategie besonders darauf geachtet, Diskriminierung zu bekämpfen, die sich in Strukturen und Prozessen versteckt. Außerdem steht Mehrfachdiskriminierung im Fokus dieser Strategie. In den Prozess der Strategieentwicklung waren Menschen aus der Politik, der Zivilgesellschaft und der Verwaltung einbezogen, um viele Perspektiven zu berücksichtigen.

Die Erkenntnisse aus den folgenden vier (Beteiligungs-)Prozessen flossen in die Strategie ein:

Perspektiven aus der Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung sind in diese Strategie eingeflossen.

Elemente des Fortschreibungsprozesses



Eckpunkte-Dokument

Die Eckpunkte zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie wurden 2023 vom Senat beschlossen (siehe [Drs. 22/11417](#)). Sie erklären genau, welche Anstrengungen der Hamburger Senat seit Jahren unternimmt und welche Angebote er vorhält, um Diskriminierung zu bekämpfen und was noch verbessert werden muss. Die Eckpunkte beruhen auf Rückmeldungen von verschiedenen Gruppen wie der Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung. Sie zeigen den aktuellen Stand des Wissens über Antidiskriminierung. Sie sind somit eine wichtige Ergänzung zur Strategie, da sie detaillierte Begründungen für die Handlungsfelder und Herausforderungen enthalten.



Zivilgesellschaftlicher Beteiligungsprozess

In Hamburg sind viele Gruppen und Einzelpersonen aktiv, die sich für Teilhabe und gegen Diskriminierung einsetzen. Sie tauschen sich aus und helfen anderen. Viele von ihnen haben bei der Entwicklung dieser Strategie mitgemacht. Um sicherzustellen, dass möglichst viele ihre Meinung sagen konnten, gab es Treffen in allen Bezirken. Die Ideen und Wünsche dieser Gruppen waren wichtig für die Strategie.

Insbesondere diese Themen wurden genannt:

- *Bessere Hilfe für Betroffene*: Mehr Geld für Beratungsstellen; Schulungen für Beratende; einfache Wege, um Diskriminierung zu melden.
- *Mehr Dokumentation von Diskriminierung*: Mehr Stellen, wo man Meldungen machen kann; einfachere Wege für Betroffene und Zeug*innen.
- *Verständlichere Sprache und bessere Zusammenarbeit mit der Verwaltung*: Einfache Sprache in Formularen und bei Treffen; verständliche Erklärungen, wie die Verwaltung arbeitet und mehr Zusammenarbeit.
- *Eine Verwaltung, die Diskriminierung ernst nimmt*: Weniger benachteiligende Regeln; Schulungen für alle; mehr Vielfalt bei den Mitarbeitenden, in Beiräten und Netzwerken.
- *Mehr Möglichkeiten für alle, sich einzubringen*: Mehr (finanzielle) Unterstützung für Communitystrukturen; mehr Möglichkeiten für alle, mitzureden; mehr Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gruppen.



Behörden-Befragung

Um herauszufinden, was es bereits im Themenfeld Antidiskriminierung und Diversität in der Hamburger Verwaltung gibt und in welchen Bereichen noch Leerstellen sind, wurde in allen Behörden eine vertrauliche Umfrage gemacht.

Folgende wichtige Erkenntnisse hat die Umfrage ergeben:

- *Wissen und Vernetzung*: Es besteht ein Bedarf nach mehr Informationen sowie Austausch zu den Themen Antidiskriminierung und Diversität bei den Mitarbeitenden der Hamburger Verwaltung.
- *Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeitende*: In allen Dienststellen gibt es Beschwerdestellen nach dem AGG. Diese sind sehr unterschiedlich ausgestaltet und die Beschwerdeverfahren sind nicht einheitlich geregelt. Mitarbeitende richten ihre Diskriminierungsbeschwerden selten an diese Stellen.

Die Zivilgesellschaft wünscht sich, dass die Verwaltung einfacher spricht und schreibt.

Mitarbeitende der Verwaltung wollen Diskriminierung besser verstehen.

Im Landesrecht gibt es noch Lücken beim Diskriminierungsschutz.

- *Beschwerdemöglichkeiten für Bürger*innen:* Für Bürger*innen, die Diskriminierung durch die Hamburger Verwaltung erleben, gibt es Beschwerdewege. Diese sind jedoch nicht einheitlich gestaltet. Insgesamt liegt die Anzahl der Beschwerden unter dem zu erwartenden statistischen Durchschnitt. In Bereichen mit gut ausgebauten Beschwerdestellen sind die Fallzahlen höher, was darauf hindeutet, dass gut sichtbare und niedrigschwellig zugängliche Beschwerdestellen Bürger*innen ermutigen, sich zu beschweren.



Rechtsgutachten

Im Jahr 2021 hat die Bürgerschaft den Senat ersucht, den Rechtsschutz vor Diskriminierung zu prüfen. Dabei sollten insbesondere Schutzlücken im Hamburger Antidiskriminierungsrecht erkannt und bewertet werden. Erfahrungen anderer Bundesländer zur Verbesserung ihrer gesetzlichen Grundlagen sollten in die Bewertung einfließen.

Der Hamburger Senat hat einen juristischen Gutachter damit beauftragt, die gesetzlichen Grundlagen Hamburgs zu prüfen und Empfehlungen für Verbesserungen zu nennen (siehe auch [Ziel 13](#)). Das Gutachten ist im Transparenzportal [hier](#) zu finden.

Aufbau der Strategie

In der vorliegenden Strategie wird zuerst das Verständnis von Diskriminierung erklärt, das Grundlage für die Arbeit in Hamburg gegen Diskriminierung ist (siehe [Kapitel B](#)). Anschließend wird erläutert, wie Hamburg zu einer vielfaltsoffeneren und diskriminierungsfreieren Stadt werden will und warum es dafür in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft eine starke und klare Grundhaltung braucht (siehe [Kapitel C](#)). Diese Haltung wird „aktive Kultur der Antidiskriminierung“ genannt. Anschließend werden die sechs Handlungsfelder mit Zielen und Maßnahmen dargestellt (siehe [Kapitel D](#)). Abgerundet wird die Strategie durch Informationen zum geplanten Monitoring, dem Konzept zur Überprüfung und Bewertung der Ziele und Maßnahmen (siehe [Kapitel E](#)).

Eine [detaillierte Maßnahmenübersicht](#) ist im Anhang zu finden. Außerdem gibt es noch ein [Glossar](#), das kompliziertere Begriffe erklärt, und ein [Abkürzungsverzeichnis](#).

Verständnis von Diskriminierung

Diskriminierung gibt es schon lange und in vielen Formen. Verschiedene Wissenschaftsbereiche untersuchen Diskriminierung aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Der Senat hat sich mit seinem eigenen Verständnis von Diskriminierung beschäftigt und dabei unterschiedliche Blickwinkel einbezogen. Der Senat hat sein Verständnis von Diskriminierung aus rechtlicher und sozialwissenschaftlicher Perspektive entwickelt, um sicherzustellen, dass seine Strategie gegen Diskriminierung wirksam ist und die Bedürfnisse vieler Gruppen berücksichtigt. Verschiedene Gesetze verbieten Benachteiligungen, zum Beispiel Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz. Allerdings erklärt das Grundgesetz selbst nicht, was "Benachteiligung" bedeutet. Deshalb verwendet der Senat die Erklärung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Beispiel für Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung:

Sara und ihre Ehefrau erhalten bei der Wohnungssuche eine Ablehnung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Andere gleichgeschlechtliche Paare machen die gleiche Erfahrung bei derselben Wohnungsverwaltung.

Laut dem AGG liegt eine (unmittelbare) Benachteiligung vor, wenn Menschen in vergleichbaren Situationen unterschiedlich behandelt werden aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibungen¹, der Religion oder Weltanschauung, einer

Behinderung oder des Alters. Dabei wird auch geschaut, ob es einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung gab.

Die sozialwissenschaftliche Forschung hebt hervor, dass Diskriminierung aufgrund weiterer Kategorien auftreten kann, die nicht im AGG genannt sind – zum Beispiel Gewicht, andere äußerliche Merkmale, sozialer Status, Staatsangehörigkeit, Sprache, Bildungs- oder Familienstand. Diskriminierung passiert sowohl absichtlich als auch

Beispiel für Diskriminierung aufgrund von Behinderung:

Luca hat ein Vorstellungsgespräch. Wegen seiner psychischen Erkrankung verhält er sich anders, als es in Bewerbungsgesprächen üblich ist. Es fällt ihm beispielsweise schwer, dem Gesprächspartner in die Augen zu schauen. Obwohl er qualifiziert ist, wird er abgelehnt, da der Arbeitgeber „ein komisches Gefühl“ hat und glaubt, Luca würde nicht ins Team passen.

¹ Das AGG verwendet hierfür in § 1 den Begriff „Rasse“. Im Hamburgischen Landesrecht wird der Begriff nicht verwendet. Denn der Begriff legt nahe, dass es verschiedene menschliche Rassen gäbe. Eine solche Einteilung von Menschen in Gruppen mit angeblich vererblichen Fähigkeiten und Eigenschaften ist aber wissenschaftlich widerlegt und widerspricht dem Menschenbild des Grundgesetzes.

Viele Gruppen werden seit Jahrhunderten bis heute benachteiligt. Sie sollen stärker unterstützt und gefördert werden.

unbewusst. Sie kann beispielsweise in Regeln, Strukturen und Prozessen von Organisationen versteckt sein, die zunächst neutral erscheinen. Das heißt, dass die Regeln zwar für alle gelten und keine Gruppe direkt ausschließen. Dennoch können die Regeln unterschiedliche Folgen für Gruppen haben. Eine rechtswidrige Ungleichbehandlung liegt zum Beispiel vor, wenn ein Unternehmen Deutsch als Muttersprache als Einstellungskriterium festlegt. So werden Menschen ausgeschlossen, die zwar exzellentes Deutsch sprechen, aber Deutsch nicht als Muttersprache gelernt haben. Im AGG heißt das mittelbare Benachteiligung. In den kommenden Jahren will der Senat verstärkt auch diese versteckten Formen von Diskriminierung bekämpfen.

Diskriminierung hat eine lange Geschichte, die nicht vergessen werden sollte. Viele gesellschaftliche Gruppen waren über Jahrhunderte von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen. Dabei wurden sie nicht nur herabgewürdigt und benachteiligt, sondern erfuhren auch teilweise extreme Gewalt.

Ein Beispiel dafür ist die Benachteiligung von Frauen in Deutschland: Bis Anfang des 20. Jahrhunderts waren Frauen von politischen Ämtern und vom Wahlrecht ausgeschlossen. Als Begründung wurde unter anderem angeführt, dass sie zu stark von ihren Gefühlen und zu wenig von ihrem Verstand

Beispiel für rassistische Diskriminierung:

Als Schwarzer Mann macht Robert immer wieder die Erfahrung, dass er viel öfter vom Sicherheitspersonal kontrolliert wird als andere. Auch wird ihm häufig der Zugang zu Diskotheken verwehrt.

geleitet würden. Erst 1918 erkämpften Frauen sich das Recht, zu wählen und gewählt zu werden. Obwohl das schon lange her ist, sind die Auswirkungen bis heute spürbar: In der Politik sind Frauen immer noch in der Minderheit und Politikerinnen müssen mehr dafür kämpfen, ernst genommen zu werden als ihre männlichen Kollegen.

Gruppen, die über lange Zeit systematisch benachteiligt wurden, haben bis heute weniger Einflussmöglichkeiten, Sichtbarkeit, Ressourcen, Chancen und Anerkennung in der Gesellschaft. Sie sind bis heute mit Vorurteilen bis hin zu Gewalt konfrontiert und werden benachteiligt.

Diese Ungerechtigkeit ist also tief in unserem gesellschaftlichen System verankert. Deshalb spricht man auch davon, dass diese Gruppen strukturell benachteiligt sind. Der Senat berücksichtigt strukturelle Benachteiligung in dieser Strategie und stellt strukturell benachteiligte Gruppen ins Zentrum seiner Arbeit gegen Diskriminierung.

Die konkreten Schritte der Arbeit des Senats gegen Diskriminierung werden in den folgenden Kapiteln erläutert.

Zukunftsbild und Handlungsgrundsätze

Der Hamburger Senat hat eine Vorstellung entwickelt, wie die Bekämpfung von Diskriminierung in den kommenden Jahren dazu beiträgt, Hamburg als eine solidarische, vielfältige und für alle Menschen sichere Stadt ohne Diskriminierung zu gestalten. Fünf Handlungsgrundsätze zeigen dabei, was jede einzelne Person täglich tun kann, damit alle gemeinsam das Bild der Zukunft wahr werden lassen können. Das gilt insbesondere für Politik und Verwaltung. Sowohl das Zukunftsbild als auch die Grundsätze enthalten eine direkte Ansprache in Wir-Form, um zum Handeln anzuregen.

Für ein solidarisches Hamburg ohne Diskriminierung

Hamburg ist eine lebenswerte Stadt. Sie steht für Freiheit und Weltverbundenheit. Alle Menschen sollen hier selbstbestimmt leben und sich entfalten können. Sie sollen an unserer solidarischen Gemeinschaft teilhaben können.

Diskriminierung verhindert noch zu oft ein selbstbestimmtes Leben und ein solidarisches Miteinander. Diskriminierung ist eine Menschenrechtsverletzung und widerspricht insbesondere den menschenrechtlichen Grundsätzen der Selbstbestimmung und Teilhabe. Wir wollen daher eine aktive Kultur der Antidiskriminierung in Hamburg fördern, um die Welt gerechter und Hamburg noch lebenswerter zu machen. Damit tragen wir auch zu den siebzehn Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen bei, die allen Menschen ein Leben in Würde sichern sollen.

Gemeinsam wollen wir eine aktive Kultur der Antidiskriminierung in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft schaffen.



Bild generiert mit Hilfe von ChatGPT, einem KI-Modul von OpenAI

Das ist unsere Grundhaltung bei Diskriminierung.

Diese aktive Kultur der Antidiskriminierung bedeutet für uns, die folgende Haltung noch stärker als zuvor einzunehmen:

Eine vielfaltsoffene Haltung, die unsere Unterschiedlichkeiten als Bereicherung statt als Gefahr sieht. Eine bescheidene Haltung, die anerkennt, dass wir noch viel zu wenig über Diskriminierung und die Lebenslagen von Betroffenen wissen. Eine neugierige Haltung, die verstehen will, wie wir Diskriminierung erkennen und bekämpfen

VIELFALTSOFFEN	BESCHEIDEN
NEUGIERIG	ENTSCHIEDEN

können. Eine entschiedene Haltung, die es nicht toleriert, wenn andere neben uns kleingemacht, entwürdigt und ausgeschlossen werden oder physische Gewalt erfahren.

Mit unserer aktiven Kultur der Antidiskriminierung in Politik, Verwaltung und Gesellschaft setzen wir die Segel für mehr Selbstbestimmung, Teilhabe und Solidarität in Hamburg.

Der Hamburger Senat hat fünf Grundsätze entwickelt, die alle auf dem Weg einer aktiven Kultur der Antidiskriminierung leiten sollen.

Fünf Handlungsgrundsätze für eine aktive Kultur der Antidiskriminierung

Unsere Kultur der Antidiskriminierung folgt diesen fünf Grundsätzen:

Perspektivenvielfalt ermöglichen, Selbstermächtigung fördern

Wir sind überzeugt, dass alle Menschen dieser Stadt mit ihren vielfältigen Perspektiven unsere Gesellschaft und unser Verwaltungshandeln bereichern. Um passgenaue Dienstleistungen und Angebote zu entwickeln, sind für uns als Hamburger Verwaltung Perspektivenvielfalt und die Kenntnis unterschiedlicher Lebenslagen entscheidend. Dazu wollen wir sowohl die Diversität unter unseren Mitarbeitenden erhöhen als auch unterschiedliche Perspektiven von außen in unsere Prozesse einbeziehen. Damit alle Menschen ihre Perspektiven in die Gesamtgesellschaft und in unsere Prozesse einbringen können, fördern wir die Selbstermächtigung von Personen und Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind. Dazu zählt das Fördern von Selbstorganisationen ebenso wie eine qualifizierte Beratung von Diskriminierungsbetroffenen.

Vielfalt wertschätzen, Schubladendenken hinterfragen

Vielfalt sehen wir als Bereicherung und Stärke.

Wir stärken die Kultur des wertschätzenden Miteinanders und sind dabei in Vielfalt vereint. Für unser Handeln bedeutet dies, dass wir die Ressourcen und Kompetenzen aller berücksichtigen und fördern. Eine besondere Verantwortung kommt dabei unseren Führungskräften zu, die den Kulturwandel vorleben und entschieden gegen Diskriminierung in ihrem Zuständigkeitsbereich vorgehen. Wir sind skeptisch gegenüber Einteilungen in ein „Wir“ und „die Anderen“ und vermeiden Generalisierungen bzw. setzen diese mit Bedacht ein. Gerade in der Antidiskriminierungsarbeit sind Gruppenkategorien widersprüchlich: Auf der einen Seite werden Menschen seit jeher in Gruppen eingeteilt, um diskriminierende Eigenschaftszuschreibungen, Benachteiligungen, Ausgrenzung und Gewalt gegenüber Individuen zu rechtfertigen. Auf der anderen Seite sind Gruppenkategorien für einen wirksamen Diskriminierungsschutz unumgänglich, da nur so beispielsweise statistische Hinweise auf Benachteiligung ausgewertet oder Förderungen gezielt eingesetzt werden können.

Bewusstsein für Diskriminierung entwickeln, Antidiskriminierung lernen

Für uns steht fest: Professionelles Verwaltungshandeln braucht Wissen über Diskriminierung, Selbstreflexion und Strategien zum Abbau von Diskriminierung. Das gilt für alle Hierarchieebenen. Antidiskriminierung verstehen wir als fortlaufenden Lernprozess, der mit einem Diversity-Training zwar beginnen, aber nicht abgeschlossen sein kann. Wir profitieren von unserer Beständigkeit und von lang bestehenden und gut eingespielten Routinen und Prozessen. Gleichzeitig wollen wir vermeintliche Gewissheiten hinterfragen und alte Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsweisen verlernen, wenn sie zu Benachteiligungen beitragen. Diskriminierungssensibles Handeln wollen wir in unser alltägliches Tun verankern.

Hindernisse abbauen, auch in Strukturen und Institutionen

Wir erkennen an, dass Diskriminierung in die Regeln, Routinen und Prozesse von Institutionen eingeschrieben sein kann. Daher ist es uns ein zentrales Anliegen, institutionelle Diskriminierung zu erkennen und zu verringern. Dazu beschäftigen wir uns mit den Ursachen, Wirkungen und nicht-intendierten Effekten von Diskriminierung, lernen aus der Vergangenheit sowie aus Gegenwartsanalysen und teilen die gewonnenen Erkenntnisse.

Wir sind bereit,
Neues zu lernen
und uns weiterzu-
entwickeln.

Komplexität mutig begegnen

Menschen sind vielschichtig, ebenso wie ihre Diskriminierungserfahrungen. Uns ist bewusst, dass Diskriminierung häufig aufgrund mehrerer Diskriminierungskategorien gleichzeitig stattfindet. Vorurteile oder Barrieren, denen Frauen ausgesetzt sind, unterscheiden sich zum Beispiel in Abhängigkeit von ihrer Hautfarbe, ihrem Aufenthaltsstatus oder ihrer sozioökonomischen Lage. Der Fachbegriff dafür ist intersektionale Diskriminierung. Wir wollen das Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungen besser verstehen, Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung bekämpfen, Betroffene unterstützen und unsere Verwaltung zugänglich für alle gestalten.

Strategien, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken

Der gesellschaftliche Zusammenhalt ist ein wichtiger Grundpfeiler einer solidarischen Stadt und einer demokratischen Gesellschaft. Zusammen mit anderen Strategien und Aktionsplänen des Senats fördert die Antidiskriminierungsstrategie diesen Zusammenhalt.

Diesen Zusammenhalt fördert die Antidiskriminierungsstrategie zusammen mit den folgenden Strategien:

- Landesprogramm „Hamburg – Stadt mit Courage“ zur Prävention und Bekämpfung von Rechtsextremismus (Drucksache 21/18643)
- Landesstrategie gegen Antisemitismus und zur Förderung des jüdischen Lebens (Drucksache 22/16878)
- Senatskonzept „Vorbeugung und Bekämpfung von religiös motiviertem Extremismus und Muslimfeindlichkeit“ (Drucksache 21/5039)
- Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus (Drucksache 22/14493)
- „Erinnerungskonzept für die Dekolonisierung Hamburgs“ (Drucksache 22/15301)
- „Gesamtstrategie zur Bekämpfung des Antiziganismus und zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe der Sinti und Roma in Hamburg“ (Drucksache 22/15346)
- Hamburger Integrationskonzept „Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ (Drucksache 21/10281)
- „Konzept einer Doppelstrategie zur Vorbeugung und Bekämpfung von linker Militanz sowie nicht-politisch motivierter Gewalttaten von Jugendlichen und Jungerwachsenen innerhalb von Protestgeschehen“ (Drucksache 21/19404)
- Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm „Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg“ (Drucksache 22/10653)
- Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt „Hamburg l(i)ebt viel-fältig“ (Drucksache 22/11506)

- „Hamburger Engagementstrategie“ (Drucksache 21/19311)
- Demografie-Konzept „Hamburg 2030: Mehr. Älter. Vielfältiger“ (Drucksache 21/15695)
- Aktionsplan „Age-friendly City – für ein altersfreundliches Hamburg“ (Drucksache 22/15703)
- „Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Drucksache 22/14005).

Die nachfolgende Abbildung zeigt, welchen Themenfeldern die verschiedenen Strategien zugeordnet sind und wie sich das Themenfeld Antidiskriminierung dort einfügt:



Viele der genannten Strategien haben auch das Ziel, Diskriminierung abzubauen. Sie schauen sich dabei vorwiegend einzelne Diskriminierungskategorien an und entwickeln passende Lösungen. So bauen sie gezielt Diskriminierungen zum Beispiel von Sinti und Roma, Schwarzen, älteren, jüdischen oder queeren Menschen oder Menschen mit Behinderung ab und fördern die Teilhabe. Die Antidiskriminierungsstrategie ergänzt diese Arbeit. Sie sucht nach übergreifenden Lösungen und stärkt die Zusammenarbeit dort, wo mehrere Gruppen gleichzeitig von Diskriminierung betroffen sind.

Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Im vorherigen Kapitel wurde beschrieben, dass der Senat Selbstbestimmung, Teilhabe und Solidarität durch eine aktive Kultur der Antidiskriminierung fördern will. In diesem Kapitel wird aufgezeigt, mit welchen konkreten Schritten diese Kultur gefördert und gestärkt werden soll. Dazu hat der Senat Handlungsfelder mit Zielen und Maßnahmen entwickelt.

Der Senat fokussiert in den kommenden fünf Jahren diese sechs Handlungsfelder:



Sechs Handlungsfelder bilden den Schwerpunkt unserer Arbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung.

In den folgenden Kapiteln sind die Handlungsfelder mit ihren Zielen und Maßnahmen beschrieben. Eine [detaillierte Maßnahmenübersicht](#) ist im Anhang zu finden. Einige Maßnahmen sind mit dem Hinweis „unter Vorbehalt“ gekennzeichnet. Ihre Umsetzung hängt davon ab, dass finanzielle Mittel für sie bereitgestellt werden und ausreichend Personal für die Umsetzung vorhanden ist.

In sechs Handlungsfeldern verfolgen wir 13 Ziele.

In den sechs Handlungsfeldern verfolgt der Senat diese 13 Ziele:

Empowerment und Partizipation

Ziel 1 Zugang zu finanziellen Ressourcen erleichtern

Ziel 2 Perspektivenvielfalt in Verwaltungsentscheidungen stärken

Ziel 3 Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit unterstützen

Erkenntnisgrundlagen

Ziel 4 Erkenntnisse zu Vielfalt und Diskriminierung, insbesondere in der Verwaltung, ausbauen

Aktivierung von Zivilgesellschaft und Unternehmen

Ziel 5 Antidiskriminierungskompetenzen stärken

Ziel 6 Antidiskriminierungsengagement fördern

Sensibilisierung und Organisationsentwicklung der Verwaltung

Ziel 7 Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz erhöhen

Ziel 8 Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit aufbauen

Ziel 9 Strukturen, Prozesse und Instrumente diskriminierungsarm gestalten

Beratung und Beschwerde

Ziel 10 Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz erhöhen

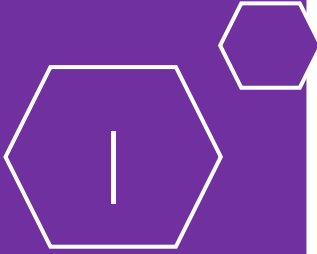
Ziel 11 Beratungslücken verkleinern

Ziel 12 Beschwerdemöglichkeiten in der Verwaltung verbessern

Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Ziel 13 Rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken

Mit diesen Zielen trägt der Senat insbesondere zu folgenden globalen Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals- SDGs) bei: SDG 10 – weniger Ungleichheiten und SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen.



Empowerment und Partizipation

In einer Stadt, in der alle zusammenhalten und sich wohlfühlen können, ist es wichtig, dass viele verschiedene Ideen und Sichtweisen ausgetauscht werden. Der Senat trägt seit Jahren durch zahlreiche Maßnahmen dazu bei, die Lebensqualität und den sozialen Zusammenhalt in Hamburg zu stärken. So setzt der Senat beispielsweise entsprechende Senatsstrategien um, wie etwa den Aktionsplan „Age-friendly City – für ein altersfreundliches Hamburg“. Dennoch haben nicht alle Menschen in Hamburg die gleichen Möglichkeiten, aktiv an der Gestaltung der Stadt mitzuwirken und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Einige Menschen verfügen über weniger Zeit, Geld, deutsche Sprachkenntnisse oder Kontakte in einflussreiche Netzwerke, was ihre Beteiligung erschwert. Auch Diskriminierungserfahrungen können Menschen belasten und sie daran hindern, ihre volle Kraft und Zeit zu investieren. Es gilt, diese Hürden zu erkennen und weiter abzubauen, damit alle ihre Ideen und Sichtweisen einbringen können.

Damit noch mehr Menschen ihre Ideen verwirklichen können, verstärkt der Senat seine Anstrengungen gegen Diskriminierung bei der Projekt- und Unternehmensförderung. Es soll für alle einfacher werden, finanzielle Unterstützung für Projekte zu beantragen. Menschen sollen schneller erfahren, wo sie Anträge stellen können und diese sollen verständlicher formuliert werden. Antragsverfahren sollen insgesamt noch einfacher sein.

Bei der Gestaltung der Stadt und ihrer Dienstleistungen setzt Hamburg seit Jahren auf die Beteiligung der Hamburger*innen. Die genannten Hürden erschweren dabei die Beteiligung benachteiligter Gruppen der Gesellschaft. Deshalb möchte der Senat noch gezielter diejenigen in der Verwaltung schulen und sensibilisieren, die Beteiligungsprozesse gestalten. Sie sollen Hindernisse frühzeitig erkennen und abbauen können.

Der Senat weiß, dass benachteiligte Menschen gestärkt werden müssen, um teilhaben zu können. Sie benötigen sogenannte Empowerment-Räume, um Diskriminierung zu verarbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen. So können sie selbstbestimmter und selbstbewusster ihre Sichtweisen vertreten und für ihre Rechte eintreten.

In den kommenden Jahren werden daher diese drei Ziele verfolgt:

- Zugang zu finanziellen Ressourcen erleichtern
- Perspektivenvielfalt in Verwaltungsentscheidungen stärken
- Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit unterstützen

Auch Menschen mit wenig Ressourcen sollen ihre Ideen verwirklichen können.

Ziel 1: Zugang zu finanziellen Ressourcen erleichtern

Viele Menschen in Hamburg haben gute Ideen und machen bei Vereinen und Initiativen mit. Besonders Menschen mit wenig Geld, nicht so guten Deutschkenntnissen oder anderen knappen Ressourcen wissen zu selten, dass die Stadt Hamburg vielfältige Fördermöglichkeiten bietet, um ihre Ideen umzusetzen. Teils komplizierte Förderungsanträge und -verfahren erhöhen diese Hürden zusätzlich.

Der Senat wird noch besser über Fördermöglichkeiten informieren. Außerdem sollen die Antragsverfahren für Projekte noch einfacher und verständlicher werden. Durch diese Maßnahmen möchte der Senat sicherstellen, dass noch mehr Menschen ihre Ideen in die Tat umsetzen können.

Maßnahmenplan zu Ziel 1

- 1.1 Förderrichtlinien** inklusiver und diskriminierungssensibler gestalten (Behörde für Kultur und Medien) ► [mehr erfahren](#)
- 1.2 Jury-Leitfaden** für diversitätssensible **Projektauswahl** entwickeln (Behörde für Kultur und Medien) ► [mehr erfahren](#)
- 1.3 Beratung zu Fördermittelbeantragung** bekannter machen (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) ► [mehr erfahren](#)
- 1.4 Förderschwerpunkt** zu Diskriminierung bei der **Förderung von Sozialunternehmen** integrieren (Behörde für Wirtschaft und Innovation) ► [mehr erfahren](#)

Ziel 2: Perspektivenvielfalt in Verwaltungsentscheidungen stärken

Hamburg ist eine Stadt, die auf die Bedürfnisse ihrer Bewohner*innen eingeht. Der Senat legt seit langem großen Wert darauf, möglichst viele Perspektiven in die Gestaltung Hamburgs einzubeziehen. Das kann zum Beispiel bei der Planung eines neuen Stadtteils oder bei der Entwicklung von Online-Services der Fall sein.

Es zeigt sich jedoch, dass benachteiligte Gruppen seltener an Beteiligungsprozessen teilnehmen. Dies liegt beispielsweise daran, dass die Informationen sie nicht erreichen oder auf der Veranstaltung nur Deutsch gesprochen wird. Menschen, die nicht so gut Deutsch sprechen oder eine Hörbehinderung haben, können dann schlechter mitmachen. In Zukunft sollen noch einfachere Möglichkeiten geboten werden, sich zu beteiligen. Außerdem sollen mehr Menschen erfahren, wie und warum sie sich beteiligen können – und warum sich das

Viele Sichtweisen bereichern die Angebote, Planungen und Entscheidungen der Hamburger Verwaltung.

sowohl für die Stadt Hamburg als auch für sie selbst lohnt. Das ist besonders relevant für Menschen, die wenig über politische Strukturen und Verwaltungsprozesse wissen, darunter häufig junge Menschen, Zugewanderte oder Personen ohne formale Ausbildung.

Der Senat möchte daher noch gezielter diejenigen in der Verwaltung schulen und sensibilisieren, die Beteiligungsprozesse gestalten. Sie sollen Hindernisse frühzeitig erkennen und abbauen können.

Maßnahmenplan zu Ziel 2

- 2.1 Beteiligungsprozesse** diskriminierungssensibel gestalten (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
- 2.2 Beteiligungsinstrumente für Stadtentwicklung** diversitäts- und diskriminierungssensibel überarbeiten (Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen) ► [mehr erfahren](#)

Ziel 3: Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit unterstützen

Um die Chancen für Menschen, die Diskriminierung erfahren, zu verbessern, ist es wichtig, ihre Stärken und Ressourcen zu unterstützen. Dabei wird auch das wertvolle Wissen der betroffenen Gemeinschaften anerkannt: Über Jahrhunderte haben Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, gelernt, wie sie sich gegen Ungerechtigkeiten wehren und wie sie sich selbst heilen können. Der Senat möchte dieses Wissen in Zukunft mehr anerkennen und in seine Arbeit einbeziehen. Dazu sollen noch mehr sogenannte Empowerment-Räume und -Initiativen gefördert werden, in denen Menschen ihr Wissen austauschen und sich gegenseitig unterstützen können. Die Antidiskriminierungsstrategie ergänzt hier die gut etablierten Angebote der zielgruppenspezifischen Strategien (vgl. [Übersicht](#) auf den Seiten 15 und 16). So fördert der Senat beispielsweise bereits Maßnahmen von Migrant*innen-Organisationen zur Verbesserung der chancengerechten Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte.

Maßnahmenplan zu Ziel 3

- 3.1 Prüfen, ob finanzielle Ressourcen in den Bezirken** zur Verfügung gestellt werden können, mit denen von Diskriminierung Betroffene bei **Projekten zur Selbstermächtigung** unterstützt werden (Empowerment-Fonds) (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)

- 3.2 Betroffene von struktureller Benachteiligung auf dem **Arbeitsmarkt** unterstützen (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) ► [mehr erfahren](#)
 - 3.3 Prüfen, wie der Austausch und die **gegenseitige Unterstützung von Verwaltungsbeschäftigten, die von Diskriminierung betroffen sind**, gefördert werden können (Empowerment-Räume) (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 3.4 **Awareness-Konzept** mit QR-Codes bekannter machen (Bezirksamt Hamburg-Mitte) ► [mehr erfahren](#)
-



Die Hamburger Verwaltung möchte in Zukunft besser aus Beschwerden lernen.

Erkenntnisgrundlagen

Um zu verstehen, wie und wo Diskriminierung stattfindet, braucht es mehr Wissen. In der Antidiskriminierungsarbeit ist es wichtig, Daten zu sammeln, um mehr über Diskriminierung zu erfahren, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und gezielte Strategien und Maßnahmen zu entwickeln.

Der Hamburger Senat nimmt diese Herausforderung ernst und hat bereits viele Maßnahmen ergriffen, um Diskriminierung zu bekämpfen und mehr Wissen darüber zu gewinnen. Gerade vor dem Hintergrund jedoch, dass die Hamburger Verwaltung das Leben vieler Menschen berührt, sollen in Zukunft noch mehr Erkenntnisse zu Diskriminierung durch die Verwaltung gewonnen werden. So können besondere Handlungsbedarfe schneller identifiziert und aus Beschwerden gelernt werden. Da die Verwaltung in Zukunft noch vielfältiger werden will, soll in den kommenden Jahren ein besonderer Schwerpunkt auf Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten in der Verwaltung gelegt werden. Die Verwaltung soll so noch attraktiver für vielfältige Mitarbeitende werden und ihnen ein Umfeld bieten, in dem sie gerne arbeiten, Aufstiegschancen haben und ihr volles Potenzial entfalten können.

In den kommenden Jahren wird daher dieses Ziel verfolgt:

Ziel 4: Erkenntnisse zu Vielfalt und Diskriminierung ausbauen

Um Diskriminierung gezielt verhindern zu können, ist es wichtig, mehr über Diskriminierung in der Gesellschaft und auch in der Hamburger Verwaltung zu lernen.

In den letzten Jahren ist das Personal der Hamburger Verwaltung vielfältiger geworden und spiegelt immer mehr die Stadtgesellschaft wider. Der Hamburger Senat fördert diese Vielfalt aktiv und möchte sie auf allen Ebenen weiter erhöhen. Um noch zielgerichtetere Maßnahmen zu entwickeln, soll die Vielfalt in der Hamburger Verwaltung über alle Vielfalts-Dimensionen hinweg dargestellt und systematischer erfasst werden.

Die Hamburger Verwaltung erreichen Diskriminierungsbeschwerden von Mitarbeiter*innen und von Bürger*innen. Der Hamburger Senat will künftig noch stärker aus diesen Beschwerden lernen. Dazu soll die Erhebung und Auswertung von Daten über Beschwerden bei Diskriminierung verbessert werden.

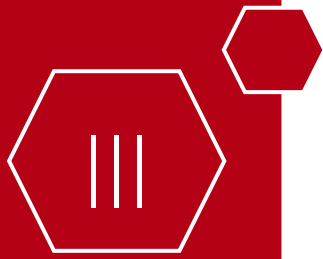
Im Beteiligungsprozess zur Antidiskriminierungsstrategie betonten Teilnehmende wiederholt ihren Bedarf nach einer umfassenderen Dokumentation und Analyse von Diskriminierungsfällen – über die reine Aufnahme von Meldungen hinaus. So können Ursachen, Zusammenhängen und Auswirkungen von Ungleichbehandlung besser

Um zu wissen, ob wir richtig handeln, müssen wir wissen, wie vielfältig wir als Verwaltung bisher sind.

abgebildet werden. Dieser Herausforderung will sich der Senat in den kommenden Jahren verstärkt annehmen.

Maßnahmenplan zu Ziel 4

- 4.1 Eine übersichtliche **Darstellung der Vielfalt der Beschäftigten in der Verwaltung** entwickeln (Personalamt) ► [mehr erfahren](#)
- 4.2 Einen **Erfassungs-Bogen für Diskriminierungsfälle in der Verwaltung** entwickeln, einsetzen und auswerten (Personalamt, alle Behörden) ► [mehr erfahren](#)
- 4.3 Einen **Erfassungsbogen für Diskriminierung von Bürger*innen durch die Verwaltung** entwickeln, einsetzen und auswerten (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, alle Behörden) ► [mehr erfahren](#)
- 4.4 **Beratungsfälle in der Antidiskriminierungsberatung** systematisch auswerten (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)



Aktivierung von Zivilgesellschaft und Unternehmen

Jeden Tag setzen sich Menschen in Hamburg aktiv gegen Diskriminierung ein. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag für eine gerechte und solidarische Gemeinschaft. Ihr unermüdlicher Einsatz ist inspirierend und zeigt die Stärke und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. In den letzten Jahren steigt die Zahl der Diskriminierungen von benachteiligten Bevölkerungsgruppen und das gesellschaftliche Klima wird insgesamt rauer. Daher ist der Einsatz gegen Diskriminierung in der Zivilgesellschaft wichtiger denn je. Der Senat unterstützt und würdigt dieses Engagement bereits in vielerlei Hinsicht und plant, es in den kommenden Jahren noch stärker sichtbar zu machen.

Manchmal sind Menschen unsicher, ob sie Diskriminierung erleben oder beobachten und was sie dagegen tun können. Deshalb ist es wichtig, dass mehr Menschen Diskriminierung erkennen und wissen, wie sie handeln können. Das nennt man auch Antidiskriminierungskompetenz und diese möchte der Senat noch gezielter fördern.

In den kommenden Jahren werden dazu diese beiden Ziele verfolgt:

- Antidiskriminierungskompetenzen stärken
- Antidiskriminierungsengagement fördern

Ziel 5: Antidiskriminierungskompetenzen stärken

Um Diskriminierung zu verhindern, zu erkennen und zu bekämpfen, brauchen Menschen bestimmte Einstellungen und Fähigkeiten – das gilt in allen Bereichen des Lebens. Der Hamburger Senat setzt sich dafür ein, diese Antidiskriminierungskompetenzen in der Gesellschaft zu stärken.

Insbesondere Orte, an denen Menschen zusammenkommen, können Orte des Lernens und Austauschs über Vielfalt und Antidiskriminierung sein – von Sportvereinen über Kitas und Schulen bis hin zu Senior*innentreffen. Nur wenn auch dort Wissen verbreitet wird und Gespräche stattfinden, kann in der Gesellschaft eine Kultur der Antidiskriminierung entstehen. Dies ist das Ziel des Senats.

Antidiskriminierungskompetenzen sollen auch in Bereichen und Berufen gestärkt werden, die ein erhöhtes Risiko für Diskriminierung bergen und in denen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse besonders deutlich sind. Dazu zählen Bereiche wie zum Beispiel die soziale Arbeit, Tätigkeiten im Justiz- und Sicherheitsbereich, die Arbeit in

Eine solidarische Gesellschaft braucht Menschen, die wissen, was sie gegen Diskriminierung tun können.

Kitas oder in Hochschulen und Schulen sowie medizinische und pflegerische Berufe. Auf diese Bereiche kann der Senat entweder direkt oder indirekt durch Anregungen und Aufforderungen Einfluss nehmen.

Maßnahmenplan zu Ziel 5

- 5.1 Schul- und Unterrichtsentwicklung diversitätssensibel gestalten** (Behörde für Schule und Berufsbildung) [► mehr erfahren](#)
- 5.2 Sozialpädagogische Fach- und Führungskräfte zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsthemen weiterbilden** (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) [► mehr erfahren](#)
- 5.3 Senior*innentreffleitungen durch die Fortbildungs- und Servicestelle für Senior*innentreffs stärker für Diversität sensibilisieren und bei der Etablierung einer diskriminierungsfreien Willkommenskultur unterstützen** (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) [► mehr erfahren](#)
- 5.4 Prüfen, wie Antidiskriminierung und Diversität in allen Aus- und Fortbildungen von Schlüsselberufen mit Behördeneinfluss besser verankert werden können** (alle Behörden) [► mehr erfahren](#)

Ziel 6: Antidiskriminierungsengagement fördern

Engagement für wichtige gesellschaftliche Themen passiert oft "nebenbei": neben der Fürsorge für Familie, dem Hauptberuf und den alltäglichen Herausforderungen. Besonders im Bereich Antidiskriminierung setzen sich viele Menschen trotz zunehmender Widerstände unermüdlich ein.

Der Senat würdigt diese Herausforderungen und unterstützt zivilgesellschaftliches Engagement und Initiativen in der Privatwirtschaft bereits aktiv. Ein Ansatz, der auch in Zukunft eine zentrale Rolle spielen wird, ist die Vernetzung der Engagierten, um Kompetenzen zu bündeln und Wissen zu teilen. Beispielsweise sollen Menschen, die sich gegen Diskriminierung an Schulen oder in der Wohnungswirtschaft einsetzen, mehr unterstützt werden.

Auch angesichts des Fachkräftemangels ist sich der Senat der weiter steigenden Bedeutung von diskriminierungsfreien und vielfalts-sensiblen Arbeitsbedingungen bewusst. Durch verstärkte Sichtbarkeit wird dieses Engagement zukünftig noch gezielter gefördert, um

Menschen, die sich für Vielfalt und gegen Diskriminierung einsetzen, sollen mehr gewürdigt werden.

eine vielfaltsoffene Arbeitswelt ohne Diskriminierung zu unterstützen.

Maßnahmenplan zu Ziel 6

- 6.1 **Aktive** gegen Diskriminierung **an Schulen** besser **vernetzen** (Behörde für Schule und Berufsbildung) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.2 **Thematisierung von Antidiskriminierung** an Hochschulen anregen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.3 **Austausch zu Diversität und Antidiskriminierung im Gesundheitswesen** anregen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.4 **Dialog über Antidiskriminierung** auf dem **Wohnungs- markt** fördern (Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.5 Umsetzung und **Evaluation von Diversitätskonzepten an Hochschulen** verpflichtend einführen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.6 Im **Monitoring- und Berichtswesen** zur **Stadtwirtschaftsstrategie** Antidiskriminierung und Diversität integrieren (Finanzbehörde) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.7 In **Unternehmen** gezielt **Antidiskriminierungsimpulse** setzen (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) ► [mehr erfahren](#)
 - 6.8 Durch das **Fachkräftenetzwerk Antidiskriminierungsimpulse für Arbeitgeber*innen** setzen (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) ► [mehr erfahren](#)
-

Sensibilisierung und Organisationsentwicklung der Verwaltung

Die Hamburger Verwaltung ist dem Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes verpflichtet. Darüber hinaus gilt es als moderne Verwaltung, die Vielfalt der Bevölkerung zu berücksichtigen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem alle Menschen gleichberechtigt und selbstbestimmt teilhaben können. Das gilt auch für die Stadt Hamburg – und umso dringlicher wegen des zunehmenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels. Der Senat legt seit langem großem Wert darauf, Diskriminierungsrisiken abzubauen und Antidiskriminierung zu fördern. So wird der Senat seine Anstrengungen für eine Kultur der Offenheit, des Respekts und der Gleichberechtigung in den kommenden Jahren weiter ausbauen. Leitend sind dabei die Handlungsgrundsätze (siehe [Kapitel C](#)), um entsprechend der Zukunftsvision in der Verwaltung eine Kultur der Antidiskriminierung aufzubauen.

In den kommenden Jahren werden dazu diese drei Ziele verfolgt:

- Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz erhöhen
- Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit ausbauen
- Strukturen, Prozesse und Instrumente diskriminierungsarm gestalten

Ziel 7: Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz erhöhen

Diskriminierung passiert oft unbewusst und nicht absichtlich. Ob Menschen Diskriminierung erkennen und vermeiden können, hängt von ihren persönlichen Haltungen, Erfahrungen und Fähigkeiten ab. Der Senat bietet daher Schulungen für Mitarbeitende in Themenbereichen wie Gleichstellung, Inklusion oder Integration an.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende der Hamburger Verwaltung Grundkenntnisse über Antidiskriminierung und Vielfaltsthemen haben, soll in den kommenden Jahren noch gezielter darauf hingearbeitet werden, diese Themen in die regulären Aus-, Fort- und Weiterbildungen einzufügen. So sollen von den Nachwuchskräften bis hin zu den Quereinsteigenden alle mit den Themen in Berührung kommen und deren Bedeutung für die Verwaltungsarbeit verstehen.

Der Senat hat in der Vergangenheit bereits Führungskräfte gezielt in den Blick genommen und wird auch in Zukunft besonderen Wert

Mitarbeitende der Verwaltung sollen gezielter geschult werden, um Diskriminierung schneller zu erkennen.

auf deren Entwicklung legen. Sie sind nicht nur in der Position, Diskriminierung wirkungsvoll zu verhindern, sondern sind auch Vorbilder sowie Vertrauenspersonen und prägen die Kultur in ihren Teams. Sie können wichtige Themen an ihre Mitarbeitenden weitergeben, wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine entschiedene Haltung gegen Antisemitismus oder den Umgang mit persönlichen Belastungen oder Krankheiten. Dabei nimmt der Senat die Entwicklung entsprechender Kompetenzen bei Führungskräften aller Ebenen in den Blick. Besondere Verantwortung kommt den höchsten Führungskräften zu, die durch ihr Verhalten auch allgemeine Maßstäbe für den Umgang mit Diskriminierung setzen.

Maßnahmenplan zu Ziel 7

- 7.1 Definieren**, was die Hamburger Verwaltung unter **Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz** versteht (Personalamt) ► [mehr erfahren](#)
- 7.2 Überprüfen aller Aus- und Fortbildungen** für Verwaltungsmitarbeitende auf Basis der Kompetenz-Definition aus 7.1 (alle Behörden) ► [mehr erfahren](#)
- 7.3 Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenzen in die Führungskräftefortbildungen** der Verwaltung verankern (Personalamt) ► [mehr erfahren](#)
- 7.4 Prüfen**, wie **Diversitätskompetenz in das Beurteilungswesen** aufgenommen werden kann (Personalamt) ► [mehr erfahren](#)
- 7.5 Inhalte der Antidiskriminierungsstrategie** in der Verwaltung vorstellen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
- 7.6 Auswahlkommissionen** bei Stellenbesetzungen bei **Professuren für unbewusste Vorurteile sensibilisieren** (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
- 7.7 Führungskräfte** für diversitätssensible Führung **schulen** (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz) ► [mehr erfahren](#)
- 7.8 Bei der Umsetzung des Leitbildes für Führungskräfte** Antidiskriminierung und Diversität stärker berücksichtigen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)

Voneinander zu lernen und sich auszutauschen, wird ein wichtiger Baustein der Verwaltung im Kampf gegen Diskriminierung sein.

- 7.9 Ein erweiterbares **Online-Handbuch zu Diversität und Antidiskriminierung** für die Verwaltung erstellen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 7.10 Im **Gleichstellungsbereich** stärker auf **Mehrfachdiskriminierung** eingehen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 7.11 **Kalender mit Diversitäts- und Antidiskriminierungstagen** bereitstellen (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) ► [mehr erfahren](#)
-

Ziel 8: Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit aufbauen

Der Senat sieht Antidiskriminierungsarbeit als eine Aufgabe, die alle Bereiche betrifft. Das bedeutet, dass alle Bereiche Antidiskriminierung berücksichtigen sollen – von der Stadtplanung über Gesundheitsförderung bis zur Schulentwicklung. Viele Verwaltungsbereiche arbeiten bereits seit Jahren an einzelnen Themen, wie Gleichstellung, Inklusion und der Bekämpfung von Rechtsextremismus.

In einer Abfrage zur Antidiskriminierung in allen Verwaltungsbereichen gaben Mitarbeitende an, dass sie sich noch mehr Informationen und Vernetzung zu den Themen Antidiskriminierung und Diversität wünschen. Auch wiesen sie darauf hin, dass sie mehr Zeit für diese Themen bräuchten. Der Zeitmangel führt dazu, dass sich einige Mitarbeitende neben ihrer Haupttätigkeit ehrenamtlich für Diversität und gegen Diskriminierung engagieren.

Der Senat will in Zukunft vorhandene Aktivitäten und Ressourcen noch besser verknüpfen, damit alle voneinander lernen können. Ein besonderer Schwerpunkt des Senats ist daher der Ausbau von Netzwerken in der Verwaltung. In diesen Netzwerken können Mitarbeitende sich austauschen, Aktivitäten abstimmen und voneinander lernen. Zudem sollen einzelne Bereiche ermutigt werden, mit Pilotprojekten Neues zu wagen und voranzuschreiten. So gewonnene Erkenntnisse sollen dann – angepasst auf die jeweiligen, spezifischen Rahmenbedingungen – von anderen Bereichen übernommen werden können.

Maßnahmenplan zu Ziel 8

- 8.1 Einen **Arbeitskreis zu Antidiskriminierung** gründen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)

- 8.2 Die **Pilotprojekte** der Antidiskriminierungsstrategie bei der Umsetzung und Bekanntmachung der Ergebnisse **begleiten** (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.3 Eine **Vernetzungs- und Lernplattform schaffen**, um die Ergebnisse der Pilotprojekte auszutauschen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.4 In **allen Bezirksämtern** ein **Diversitätsmanagement** verankern (Bezirksämter) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.5 Einen **Leitfaden** zur Ausgestaltung der **AGG-Beschwerdestellen** entwickeln und verbreiten (Personalamt) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.6 **Fortbildungen** für Mitarbeitende der **AGG-Beschwerdestellen** anbieten (Personalamt/ZAF) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.7 Prüfen, ob **AGG-Beschwerdestellen vernetzt** werden können (Personalamt) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.8 **Zusätzliches Beratungsangebot bei Diskriminierung** neben der AGG-Beschwerdestelle einrichten (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.9 An mehreren **Hochschulen Antidiskriminierungsstrategien** entwickeln und verabschieden (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
 - 8.10 **Beratungs-, Anlauf- und Sensibilisierungsstrukturen** an Hochschulen stärken (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
-

Ziel 9: Strukturen, Prozesse und Instrumente diskriminierungsarm gestalten

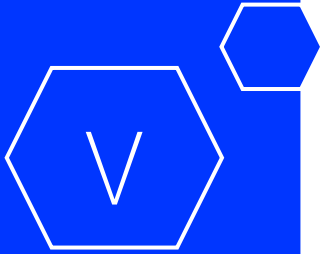
Bei Diskriminierung denken viele Menschen zunächst an direkte und bewusste Beleidigungen oder Ungleichbehandlung. Ein anderer wichtiger Aspekt von Diskriminierung wird dabei vernachlässigt: Diskriminierung durch vermeintlich neutrale Strukturen und Abläufe. Viele Strukturen und Prozesse in der Verwaltung sind über Jahre gewachsen und haben sich bewährt. Dass einige hiervon jedoch bestimmte Personengruppen ausschließen oder benachteiligen könnten, ist nicht immer gleich ersichtlich. Der Senat möchte in den kommenden Jahren daher sein Engagement noch weiter verstärken und

Die Potenziale neuer Technologien, um Diskriminierung zu verringern, sollen von Anfang an genutzt werden.

einerseits die Mitarbeitenden so schulen, dass sie versteckte Diskriminierungsformen besser erkennen (siehe [Ziel 7](#)). Andererseits sollen verschiedene Verfahren auf Diskriminierungspotenziale hin untersucht und verändert werden. Außerdem sollen neue Verfahren, beispielsweise in den Bereichen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI), von Anfang an diskriminierungssensibel gestaltet werden.

Maßnahmenplan zu Ziel 9

- 9.1** Mindestens ein **(Fach-)Verfahren auf Diskriminierungsrisiken** überprüfen und entsprechend anpassen (alle Behörden) ► [mehr erfahren](#)
- 9.2** Einen **Leitfaden für digitale barrierefreie Kommunikation** erstellen (Senatskanzlei) ► [mehr erfahren](#)
- 9.3** Eine Frage zur **Verständlichkeit** in der Kund*innen-Befragung der **Bezirksämter** testen und integrieren (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
- 9.4** **Entwicklung einer KI-Governance**, deren Umsetzung hilft Diskriminierung zu verhindern (Senatskanzlei) ► [mehr erfahren](#)
- 9.5** Das Thema **Antidiskriminierung in die Digitalstrategie** für Hamburg explizit aufnehmen (Senatskanzlei) ► [mehr erfahren](#)
- 9.6** **Personalauswahlverfahren auf Diskriminierungsrisiken prüfen** und anpassen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
- 9.7** **Beratung von Schulakteur*innen** zu Antidiskriminierung (Behörde für Schule und Berufsbildung) ► [mehr erfahren](#)



Beratung und Beschwerde

Diskriminierung zu erleben, ist für Betroffene sehr belastend und oft traumatisch. Wer Diskriminierung erfährt, braucht anschließend häufig Unterstützung. Das kann zum einen emotionale Unterstützung durch nahestehende Personen sein, zum anderen professionelle Hilfe wie psychologische oder rechtliche Beratung – auch mit Blick auf eine mögliche Beschwerde.

Betroffene sollten schnellstmöglich die richtige Beratungs- oder Beschwerdestelle finden. Trotz großer Fortschritte des Senats in den letzten Jahren dauert dies in vielen Fällen noch zu lange. Beratungs- und Beschwerdestellen müssen daher leichter zu finden und niedrigschwelliger erreichbar sein. Ist eine Stelle nicht zuständig, sollte sie schnell an die richtige Beratungs- oder Beschwerdestelle verweisen können. Dazu müssen Beratungs- und Beschwerdestellen und auch weitere Anlaufstellen voneinander wissen.

Auch sollten Betroffene nicht vorher entscheiden müssen, aus welchen Gründen sie diskriminiert wurden. Daher gilt es neben der Verweisberatung auch die Beratung bei Diskriminierung aus mehreren Diskriminierungsgründen (Mehrfachdiskriminierung) zu stärken. Der Hamburger Senat möchte in Zukunft auch sicherstellen, dass es zu allen nach dem AGG geschützten Merkmalen eine qualifizierte Beratung im Diskriminierungsfall gibt. Hier bestehen derzeit noch Lücken.

In den kommenden Jahren werden daher diese drei Ziele verfolgt:

- Sichtbarkeit von Beratungsstellen erhöhen
- Beratungslücken verkleinern
- Beschwerdemöglichkeiten in der Verwaltung verbessern

Ziel 10: Sichtbarkeit von Beratungsstellen erhöhen

Um Diskriminierungserfahrungen zu bewältigen, ist schnelle Hilfe wichtig. Betroffene sollen sich verstanden fühlen, das Erlebte einordnen können und gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten. Sie sollten schnell das passende Hilfsangebot finden. Rückmeldungen im Rahmen der Antidiskriminierungsstrategie-Entwicklung zeigen, dass viele Menschen die Hilfsangebote nicht kennen oder sich darin nicht zurechtfinden.

Der Senat möchte daher die Beratungsangebote noch bekannter und leichter auffindbar zu machen. Dabei ist es auch wichtig, dass die verschiedenen Anlaufstellen gut miteinander vernetzt sind und aufeinander verweisen können. Wer sich an eine Stelle wendet, die nur zu einem bestimmten Aspekt helfen kann, sollte schnell und unkompliziert an die passende Stelle weitergeleitet werden.

Im Diskriminierungsfall sollen Betroffene schneller wissen, wo sie Hilfe bekommen.

Maßnahmenplan zu Ziel 10

- 10.1 Beratungsstellen** in Diskriminierungsfällen **übersichtlich darstellen** (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)
- 10.2 Erkennen von Diskriminierung** und **Verweisberatung** bei den allgemeinen **sozialen Beratungsangeboten verbessern** (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)

Es soll in Zukunft auch zu Alter und Behinderung eine speziell geschulte Beratung im Diskriminierungsfall geben.

Ziel 11: Beratungslücken verkleinern

Professionelle Beratungsstellen im Diskriminierungsfall helfen Betroffenen, das Erlebte zu verarbeiten und gegebenenfalls rechtliche Schritte einzuleiten. In Hamburg gibt es nicht für alle AGG-Merkmale eine solche Antidiskriminierungsberatung. Bisher besteht eine Lücke bei den Merkmalen Alter und Behinderung. Auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde bisher wenig bearbeitet. Der Senat möchte in den kommenden Jahren diese Lücken schließen.

Außerdem sollen Betroffene eine zentrale Antidiskriminierungsberatungsstelle haben, an die sie sich wenden können. Sie sollen nicht mehr vorher überlegen müssen, ob sie zum Beispiel eher aus rassistischen Gründen oder wegen ihres Geschlechts oder Alters diskriminiert wurden. Daher will der Senat die bestehenden Antidiskriminierungsberatungsstellen unter einem Dach verbinden und die Beratung zu Mehrfachdiskriminierung verstärken.

Bei der Wohnungssuche und im Mietverhältnis besteht für bestimmte Gruppen ein höheres Risiko, Benachteiligungen zu erfahren. In der Beratungspraxis zeigt sich ein entsprechend großer Anteil an Anfragen zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Der Senat möchte daher die Betroffenen noch besser über ihre Rechte informieren und es einfacher machen, Beratungsstellen zu finden.

Maßnahmenplan zu Ziel 11

- 11.1 Schaffen eines Antidiskriminierungsbüros** Hamburg, das **zu allen AGG-Merkmalen berät** und Verstetigung des Büros prüfen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, Sozialbehörde) ► [mehr erfahren](#)
- 11.2 Erstellen einer Übersicht zur Rechtslage und zu Beratungsstellen bei Diskriminierung** auf dem **Wohnungsmarkt** (Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen) ► [mehr erfahren](#)

Betroffene sollen schneller wissen, wo sie sich beschweren können, wenn sie von der Verwaltung benachteiligt wurden.

Ziel 12: Beschwerdemöglichkeiten in der Verwaltung verbessern

Menschen haben das Recht, nicht durch die Verwaltung diskriminiert zu werden. Verschiedene Gesetze schützen dieses Recht, insbesondere auch Artikel 3 Grundgesetz. Wenn die Rechte verletzt werden, können Betroffene Beschwerde einreichen. Beschwerden sind wichtig, um benachteiligende Strukturen und diskriminierendes Verhalten in der Verwaltung zu entdecken und zu korrigieren. Der Senat nimmt diese Verantwortung ernst und möchte durch bessere Beschwerdemöglichkeiten zeigen, dass Diskriminierung in der Verwaltung keinen Platz hat.

Der Beteiligungsprozess zur Antidiskriminierungsstrategie hat bestätigt, dass sich Betroffene selten beschweren, wenn sie diskriminiert werden. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: von sprachlichen Barrieren über Ohnmachtsgefühle und Erschöpfung bis hin zu mangelndem Vertrauen in die Beschwerdestellen und fehlenden Informationen über die Beschwerdemöglichkeiten. Dadurch bleiben viele Diskriminierungsfälle unbemerkt.

Der Senat will das ändern, indem er dafür sorgt, dass die Beschwerdemöglichkeiten deutlich bekannter werden und die Wege für Beschwerden transparenter, professioneller und vertrauenswürdiger gestaltet werden.

Maßnahmenplan zu Ziel 12

- 12.1** Wege zur **Beschwerde bei Diskriminierung** durch die **Verwaltung** mehr **vereinheitlichen** (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, alle Behörden) ► [mehr erfahren](#)
- 12.2** **Beschwerdestellen** der Hamburger **Verwaltung übersichtlicher** und leichter auffindbar darstellen (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) ► [mehr erfahren](#)

Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Ende der 1940er Jahren wurden verschiedene Regelungen verabschiedet, die Menschenrechte und den Schutz vor Diskriminierung stärken sollen. International spielen zum Beispiel die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 oder die beiden Übereinkommen der Vereinten Nationen eine wichtige Rolle, die der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und rassistischer Diskriminierung entgegenwirken sollen. Auf europäischer Ebene geben allen voran die Europäische Menschenrechtskonvention sowie die EU-Grundrechtecharta Orientierung. Auf Bundesebene bilden insbesondere Artikel 3 des Grundgesetzes und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Grundlage für den rechtlichen Diskriminierungsschutz. Hamburg wiederum hat darauf aufbauend verschiedene Einzelgesetze geschaffen, wie das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst vom 2. Dezember 2014 (HmbGVBl. 2014, 495).

Trotz der bestehenden Regelungen gibt es im Antidiskriminierungsrecht in Deutschland und in Hamburg Handlungsbedarf. Dieser ist in den [Eckpunkten zur Antidiskriminierungsstrategie](#) ausführlich beschrieben. So gibt es auf Bundesebene seit vielen Jahren Forderungen, das AGG zu reformieren, und die aktuelle Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm eine Reform des Gesetzes angekündigt. Auf Landesebene hat die Hamburger Bürgerschaft den Senat ersucht, rechtliche Schutzlücken zu untersuchen und zu prüfen, inwieweit auf Landesebene ein besserer rechtlicher Diskriminierungsschutz geschaffen werden kann.

In den kommenden Jahren wird dazu dieses Ziel verfolgt:

Ziel 13: Rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken

Ein guter Schutz vor Diskriminierung muss viele Dinge gleichzeitig schaffen: Er muss Menschen mit all ihren individuellen Eigenschaften in allen Lebensbereichen schützen. Das heißt, Diskriminierung muss ausdrücklich verboten sein und es muss Maßnahmen geben, die vorbeugen. Außerdem müssen Betroffene die Möglichkeit haben, vor Gericht gegen Diskriminierung vorzugehen. Diese Möglichkeit muss für alle Betroffenen gelten, egal welche Sprachkenntnisse und wie viel Zeit oder Geld sie haben.

Ein wichtiges Gesetz dafür ist das AGG. Es verbietet Diskriminierung in weiten Teilen des privaten Bereichs, zum Beispiel bei der Jobsuche, am Arbeitsplatz, beim Besuch von Diskotheken oder im Fitnessstudio. Aber das AGG ist nicht perfekt. Es hat Lücken. Die

Gerade Betroffene mit wenig Ressourcen brauchen Unterstützung, um gegen Diskriminierung zu klagen.

Frist, in der man Schadensersatz fordern kann, ist zu kurz. Außerdem gibt es kein Verbandsklagerecht, das heißt, Einzelpersonen müssen selbst klagen und Organisationen können nicht unabhängig vom Einzelfall gegen Diskriminierung vorgehen. Das sind große Hürden für Betroffene, um ihr Recht zu bekommen. Deshalb wird seit mehreren Jahren über eine Reform des AGG diskutiert. Der Senat möchte diese Reform aktiv unterstützen.

Zusätzlich will der Senat das Diskriminierungsrecht auf Landesebene verbessern. Artikel 3 des Grundgesetzes schützt Menschen davor, von Behörden und anderen staatlichen Stellen diskriminiert zu werden. Gleichzeitig ist dieser Schutz sehr allgemein. Gesetze wie das AGG gestalten diesen Schutz genauer aus. Zur Verbesserung des Rechtsschutzes bei Diskriminierung von Bürger*innen durch das Handeln der Verwaltung oder anderer öffentlicher Stellen hat zum Beispiel Berlin ein eigenes Antidiskriminierungsgesetz geschaffen.

Der Senat wird eine Stärkung des landesrechtlichen Diskriminierungsschutzes prüfen. Ausgangspunkt ist ein 2024 im Transparenzportal veröffentlichtes [Rechtsgutachten](#).

Maßnahmenplan zu Ziel 13

- 13.1 Analysieren, wie Lücken beim Diskriminierungsschutz auf Landesebene** geschlossen werden können (Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) [► mehr erfahren](#)
- 13.2 Für eine Verbesserung der Rechtsdurchsetzung beim AGG** durch Verbandsklagerecht und Prozessstand-schaft **einsetzen** (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz) [► mehr erfahren](#)

Monitoring

Mit den folgenden Schritten möchte der Senat die Fortschritte und die Wirksamkeit der Antidiskriminierungsstrategie analysieren und berichten.

Schritt 1: In zwei Jahren erheben wir einen Zwischenstand zur Umsetzung der Maßnahmen und berichten der Bürgerschaft.

Nach zwei Jahren erhebt der Senat einen Zwischenstand zur Umsetzung der Maßnahmen. Daraus erstellt der Senat anschließend einen Bericht für die Bürgerschaft, der Einblicke in die Fortschritte und Herausforderungen bietet, die im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen aufgetreten sind. Der Maßnahmenplan zur Antidiskriminierungsstrategie kann dabei bei Bedarf angepasst werden, um auf neue Herausforderungen und Erkenntnisse zu reagieren. In Abhängigkeit von personellen und finanziellen Ressourcen können somit auch neue Maßnahmen aufgenommen werden.

Mit dem Bericht soll sichergestellt werden, dass die Bürgerschaft darüber informiert ist, inwieweit die Antidiskriminierungsstrategie effektiv ist und den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht wird.

Schritt 2: Nach fünf Jahren legen wir eine Evaluation zur Strategie und der Umsetzung der Maßnahmen vor und berichten der Bürgerschaft.

Nach fünf Jahren evaluiert der Senat die Antidiskriminierungsstrategie und berichtet anschließend der Bürgerschaft. Die Evaluation wird eine Zusammenfassung erreichter Meilensteine, notwendiger Priorisierungen und noch bestehender Herausforderungen enthalten. Dabei werden auch Empfehlungen für eine mögliche Fortschreibung vorgelegt. Ziel ist es, die Bürgerschaft durch transparente Kommunikation über die Wirksamkeit der Strategie zu informieren und sie in den Dialog über notwendige künftige Schritte einzubinden.

Wie beim Prozess der Strategieentwicklung, soll auch die Evaluation unter Beteiligung von Fachexpert*innen, Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung erfolgen.

Die Maßnahmenumsetzung soll im Dialog zwischen Politik, Zivilgesellschaft und Verwaltung überprüft werden.

Glossar

Antidiskriminierung: Maßnahmen, die Diskriminierung verhindern und bekämpfen.

Barrierefreiheit: Gestaltung von Räumen und Angeboten, sodass sie für alle Menschen, auch mit Behinderungen, zugänglich sind.

Diversity und Diversität: Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Lebensweisen, oft auch Vielfalt genannt.

Diversitätssensibilität und Diversitätskompetenz: Aufmerksamkeit und Respekt gegenüber der Vielfalt von Menschen und deren unterschiedlichen Lebensweisen.

Empowerment: Stärkung von Menschen, damit sie ihre Rechte und Möglichkeiten selbstbewusst wahrnehmen können.

Geschlechtsidentität: Das persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Dieses kann mit dem Geschlecht, das einem Menschen bei seiner Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmen – muss es aber nicht.

Gleichberechtigung: Gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen.

Governance: Art und Weise, wie eine Organisation oder ein Projekt geleitet und verwaltet wird, um sicherzustellen, dass alles reibungslos und gerecht abläuft.

Hoheitliches Handeln: Staatliche Stellen treffen Entscheidungen oder ergreifen Maßnahmen, die verbindlich sind, wie das Erteilen von Baugenehmigungen oder das Verhängen von Bußgeldern. Der Staat steht dabei wegen gesetzlicher Befugnisse in einer übergeordneten Position.

Inklusion: Einschluss aller Menschen in alle gesellschaftlichen Bereiche, unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen.

Intersektionalität, intersektional: Überlappung und gleichzeitige Wirkung mehrerer Diskriminierungskategorien, wodurch besondere Formen der Benachteiligung entstehen.

Mehrfachdiskriminierung: Benachteiligung einer Person durch mehrere Diskriminierungskategorien gleichzeitig, zum Beispiel wenn jemand gleichzeitig aufgrund von Geschlecht und Herkunft diskriminiert wird.

Partizipation: Beteiligung von Menschen an Entscheidungen und Prozessen, die sie betreffen.

Queer/ Queere Menschen: Sammelbegriff und Selbstbezeichnung für lesbische, schwule, bisexuelle, nichtbinäre, trans- und intergeschlechtliche, aromantische und asexuelle Menschen. Der Begriff kann auch eine Einstellung beschreiben, die die gesellschaftlich verbreitete Vorstellung von Geschlecht, romantischer Orientierung und Sexualität hinterfragt.

Schwarz: Das großgeschriebene Adjektiv „Schwarz“ ist eine Selbstbezeichnung. Sie wird von Menschen verwendet, die afrikanische Wurzeln haben oder sich als Teil der afrikanischen Diaspora sehen. Indem sie sich als Schwarz bezeichnen, betonen sie ihren Stolz auf ihre Identität und Geschichte und setzen ein Zeichen gegen Rassismus.

Sensibilisierung: Maßnahmen, die das Bewusstsein für bestimmte Themen schärfen und Empathie fördern.

Vorurteil: Voreilige und unbegründete (oft negative) Meinung über Menschen oder Gruppen.

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bezirksamt
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BJV	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz
BKM	Behörde für Kultur und Medien
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
BWI	Behörde für Wirtschaft und Innovation
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
KI	Künstliche Intelligenz
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
PA	Personalamt
RISE	Rahmenprogramms Integrierte Stadtteilentwicklung
SK	Senatskanzlei
Sozial- behörde	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
UV-Nord	Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.
UKE	Universitätsklinikum Eppendorf
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung

Anhang: Detaillierte Maßnahmenübersicht



Empowerment und Partizipation

Ziel 1: Zugang zu finanziellen Ressourcen erleichtern

Maßnahmenbeschreibung	
1.1	Inklusive und diskriminierungssensible Förderrichtlinien sowie Formulierung einer Präambel (BKM) <i>Beschreibung:</i> Die BKM überprüft, wie ihre Förderungen und die Förderrichtlinien inklusiver und diskriminierungssensibler gestaltet werden können und überarbeitet diese entsprechend. Im Rahmen dessen hat die BKM auch eine Präambel formuliert, die ihren Förderrichtlinien sowie anderen Dokumenten vorangestellt wird. Sie dient der Positionierung der BKM gegen Diskriminierung und soll geförderte Projekte ermuntern, eine Teilhabe aller am Kulturleben zu gewährleisten. Zuwendungsverfahren müssen niedrigschwellig gestaltet werden, um eine Teilhabe von benachteiligten Gruppen zu fördern. Durch die Überprüfung und Anpassung von Förderrichtlinien kann ein einheitliches, niedrigschwelliges und diskriminierungssensibles Verfahren sichergestellt werden. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Die Präambel ist in die Förderrichtlinien aufgenommen. Förderrichtlinien sind überarbeitet. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
1.2	Berücksichtigung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten in der Projektauswahl (BKM) <i>Beschreibung:</i> Die BKM implementiert regelmäßig wiederkehrende Workshop-Formate zur diversitätskompetenten Juryarbeit, die die Auseinandersetzung mit allen im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmalen zuzüglich Diskriminierung aufgrund des sozialen Status fokussieren und alle Fachjurs sowie die Fachebene befähigen, diversitätssensibel Anträge zu lesen und zu bewerten. Das diversitätssensible Prüfen von Anträgen ist relevant, um eine Chancengleichheit in der Auswahl der Anträge zu ermöglichen. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2024: Es sind Workshop- und Austauschformate konzipiert. 2025: Die Workshop-Formate sind auf alle Fachjurs der BKM ausgerollt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
1.3	Beratung zu Fördermittelbeantragung (Sozialbehörde) <i>Beschreibung:</i> Die Sozialbehörde prüft, wie das Projekt Engagement Dock noch gezielter bei von Diskriminierung betroffenen Menschen be-

	kannter gemacht werden kann, die sich in Projekten, Vereinen und Initiativen engagieren. Auf Grundlage des Hamburger Integrationskonzeptes und der Hamburger Engagementstrategie berät das Engagement Dock Vereine und (migrantische) Initiativen zu Fördermöglichkeiten. Durch gezielte Beratungen zu Fördermöglichkeiten werden Gruppen besser erreicht, für die die Fördermittelbeantragung beispielsweise aufgrund des geringen Formalisierungsgrades der eigenen Organisation oder von Sprachbarrieren ein Hindernis darstellt. <i>Implementierungsphase: 2025</i> <i>Indikatoren: 2025: Ein Prüfergebnis liegt vor.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
1.4	Förderaufrufe zu Antidiskriminierung und Diversität (BWI) <i>Beschreibung:</i> Die BWI prüft unter dem Dachthema „Soziale Teilhabe“ regelhaft die Berücksichtigung des Handlungsfeldes „Diskriminierung und Sozialer Ausschluss“ in den Förderaufrufen „Update Hamburg“. Durch die Öffnung von Finanzierungswegen werden sozialunternehmerische Impulse für eine diskriminierungsärmere Stadtgesellschaft geschaffen. <i>Implementierungsphase: 2024</i> <i>Indikatoren: 2024: In den Förderaufrufen „Update Hamburg“ wird unter dem Dachthema „Soziale Teilhabe“ das Handlungsfeld „Diskriminierung und Sozialer Ausschluss“ berücksichtigt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Ziel 2: Perspektivenvielfalt in Verwaltungsentscheidungen stärken

	Maßnahmenbeschreibung
2.1	Diskriminierungssensible Beteiligungsprozesse (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Über die Stabsstelle Beteiligung von Bürger*innen der BWFGB werden (in Kooperation mit dem Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum der Sozialbehörde) regelhaft die Fortbildungsreihen „Kinder- und Jugendbeteiligung“ sowie „Beteiligung von Bürger*innen: Recht, Haltung, Ziel, Strategie, Methode“ angeboten. In beiden Fortbildungen soll das Thema Antidiskriminierung künftig stärker berücksichtigt und in bestehende Beteiligungsmethoden und -werkzeuge implementiert werden. Modernes Verwaltungshandeln setzt stark auf Beteiligungsprozesse. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2025</i> <i>Indikatoren: 2025: Eine Vorgehensweise zur Berücksichtigung von Antidiskriminierung in den Fortbildungsreihen ist bestimmt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
2.2	Diversitäts- und diskriminierungssensible Beteiligungsinstrumente (BSW)

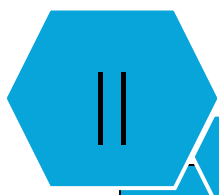
	<i>Beschreibung:</i> Die BSW überprüft ihre Leitfäden „Alles inklusive!“ (Leitfaden zur Beteiligung im Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung) und „Hamburg gemeinsam gestalten“ darauf, wie die Themen Diversität und Antidiskriminierung stärker berücksichtigt werden können. Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE): Die Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten und der Eigenaktivität der Bewohner*innen gehören zu den Leitzielen des Rahmenprogramms Integrierte Stadtteilentwicklung. Der Leitfaden soll sowohl Grundsätze und Rahmenbedingungen der Beteiligung in RISE als auch Beteiligungsstandards stärker in den Fokus nehmen. Stadtwerkstatt: Diversität und Diskriminierungsfreiheit sind zentrale Qualitätsziele bei der Bürger*innenbeteiligung in der Stadtentwicklung. Im Zuge der Neuauflage der Broschüre „Hamburg gemeinsam gestalten“ werden diese Inhalte noch zentraler in den Fokus genommen und Empfehlungen zur Anwendung in Beteiligungsverfahren gegeben. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2024: Der Leitfaden zur Beteiligung im Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung ist überarbeitet und umfasst auch Empfehlungen zu diversitäts- und diskriminierungssensibler Beteiligung. 2024: Der Leitfaden „Hamburg gemeinsam gestaltet“ ist überarbeitet und umfasst auch Empfehlungen zu diversitäts- und diskriminierungssensibler Beteiligung. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
--	---



Ziel 3: Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit unterstützen

	Maßnahmenbeschreibung
3.1	Prüfauftrag: Empowerment-Fonds für die Bezirke (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB prüft die Einrichtung eines Empowerment-Fonds für die Bezirke. Aus dem Fonds sollen Bezirksämter Mittel erhalten können, um niedrigschwellig intersektionale Empowerment-Projekte zu unterstützen. Die themen- und zielgruppenspezifische Ausgestaltung des Fonds wird zusammen mit den Bezirksämtern entwickelt. Über Selbstermächtigung die Teilhabe an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen zu unterstützen, ist ein zentrales Element jeder Antidiskriminierungspolitik. <i>Implementierungsphase:</i> 2026 – 2027 <i>Indikatoren:</i> 2026: Ein Prüfergebnis liegt vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
3.2	Unterstützung Betroffener von struktureller Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt (Sozialbehörde) <i>Beschreibung:</i> Die Sozialbehörde fördert zielgruppenorientierte Maßnahmen, die struktureller Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt ent-

	gegenwirken und die Zielgruppen entsprechend unterstützen und empowern. Dabei werden in den Maßnahmen teilweise auch mehrere (sich wechselseitig verstärkende) Benachteiligungskategorien in den Blick genommen. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2028</i> <i>Indikatoren: 2025: Mindestens zwei Maßnahmen sind in die Umsetzung gebracht.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
3.3	Empowerment-Räume für Beschäftigte der Verwaltung (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB prüft, inwieweit Empowerment-Räume für Beschäftigte der Verwaltung eingerichtet werden können. Dabei wird die Fachexpertise der Referate, die für die einzelnen Diskriminierungskategorien zuständig sind, einbezogen. „Safe(r) spaces“ sind Orte, an denen Menschen frei von Diskriminierung sein und ihre Potenziale entfalten können. Diesen Räumen kommt eine hohe Bedeutung bei der Bewältigung von Benachteiligung und Ausgrenzung zu. <i>Implementierungsphase: 2026 – 2027</i> <i>Indikatoren: 2027: Ein Prüfergebnis liegt vor.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
3.4	Awareness-Konzept mit QR-Codes (Bezirksamt Mitte) <i>Beschreibung:</i> Das Bezirksamt Mitte entwickelt ein sogenanntes „Awareness-Konzept“. In seinem Rahmen werden QR-Codes an den Toiletten angebracht, die zu einer Internetseite führen, auf der verschiedene Unterstützungsangebote aufgeführt und verlinkt sind, wie beispielsweise die AGG-Beschwerdestelle. In Konfliktsituationen und bei Erfahrungen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung soll ein möglichst niedrigschwelliger Zugang zu Unterstützungsangeboten gewährleistet und ein Bewusstsein für Diskriminierung geschaffen werden. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2025</i> <i>Indikatoren: 2025: Das Awareness-Konzept liegt vor. Die QR-Codes sind angebracht.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Erkenntnisgrundlagen

Ziel 4: Erkenntnisse zu Diskriminierung und Vielfalt ausbauen

	Maßnahmenbeschreibung
4.1	Diversitätsdashboard (PA) <i>Beschreibung:</i> Das PA entwickelt ein sogenanntes „Diversitätsdashboard“, eine Vielfaltsübersicht. Auf dem Diversitätsdashboard stellt das

	PA relevante Diversitätsdaten und -kennzahlen der Beschäftigtenstruktur der FHH visuell dar, die für die Formulierung und Durchführung von Antidiskriminierungsmaßnahmen relevant sein können. Verbesserte Datengrundlagen und das Schließen von Erkenntnislücken tragen dazu bei, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen noch wirkungsvoller geplant, umgesetzt und evaluiert werden können. <i>Implementierungsphase: 2026</i> <i>Indikatoren: 2026: Es gibt ein Diversitäts-Dashboard.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
4.2	Sammlung und Auswertung von Daten der AGG-Beschwerdestellen (PA) <i>Beschreibung:</i> Das PA entwirft einen niedrigschwelligen Erhebungsbogen für Diskriminierungsfälle, den alle AGG-Beschwerdestellen der Dienststellen der FHH zur Dokumentation verwenden. Die Dokumentationen werden anschließend in anonymisierter Form alle zwei Jahre zum übergreifenden Erkenntnisgewinn vom PA ausgewertet und die Auswertung den Behörden zur Verfügung gestellt. Um wirksame Maßnahmen gegen Diskriminierung gegenüber Verwaltungsmitarbeitenden zu ergreifen, bedarf es Erkenntnisse darüber, in welchen Fallkonstellationen und aufgrund welcher Verfahren und ungeschriebener Regeln Diskriminierung innerhalb der Hamburger Verwaltung auftritt. <i>Implementierungsphase: 2026 – 2027</i> <i>Indikatoren: 2026: Es gibt einen Erhebungsbogen. 2027: Eine erste Abfrage ist erfolgt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
4.3	Aufbereitung von Beschwerden an die Verwaltung (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Anknüpfend an die Verbesserung der Beschwerdewege (siehe Maßnahme 12.1) entwirft die BWFGB einen Erhebungsbogen für Diskriminierungsfälle der Verwaltung gegenüber Bürger*innen. Diesen Bogen verwenden alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter zur Dokumentation. Die Dokumentationen werden anschließend in anonymisierter Form von der BWFGB alle zwei Jahre ausgewertet. Die einheitliche Dokumentation und zentrale Auswertung von Diskriminierungsfällen ermöglicht einen übergreifenden Erkenntnisgewinn. <i>Implementierungsphase: 2026 – 2029</i> <i>Indikatoren: 2026: Ein Erhebungsbogen für Diskriminierungsfälle der Verwaltung gegenüber Bürger*innen liegt vor. 2027: Der Erhebungsbogen wird in allen Fachbehörden, Senats- und Bezirksamtern genutzt. 2029: Eine erste Auswertung durch die BWFGB ist erfolgt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
4.4	Diskriminierungsreport Hamburg (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden im Rahmen des von der FHH geförderten Antidiskriminierungsbüros (siehe Maßnahme 11.1) Beratungsfälle ausgewertet. Es

wird aufgezeigt, **in welchen Lebensbereichen Diskriminierung in Hamburg besonders virulent** ist und welche **Handlungsstrategien** sich **zum Abbau von Diskriminierung** aus den konkreten Beratungsfällen ergeben. Ein Report hilft, um notwendige strukturelle Veränderungen und Ansatzpunkte für eine diskriminierungskritische Praxis identifizieren zu können.

Implementierungsphase: 2026 – 2027

Indikatoren: 2027: Der Träger **basis & woge e.V.** hat ausgehend von seiner Beratungsarbeit im Projekt „Antidiskriminierungsbüro Hamburg“ einen **Diskriminierungsreport Hamburg für das Jahr 2027 vorgelegt**.

► [Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.](#)



Aktivierung der Zivilgesellschaft und Unternehmen

Ziel 5: Antidiskriminierungskompetenz stärken

Maßnahmenbeschreibung	
5.1	Diversitätsorientierte Schul- und Unterrichtsentwicklung (BSB) <i>Beschreibung:</i> Das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung entwickelt ein intern abgestimmtes Unterstützungsangebot für Schulen zur diversitätsorientierten Schul- und Unterrichtsentwicklung in den Bereichen Organisations-, Unterrichts- und Personalentwicklung. Dazu gehören die Durchführung von schulinternen Fortbildungen bzw. pädagogischen Jahreskonferenzen sowie die Vermittlung von Diversitätsprozessbegleitungen. Die Nutzung der Unterstützungsangebote für Schulen wird fortlaufend dokumentiert. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2029</i> <i>Indikatoren:</i> 2025: Das Angebot liegt vor. 2029: Die Nutzung der Unterstützungsangebote ist jährlich ab 2026 dokumentiert worden. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
5.2	Weiterbildung sozialpädagogischer Fach- und Führungskräfte (Sozialbehörde) <i>Beschreibung:</i> Zur Implementierung der überarbeiteten und neu erschienenen „Hamburger Bildungsleitlinien“ wird das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum (SPFZ) Fortbildungen anbieten, die gezielt für Fach- und Führungskräfte Themen der vorurteilsbewussten, anti-rassistischen und diskriminierungsfreien Kompetenzentwicklung behandeln. Deshalb wird „Vielfalt gestalten“ im Jahresprogramm 2025 ein neuer Schwerpunkt sein – welchem der Fortbildungsrat im August 2024 zugestimmt hat. Sowohl hier als auch im Qualifizierungsprogramm Kindertagespflege werden Fortbildungen zu unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen angeboten. Die systematisch angebotenen Fortbildungen für sozialpädagogische Fach- und Führungskräfte und Kindertagespflegepersonen werden jährlich evaluiert und weiterentwickelt.

	<i>Implementierungsphase: 2024</i> <i>Indikatoren: 2024:</i> Der Fortbildungsbeirat des SPFZ hat den neuen Schwerpunkt „Vielfalt gestalten“ für das Jahresprogramm 2025 beschlossen. 2025: Der Schwerpunkt wurde mit den entsprechenden Maßnahmen umgesetzt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
5.3	Senior*innen-Treffs als Austauschräume (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die „Fortbildungs- und Servicestelle für Seniorentreffs“ schult, berät und unterstützt Treffpunktleitungen stärker bei der Entwicklung und Etablierung einer auf Antidiskriminierung und Diversität ausgerichteten Willkommenskultur. Es gilt den Umstand zu berücksichtigen, dass ältere Menschen häufig von intersektionaler und Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. <i>Implementierungsphase: 2026</i> <i>Indikatoren: 2026:</i> Eine Vorgehensweise zur Förderung von Antidiskriminierung und Diversität in den Treffpunkten durch die Fortbildungs- und Servicestelle für Senior*innentreffs ist bestimmt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
5.4	Antidiskriminierung in Schlüsselberufen (alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter) <i>Beschreibung:</i> Alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter überprüfen die Aus- und Fortbildungen, auf die sie Einfluss nehmen können, dahingehend, ob Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenzen stärker verankert werden sollten. Hierbei ist von besonderer Bedeutung, ob Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenzen aufgrund des Berufsfeldes eine besondere Bedeutung einnehmen (zum Beispiel soziale Berufe, lehrende Tätigkeiten, Justizberufe, medizinische und pflegende Berufe, Sicherheitsberufe). Insbesondere in Berufen mit starken Näheverhältnissen und Vertrautheiten zu Kund*innen, starken Hierarchien oder Abhängigkeitsverhältnissen werden Antidiskriminierungskompetenzen in Aus- und Fortbildungen verankert, wodurch niedrigschwellig und verbindlich eine Vielzahl von Personen erreicht wird. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2029</i> <i>Indikatoren: 2025:</i> Die Schlüsselberufe sind identifiziert. 2027: Bei allen Schlüsselberufen liegt ein Prüfergebnis vor. 2029: Das Prüfergebnis wurde umgesetzt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Ziel 6: Antidiskriminierungsengagement fördern

	Maßnahmenbeschreibung
6.1	Vernetzung von Antidiskriminierungsaktiven an Schulen (BSB)

	<i>Beschreibung:</i> Das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung konzipiert unter Mitwirkung entsprechender Arbeitsgruppen ein digitales Board, in dem bestehende Vernetzungsformate in Bezug zu den Diversitätsdimensionen abgebildet werden. Dieses wird für Vernetzungsaktivitäten schulischen und außerschulischen Akteur*innen zur Verfügung gestellt und kontinuierlich weitergeführt. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Es liegt ein digitales Board vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.2	Hochschulen als Lernort (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> In Abstimmung mit der BWFGB werden Hochschulen das Thema „Hochschule als Lernort zum Thema Antidiskriminierung“ insbesondere im Rahmen von Fachtagen, Konferenzen, Veranstaltungen, Kolloquien noch stärker in den Blick nehmen. Bildungsinstitutionen kommt auf allen Ebenen eine besondere Rolle in der Antidiskriminierungsarbeit zu. Studierende sollen dazu befähigt werden, Diskriminierung in ihrem Fachgebiet zu erkennen, ihr entgegenzuwirken sowie unterschiedliche Werte gegeneinander abzuwägen. <i>Implementierungsphase:</i> 2026 – 2027 <i>Indikatoren:</i> 2026: Mindestens eine Hochschule hat ein Veranstaltungsformat zum Thema „Hochschule als Lernort zum Thema Antidiskriminierung“ realisiert. 2027: Mindestens zwei weitere Hochschulen haben ein Veranstaltungsformat zum Thema „Hochschule als Lernort zum Thema Antidiskriminierung“ realisiert. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.3	Diversitätsbewusste Entwicklung von Organisationen im Gesundheitswesen anregen (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die Akteur*innen der Gesundheitsversorgung in Hamburg streben eine Vernetzung an, um Wissen, Ressourcen und Erfahrungen zu diversitätsorientierter Organisationentwicklung zu teilen, Kooperationen aufzubauen und Synergien zu schaffen. Das in den verschiedenen Institutionen bereits vorhandene Wissen (zum Beispiel Empowerment für Diversität der Mercator Stiftung) soll mit weiteren Akteur*innen (zum Beispiel Gesundheitsamt des BA Altona) geteilt werden, um möglichst viele Akteur*innen der Gesundheitsversorgung in Hamburg auf dem Weg zu einer diversitätsbewussten Organisation zu unterstützen. Hierzu wird die Arbeitsgruppe Diversity des UKE unter Beteiligung weiterer Hamburger Akteur*innen im 4. Quartal 2024 die konkrete Ausplanung starten und Format, Setting und Indikatoren erarbeiten. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2024: Format und Setting für den Wissenstransfer sind erarbeitet. 2025: Die Maßnahme wird umgesetzt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.4	Antidiskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (BSW)

	<i>Beschreibung:</i> Die BSW fördert durch Sensibilisierung, Vernetzung und Dialog die Auseinandersetzung mit dem Thema (Anti-)Diskriminierung in der Wohnungswirtschaft. Sie adressiert das Thema im Rahmen des Bündnisses für das Wohnen in Hamburg an ihre Bündnispartner*innen und wirbt für Maßnahmen gegen Diskriminierung in der Vermietungspraxis sowie bei diskriminierendem Verhalten unter Nachbar*innen. Die BSW prüft, inwieweit das Thema Antidiskriminierung in einem etwaigen Bündnisvertrag für die 23. Legislaturperiode verankert werden kann. Das städtische Wohnungsunternehmen SAGA, das bereits über ein mehrstufiges Verfahren zur Wohnraumvergabe verfügt, um Ungleichbehandlung zu verhindern, überprüft seine Kommunikation mit Mieter*innen auf Antidiskriminierungspotenziale und entwickelt sie weiter. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2027</i> <i>Indikatoren:</i> 2025: Die Verankerung des Themas Antidiskriminierung in einem etwaigen Bündnisvertrag für die 23. Legislaturperiode wurde geprüft. 2026: Die Prüfung der Kommunikation mit Mieter*innen durch die SAGA hat stattgefunden. Die identifizierten Maßnahmen sind in der Umsetzung. 2027: Es hat ein Dialogformat mit dem Bündnis für das Wohnen in Hamburg zu dem Thema Antidiskriminierung stattgefunden. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.5	Antidiskriminierung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB vereinbart mit den staatlichen Hamburger Hochschulen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, dass alle Hochschulen Diversitätskonzepte gemäß des Hamburger Hochschulgesetzes vorlegen. Drei Jahre nach Konzeptvorlage legen die Hochschulen Erfahrungsberichte zur Umsetzung der Konzepte vor. Im Hamburger Hochschulgesetz ist festgeschrieben, dass alle Hochschulen ein Konzept zum produktiven Umgang mit Vielfalt vorlegen sollen. Mit den zusätzlichen Erfahrungsberichten ist neben der gesetzlichen Verpflichtung gewährleistet, dass die Hochschulen ihre Bemühungen stetig reflektieren, fortsetzen und verbessern. <i>Implementierungsphase: 2024</i> <i>Indikatoren:</i> 2024: In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen ist ein Diversitäts-Konzept inklusive Erfahrungsberichte vorgesehen. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.6	Antidiskriminierungsimpulse in die Stadtwirtschaft (FB) <i>Beschreibung:</i> In der Konzeption des Monitorings und Berichtswesens zur Stadtwirtschaftsstrategie wird die FB gezielt auch die Entwicklungen der Stadtwirtschaft in den Bereichen Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung prüfen. Die Hamburger Stadtwirtschaft hat als öffentliche Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion inne und setzt in den Steuerungsbereichen Diversität und Antidiskriminierung Standards. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2029</i>

	Indikatoren: 2025: Ein Monitoring-Konzept liegt vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.7	Antidiskriminierungsimpulse in Unternehmen (Sozialbehörde) <i>Beschreibung:</i> Ab 2026 soll der Schwerpunkt der von der Sozialbehörde gesteuerten IQ-Projekte (Integration durch Qualifizierung) auf ausländischen Fachkräften liegen, damit diese als Diversitäts-Expert*innen mit eigener Zuwanderungsgeschichte den Wandlungsprozess in den Unternehmen aktiv mitgestalten. Ausländische Fachkräfte sollen zu Führungskräften und zu ausbildungsbefähigten Personen weitergebildet werden. Auch sollen Künstliche Intelligenz und virtuelle Realität in den Antidiskriminierungs-Schulungskonzepten eingesetzt werden. Die Sozialbehörde regt über die von ihr gesteuerten Projekte Bedingungen in Unternehmen an, um ausländischen Fachkräften eine dauerhafte Perspektive in Unternehmen zu bieten. <i>Implementierungsphase:</i> 2026 – 2028 <i>Indikatoren:</i> 2026: Es liegt ein Konzept vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
6.8	Prüfauftrag: Antidiskriminierungsimpulse durch das Fachkräftenetzwerk (Sozialbehörde, BWFG) <i>Beschreibung:</i> Es wird geprüft, ob im Rahmen des Fachkräftenetzwerks – insbesondere als Kooperation zwischen den Sozialpartnern (UV Nord und DGB) – ein Pilotprojekt aufgesetzt werden kann, um für kleine und mittlere Unternehmen konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Schaffung einer diskriminierungsfreien und diversitätsbewussten Arbeitsumgebung zu entwickeln. Die Erkenntnisse sollen anschließend verbreitet werden. Die BWFG und die Sozialbehörde begleiten den Prozess. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Ein Prüfergebnis liegt vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Sensibilisierung und Organisationsentwicklung der Verwaltung

Ziel 7: Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz erhöhen

	Maßnahmenbeschreibung
7.1	Definition „Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz“ (PA) <i>Beschreibung:</i> Das PA definiert Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz in Kooperation mit der BWFG. Die Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses von Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz in der Hamburger Verwaltung ist

	grundlegend für die Erarbeitung einheitlicher Qualitätsstandards für die Querschnittsaufgabe Antidiskriminierung. <i>Implementierungsphase: 2025</i> <i>Indikatoren: 2025: Eine Definition von Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz liegt vor.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.2	Ausrollen Kompetenzdefinition und fachspezifische Erweiterung in Aus- und Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende (alle Behörden) <i>Beschreibung: Alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter überprüfen die Aus- und Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende, die sie anbieten bzw. die sie verantworten, anhand der Kompetenzdefinition (siehe Maßnahme 7.1). Sie erweitern die Fortbildungen, wenn Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenzen noch nicht hinreichend vorgesehen sind. Darüber hinaus überprüfen die vorgenannten Stellen, ob aufgrund der spezifischen Anforderungen des Ausbildungs- oder Fortbildungsberufes eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Antidiskriminierung erforderlich ist und passen die Inhalte entsprechend an.</i> In einer vielfältigen und heterogenen Stadt wie Hamburg stellt Diversitätskompetenz in der Regel in allen Stellen des öffentlichen Dienstes eine erforderliche Schlüsselkompetenz dar. Durch die Verankerung von Diversitätskompetenzen in bestehende Aus- und Fortbildungen kann eine Vielzahl von Beschäftigten niedrigschwellig erreicht werden. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2029</i> <i>Indikatoren: 2027: Die Prüfergebnisse liegen vor. 2029: Die Aus- und Fortbildungen wurden entsprechend angepasst.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.3	Verankerung von Antidiskriminierung in Führungskräftefortbildungen (PA) <i>Beschreibung: Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenzen werden strukturell in Führungskräftefortbildungen aller Führungsrollen der Hanse-Akademie verankert.</i> Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung bei der Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung zu. Sie prägen maßgeblich das Klima in ihrem Arbeitsumfeld, leben vor, wie mit Diskriminierung umzugehen ist und können als Vertrauensperson für ihre Mitarbeiter*innen dienen, die von Diskriminierung betroffen sind. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2026</i> <i>Indikatoren: 2026: Antidiskriminierungs- und Diversitätsinhalte haben Eingang gefunden in die Führungskräftefortbildungen der Hanse-Akademie.</i> ► Hier klicken um, zurück zum Text zu kommen.
7.4	Beurteilungswesen (PA)

	<i>Beschreibung:</i> Das Personalamt prüft, in welchem Umfang das Thema Diversitätskompetenz in das Beurteilungswesen aufgenommen werden kann. In einer vielfältigen und heterogenen Stadt wie Hamburg stellt Diversitätskompetenz in allen Stellen des öffentlichen Dienstes eine erforderliche Schlüsselkompetenz dar, weshalb sie auch im Beurteilungswesen berücksichtigt werden muss. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Ein Prüfergebnis liegt vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.5	Kommunikation der Antidiskriminierungsstrategie (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB stellt den Behörden die Ziele der Strategie in zu entwickelnden Formaten praxisnah vor, Diversitätsinteressierte werden identifiziert und gegebenenfalls weitere Pilotprojekte und Maßnahmen akquiriert. Die Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstrategie bietet einen geeigneten Anlass, über Antidiskriminierung und Diversität ins Gespräch zu kommen und die Themen so weiter in das Bewusstsein der Behördenmitarbeitenden zu rücken. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Es hat mindestens eine Strategie-Vorstellung stattgefunden. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.6	Antidiskriminierungskompetenz in Berufungen (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Es werden Workshops zu „unconscious bias“ für Berufungskommissionen, Mitglieder von Personalauswahlkommissionen und Führungskräfte an Hochschulen ausgebaut bzw. erstmals angeboten. An verschiedenen Fakultäten werden zudem Trainings zur Stärkung der Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz durchgeführt. Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium bzw. eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. <i>Implementierungsphase:</i> bis 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: An mindestens zwei Hochschulen wurden Workshops zu „unconscious bias“ angeboten. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.7	Kurzworkshops zu diversitätssensibler Führung (BJV) <i>Beschreibung:</i> Die BJV bietet für ihre Führungskräfte Kurzworkshops zu diversitätssensibler Führung an. Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung bei der Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung zu: Sie prägen maßgeblich das Klima in ihrem Arbeitsumfeld, leben vor, wie mit Diskriminierung umzugehen ist und können als Vertrauensperson für ihre Mitarbeiter*innen dienen.

	<i>Implementierungsphase: 2024</i> <i>Indikatoren: 2024: Es haben Kurzworkshops stattgefunden.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.8	Berücksichtigung von Diversitäts-Dimensionen und Antidiskriminierung im Führungsleitbildprozess (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB entwickelt im Rahmen ihres Führungsleitbildprozesses neue Maßnahmen bzw. bestehende Maßnahmen konzeptionell weiter, sodass die Sensibilisierung für unterschiedliche Diversitätsdimensionen und Antidiskriminierung gestärkt wird, unter anderem durch Ergänzungen für die Checkliste der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MAVG) und innerhalb der Vor- und Nachbereitung von Führungsfeedbacks. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2026</i> <i>Indikatoren: 2026:</i> Konzepte zur Erweiterung der MAVG-Checkliste, zu einem niedrighschwelligem Angebot für Führungsfeedbacks und ggf. weitere Maßnahmen liegen vor. Die Maßnahmen sind pilotiert und wurden auf dem Sharepoint veröffentlicht. 2029: Es fanden regelhafte Angebote in der BWFGB statt, die unter den BWFGB-Beschäftigten beworben wurden. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.9	Dynamisches Handbuch „Antidiskriminierung und Diversität“ (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Es wird im Rahmen des Projekts „Diversitynergy“ (siehe Maßnahme 8.2) ein fortwährend wachsendes und online lesbares Handbuch entwickelt, in welchem Informationen zu den Themen Antidiskriminierung und Diversität leicht verständlich und zugänglich für Mitarbeitende der Verwaltung zur Verfügung stehen. Mit einem dynamischen Handbuch entsteht ein lebendiges Wissensmanagement, welches den Einstieg in die Themen praxisnah ermöglicht und Vernetzungsmöglichkeiten schafft. <i>Implementierungsphase: 2025 – 2028</i> <i>Indikatoren: 2028:</i> Ein Handbuch zum Thema Antidiskriminierung für die Hamburger Verwaltung steht online zur Verfügung. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.10	Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Perspektiven im Gleichstellungsbereich (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB strebt an, Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Perspektiven beispielsweise im Rahmen von Veranstaltungen oder bilateralen Gesprächen, noch gezielter in den Gleichstellungsbereich im Allgemeinen und in das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm im Besonderen einzubringen. Sowohl Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter als auch die organisierte Zivilgesellschaft sollen weiter zu den Themen Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert werden.

	<i>Implementierungsphase: 2024 – 2029</i> <i>Indikatoren: 2025: Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Perspektiven wurden im Rahmen mindestens eines Formates im Gleichstellungsbereich thematisiert.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
7.11	Diversitätskalender (Sozialbehörde) <i>Beschreibung:</i> Die Sozialbehörde erstellt einen importierbaren Kalender, der sich am bereits sehr etablierten Kalender der Charta der Vielfalt orientiert und tagesspezifische Hinweise auf diversitätsrelevante Ereignisse wie zum Beispiel Gedenktage oder religiöse Feiertage enthält. Der Kalender wird in einem ersten Schritt den Beschäftigten der Sozialbehörde zur Verfügung gestellt. Die Sozialbehörde prüft, ob und wie der Kalender auch den Beschäftigten der anderen Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter zur Verfügung gestellt werden kann. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2025</i> <i>Indikatoren: 2024: Der Kalender wurde den Beschäftigten der Sozialbehörde zur Verfügung gestellt. 2025: Ein Prüfergebnis liegt vor.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Ziel 8: Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit aufbauen

	Maßnahmenbeschreibung
8.1	Arbeitskreis Antidiskriminierung (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Unter der gemeinsamen Klammer „Antidiskriminierung“ wird ein Arbeitskreis der Behörden gegründet, die für eine Diskriminierungskategorie oder kategorienübergreifend für Antidiskriminierung zuständig sind. Einmal jährlich wird das Personalamt an dem Arbeitskreis teilnehmen. Es sollen weitere Fachbehörden, Senats- oder Bezirksamter sowie externe Expert*innen eingeladen werden. Die Vernetzung ermöglicht es, Synergien noch systematischer zu erkennen, gemeinsame Anliegen zu bündeln, voneinander zu lernen sowie diskriminierende Strukturen zu identifizieren und zu verändern. <i>Implementierungsphase: 2025</i> <i>Indikatoren: 2025: Der Arbeitskreis Antidiskriminierung ist eingerrichtet und hat mindestens einmal getagt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.2	Projekt zur Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Das Projekt „Diversynergy“ fördert die Maßnahmen-Umsetzung zur Antidiskriminierungsstrategie durch Beratung, Vernetzung und Wissensmanagement. Die Antidiskriminierungsstrategie beinhaltet viele Ziele, die alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter betreffen. Vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage setzt das Projekt „Diversynergy“ hier gezielt auf behördenübergreifende Synergien und Ressourcenbündelung.

	So sollen in ausgewählten Pilotbehörden zunächst diskriminierungsfreie Strukturen und Prozesse zur Zielerreichung erprobt und anschließend in Form von Blaupausen auf alle Behörden skaliert werden. Das Projekt unterstützt die Behörden bei der Entwicklung und Erprobung der Blaupausen und baut eine Struktur des nachhaltigen organisationalen Voneinander-Lernens und der Wissenssicherung auf. Von „Diversynergy“ wird auch ein dynamisches Handbuch entwickelt (siehe Maßnahme 7.9) und eine Vernetzungsplattform gegründet (siehe Maßnahme 8.3). <i>Implementierungsphase: 2024 – 2029</i> <i>Indikatoren: 2024: Das Projekt ist gestartet. 2029: Alle Meilensteine des Projekts wurden umgesetzt und der Projektbericht wurde erstellt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.3	Behördenübergreifende Vernetzungsplattform zu Antidiskriminierung und Diversität (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Das Projekt „Diversynergy“ baut eine Vernetzungsplattform auf, um die Ergebnisse der Pilotprojekte im Rahmen der Antidiskriminierungsstrategie breit zu kommunizieren und zu ermöglichen, dass alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter voneinander lernen. Die Plattform ist Teil des Projekts „Diversynergy“ (siehe Maßnahme 8.2). Die Sensibilisierung für Antidiskriminierungs- und Diversitätsthemen wird gefördert und eine schnellere, behördenübergreifende Umsetzung und Verbreitung von innovativen Ansätzen im Themenbereich werden gestärkt. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2027</i> <i>Indikatoren: 2026: Eine Vernetzungsplattform ist aufgebaut. 2027: Die Vernetzungsplattform wird zur Verbreitung von Projektergebnissen genutzt.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.4	Diversitätsmanagement in den Bezirksämtern (alle Bezirksämter) <i>Beschreibung:</i> Die Bezirksämter etablieren ein Diversitätsmanagement. In allen Bezirksämtern werden nachhaltige Strukturen verankert, die die unterschiedlichen Perspektiven, Hintergründe und Eigenschaften von Mitarbeitenden und Bürger*innen wertschätzen und nutzen sowie diskriminierende Strukturen und Prozesse verändern. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden bestmöglich entfalten können und die Verwaltungsdienstleistungen noch bürgernäher zu gestalten. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2029</i> <i>Indikatoren: 2029: In allen Bezirksämtern ist ein Diversitätsmanagement etabliert.</i> ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.5	Leitfaden für Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (PA)

	<i>Beschreibung:</i> Das PA entwickelt einen Leitfaden, der aufzeigt, wie eine AGG-Beschwerdestelle ausgestaltet sein sollte, damit sie ihrer Funktion, Beschwerden bei Diskriminierung zu bearbeiten, noch besser gerecht werden kann. Alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter sind verpflichtet, ihre eigenen AGG-Beschwerdestellen anhand des Leitfadens zu überprüfen und unter Berücksichtigung der internen Strukturen und Abläufe ggf. anzupassen. Wirksam aufgestellte AGG-Beschwerdestelle führen dazu, dass Mitarbeitende diese Beschwerdestellen stärker nutzen, (strukturelle) Diskriminierung in der Verwaltung sichtbar wird und Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2026 <i>Indikatoren:</i> 2025: Es liegt ein Leitfaden vor. 2026: Alle Fachbehörden, Bezirks- und Senatsämter haben ihre AGG-Beschwerdestellen anhand des Leitfadens überprüft. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.6	Fortbildung für die Mitarbeitenden der Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (PA) <i>Beschreibung:</i> Das PA bietet in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Aus- und Fortbildung eine Fortbildung für AGG-Beschwerdestellen an, um das Wissen zu Diskriminierung und zum AGG auszubauen. Durch die Qualifizierung der Mitarbeitenden wird eine noch professionellere und diskriminierungssensiblere Bearbeitung der Beschwerde gewährleistet. <i>Implementierungsphase:</i> 2026 – 2027 <i>Indikatoren:</i> 2027: Das ZAF hat eine Fortbildung angeboten. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.7	Vernetzung zwischen den Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (PA) <i>Beschreibung:</i> Das PA prüft, ob und wie eine Vernetzung zwischen den AGG-Beschwerdestellen aufgebaut werden kann, um die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und den Austausch mit anderen zu stärken. Ein niedrigschwelliger Austausch zwischen den AGG-Beschwerdestellen regt zum gegenseitigen Lernen an und führt zu einem Ausbau von Fachkompetenz. Bei eingehenden Beschwerden bietet das Netzwerk die Möglichkeit der kollegialen Beratung. <i>Implementierungsphase:</i> 2026 <i>Indikatoren:</i> 2026: Es liegt ein Prüfergebnis vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.8	Innerbehördliche Beratung bei Diskriminierung (BJV) <i>Beschreibung:</i> Die BJV entwickelt – neben den bestehenden Beschwerdestellen nach dem AGG – ein leicht zugängliches Beratungsangebot.

	Mitarbeitende, die Diskriminierung erfahren, sollen unterstützt und gestärkt werden, indem sie sich niedrigschwellig beraten lassen können, ohne dass ein formales Beschwerdeverfahren in Gang gesetzt wird. <i>Implementierungsphase: 2024</i> <i>Indikatoren: 2024:</i> Das Beratungsangebot ist eingerichtet und bekannt gemacht. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.9	Etablierung von Antidiskriminierungsstrategien bzw. Aktualisierung bestehender Strategien an Hochschulen (BWFGb) <i>Beschreibung:</i> Es werden an mindestens zwei Hochschulen Antidiskriminierungsstrategien bzw. -richtlinien verabschiedet, bereits bestehende Strategien oder Richtlinien werden im Bedarfsfall aktualisiert. Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium bzw. eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. <i>Implementierungsphase: bis 2025</i> <i>Indikatoren: 2025:</i> Es gibt an mehreren Hochschulen eine Antidiskriminierungsstrategie bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
8.10	Stärkung der Beratungs-, Anlauf- und Sensibilisierungsstrukturen zu Diskriminierung an Hochschulen (BWFGb) <i>Beschreibung:</i> Es gibt mindestens in zwei Hochschulen neue Strukturen im Hinblick auf die Beratungs- und Beschwerdestellen zu Diskriminierung (beispielsweise ein Zentrum für Antidiskriminierung oder ein Netzwerk der unterschiedlichen Beratungsstellen). Die jeweiligen Maßnahmen berücksichtigen die hochschulindividuellen Ausrichtungen und Gegebenheiten. Die Maßnahmen dienen der Stärkung und Professionalisierung bestehender Antidiskriminierungsstrukturen und damit dem Ziel, noch besser zu einem Antidiskriminierungsklima an Hochschulen beizutragen und die Qualität bereits bestehender Antidiskriminierungsmaßnahmen stetig zu verbessern. Sie wirken präventiv gegen Benachteiligungen in die Zivilgesellschaft hinein. Mit den neuen Ansätzen können im Hochschulkontext Erfahrungen gesammelt werden, die auch den Austausch der Hochschulen untereinander zu best practices fördern können. <i>Implementierungsphase: bis 2025</i> <i>Indikatoren: 2025:</i> Es gibt ein Zentrum Antidiskriminierung an einer Hochschule. Es wird an mindestens einer weiteren Hochschule ein Netzwerk der unterschiedlichen Beratungsstellen etabliert. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Ziel 9: Strukturen, Prozesse und Instrumente diskriminierungsfrei gestalten

	Maßnahmenbeschreibung
9.1	Diskriminierungsarme (Verwaltungs-)Verfahren (alle Behörden) <i>Beschreibung:</i> Alle Fachbehörden, Bezirks- und Senatsämter überprüfen im Rahmen ihrer Zuständigkeit mindestens ein (Fach-)Verfahren auf Diskriminierungsrisiken und passen dieses an. Die BWFGB initiiert den Prozess und bietet den Dienststellen unterstützend an, den Prozess inhaltlich zu begleiten. Um struktureller Diskriminierung zu begegnen, müssen (Fach-)Verfahren auf ihre Diskriminierungsrisiken hin überprüft und entsprechend angepasst werden. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2029 <i>Indikatoren:</i> 2029: Alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter haben mindestens ein (Fach-)Verfahren auf Diskriminierungsrisiken hin überprüft und gegebenenfalls angepasst. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
9.2	Leitfaden für eine digital barrierefreie Kommunikation in Wort und Bild (SK) <i>Beschreibung:</i> Die SK plant im Rahmen des Projekts „Digital barrierefrei - einfach für alle“ einen Leitfaden zur digital barrierefreien Kommunikation für Content-Ersteller*innen. Dabei soll unter anderem auch auf die Grundsätze der 2024 veröffentlichten DIN-Norm zur einfachen Sprache verwiesen werden (Relevanz, Auffindbarkeit, Verständlichkeit und Anwendbarkeit). Wenn digitale Inhalte sprachlich und technisch leichter zugänglich sind, kann das neue Barrieren verhindern und bestehende Barrieren abbauen. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 – 2026 <i>Indikatoren:</i> 2025: Der Leitfaden wird im FHH Portal des Projekts „Digital barrierefrei“ und in anderen Kommunikationskanäle der Stadt Hamburg veröffentlicht und beworben. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
9.3	Kund*innenbefragung zur Verständlichkeit (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB wird die regelhafte Kund*innen-Befragung zu den Dienstleistungen der Bezirksämter zunächst temporär um eine Frage zur Verständlichkeit seiner Informationen ergänzen. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Befragung wird sodann geprüft, inwieweit eine Frage zur Verständlichkeit regelhaft in die Kund*innen-Befragung aufgenommen werden kann und welche Anpassungen erforderlich sind. Diese Befragung wird auch in Englisch angeboten. Eine verständliche Verwaltungssprache baut Barrieren ab, insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Menschen mit geringen Deutschkenntnissen. Letztlich kommt eine verständliche Sprache aber allen zugute. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025

	<i>Indikatoren:</i> 2024: Die temporäre Befragung ist durchgeführt. 2025: Es liegt ein Prüfergebnis vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
9.4	Leitlinien zu Künstlicher Intelligenz und KI-Governance (SK) <i>Beschreibung:</i> Das Steuerungsgremium Digitalisierung hat Leitlinien für die Verwaltung beschlossen, die gemeinsame Prinzipien im Umgang mit KI und Daten zum Ausdruck bringen und sich auch mit der Frage diskriminierender Algorithmen befassen. Hierauf aufbauend soll eine städtische KI-Governance erarbeitet werden, welche diese Prinzipien in konkrete Richtlinien, Prozesse und Rollen operationalisiert. In der Hamburger Verwaltung soll ein verantwortungsvoller und damit auch diskriminierungsfreier Einsatz von KI sichergestellt werden <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Es gibt die KI-Leitlinien und eine KI-Governance. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
9.5	Antidiskriminierungsaspekte in der zentralen Digitalstrategie für Hamburg (SK) <i>Beschreibung:</i> Die SK nimmt im Rahmen der Entwicklung der zentralen Digitalstrategie für Hamburg das Themenfeld Antidiskriminierung in den strategischen Entwicklungsbereich „Gesellschaft“ auf. Um die Sichtbarkeit der auf Antidiskriminierung einzahlenden Digitalvorhaben der Verwaltung und ihre Priorisierung zu erhöhen, wird zudem geprüft, ob und wie eine Abbildung dieser Aspekte im Digitalstrategischen Portfolio möglich ist. Durch die Berücksichtigung des Themenbereichs Antidiskriminierung werden Leitplanken für die diskriminierungsfreie Gestaltung der digitalen Angebote und Dienstleistungen der Stadt aufgestellt. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Die Digitalstrategie ist durch einen Senatsbeschluss verabschiedet und Antidiskriminierungsaspekte sind in den Leitlinien und den Kriterien des Digitalstrategischen Portfolios enthalten. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
9.6	Diskriminierungs- und diversitätssensible Personalgewinnung (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die BWFGB überprüft im Rahmen eines Pilotvorhabens, inwieweit im Rahmen der in der FHH geltenden Verfahren zur Personalgewinnung Antidiskriminierungspotenziale und der Umgang mit Diskriminierungsrisiken noch stärker strukturelle Berücksichtigung finden können, erprobt entsprechende Anpassungen ihrer Verfahren und diskutiert die daraus gewonnenen Erkenntnisse mit dem Personalamt. Teilhabeberechtigung wird gestärkt, Ausschlussrisiken verringert und schließlich ein Beitrag zu einer diverseren Verwaltung geleistet. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 – 2028

	<i>Indikatoren:</i> 2025: Es liegt ein Prüfergebnis vor. 2028: Die Ergebnisse der Prüfung wurden umgesetzt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
9.7	Beratung von Schulakteur*innen zu Antidiskriminierung (BSB) <i>Beschreibung:</i> Es werden Handlungshilfen zum professionellen Umgang mit konkreten Diskriminierungssituationen für schulische Fachkräfte entwickelt und erprobt. Dabei werden Erfahrungen und die Expertise von internen und externen Akteur*innen des schulischen Unterstützungssystems einbezogen. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 - 2029 <i>Indikatoren:</i> 2025: Die Handlungshilfen liegen vor. 2029: Die Handlungshilfen wurden an Schulen erprobt und ggf. weiterentwickelt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Beratung und Beschwerde

Ziel 10: Sichtbarkeit von Beratungsstellen erhöhen

	Maßnahmenbeschreibung
10.1	Projekt „Beratungslandkarte“ (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Beratungsstellen, die im Schwerpunkt zu Diskriminierung, Antisemitismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus, Ageismus und Sexismus arbeiten, werden übersichtlich dargestellt und sind für Betroffene leicht recherchierbar. Es wird eine niedrigschwellige Übersicht mit Arbeitsschwerpunkten und Kontaktdaten erstellt. Diese wird leicht auffindbar im Internet veröffentlicht. Unterstützungsangebote sind für Betroffene von Diskriminierung leicht auffindbar. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Eine Übersicht zu Beratungsstellen ist im Internet veröffentlicht. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
10.2	Vernetzung der Beratungsstellen (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Vorbehaltlich verfügbarer Haushaltsmittel trägt das von der BWFGB und der Sozialbehörde fachlich gesteuerte und geförderte Projekt „Horizontales Antidiskriminierungsbüro Hamburg“ (siehe Maßnahme 11.1) des Zuwendungsempfängers basis & woge e.V. fachliche Expertise zu Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen als Querschnittsthema in der Sozialen Arbeit in allgemeine soziale Beratungsangebote hinein. Diese werden dadurch weiter befähigt, Diskriminierung zu erkennen und eine fachlich fundierte Erst- und Verweisberatung vorzunehmen. <i>Implementierungsphase:</i> 2026

Indikatoren: 2026: Es haben verschiedene **Austauschformate mit allgemeinen sozialen Beratungsstellen stattgefunden.**

► [Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.](#)



Ziel 11: Beratungslücken verkleinern

	Maßnahmenbeschreibung
11.1	Horizontales Antidiskriminierungsbüro Hamburg (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Vorbehaltlich verfügbarer Haushaltsmittel eröffnet der Träger basis & woge e.V. zum 1. Januar 2025 ein horizontales Antidiskriminierungsbüro, das perspektivisch zu allen nach dem AGG geschützten Merkmalen Antidiskriminierungsberatung anbietet. Die bestehenden Beratungsangebote „amira – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion“ und „read – Beratung für das Recht auf Diskriminierungsfreiheit für alle Geschlechter und sexuellen Orientierungen“ werden um Beratungsangebote zu den Diskriminierungskategorien Alter und Behinderung ergänzt und unter einem Dach zusammengefasst. Dabei erfolgt ein Austausch mit bestehenden Strukturen. Das Beratungsangebot zu der Diskriminierungsform „sexuelle Belästigung“ wird ausgebaut. Es wird geprüft, ob und wie das Büro über 2025 hinaus verstetigt werden kann. Die fachliche Steuerung erfolgt federführend durch die BWFGB in Kooperation mit der Sozialbehörde. Durch die Etablierung eines horizontalen Antidiskriminierungsbüros werden Beratungsangebote in Hinblick auf alle nach dem AGG geschützten Kategorien geschaffen und intersektionale Beratung gestärkt. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Es gibt ein horizontal arbeitendes Antidiskriminierungsbüro, das zu allen Diskriminierungskategorien nach dem AGG intersektional berät. Ein Prüfergebnis zur Verstetigung liegt vor. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
11.2	Informationsangebote für Wohnungssuchende und Mieter*innen zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (BSW) <i>Beschreibung:</i> Die BSW erarbeitet eine Internetseite, auf der sich Wohnungssuchende und Mieter*innen über die Rechtslage zum Thema Antidiskriminierung und das AGG im Kontext der Wohnraumvermietung informieren und Beratungs- und Beschwerdestellen finden können. Hierdurch wird zur Aufklärung über die Regelungen des AGG im Rahmen der Vermietung von Wohnraum beigetragen und die dafür wichtigsten Informationen zusammengeführt. <i>Implementierungsphase:</i> 2024 – 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Es gibt eine Internetseite mit Informationen zur Rechtslage sowie zu Beschwerde- und Beratungsstellen bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.



Ziel 12: Beschwerdemöglichkeiten in der Verwaltung verbessern

	Maßnahmenbeschreibung
12.1	Schaffung von einheitlichen Beschwerdewegen (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Unter Federführung der BWFGB werden unter Einbeziehung der Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter weitestgehend einheitliche Beschwerdewege und -verfahren für Bürger*innen erarbeitet, die durch die Verwaltung Diskriminierung erlebt haben. Diese Verfahren sollen sodann in allen Fachbehörden, Senats- und Bezirksamtern integriert und der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Da die Beschwerdestelle der Polizei bereits 2020 neu aufgestellt wurde, können im Rahmen der Umsetzung dieser Maßnahme hier die Bereichsspezifika erhalten bleiben. Durch die Schaffung einheitlicher Beschwerdewege wird Bürger*innen das Einreichen von Beschwerden erleichtert. Die Hamburger Verwaltung wird über mehr (strukturelle) Diskriminierungsfälle Kenntnis erhalten und gezieltere Maßnahmen ergreifen können. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 – 2026 <i>Indikatoren:</i> 2026: Es gibt einheitliche Vorgaben für Beschwerdewege und -verfahren. Die Fachbehörden, Senats- und Bezirksamter haben die Vorgaben umgesetzt. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
12.2	Beschwerdestellenübersicht (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Die Beschwerdestellen der FHH werden anschaulich dargestellt und sind für Betroffene leicht recherchierbar. Zudem wird eine niedrigschwellige Übersicht mit den entsprechenden Kontaktdaten erstellt. Diese wird, neben Unterstützungsangeboten für Betroffene von Diskriminierung, leicht auffindbar im Internet veröffentlicht. <i>Implementierungsphase:</i> 2025 <i>Indikatoren:</i> 2025: Eine Übersicht zu Beschwerdestellen ist im Internet veröffentlicht. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.

VI

Rechtlicher Diskriminierungsschutz

Ziel 13: Rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken

	Maßnahmenbeschreibung
13.1	Identifizierung und Prüfung der Verringerung von Schutzlücken im Landesrecht (BWFGB) <i>Beschreibung:</i> Ausgangspunkt ist ein 2024 veröffentlichtes Rechtsgutachten. Es beschäftigt sich auch mit der Frage, welchen Beitrag eine landesrechtliche Grundlage leisten kann, eine noch wirksamere Antidiskriminierungspolitik in Hamburg zu schaffen. Auf dieser Grundlage prüfen die betroffenen Behörden unter Federführung der BWFGB, wie eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes in Hamburg bestmöglich erfolgen kann.

	<i>Implementierungsphase: 2025</i> <i>Indikatoren:</i> Der Senat berichtet im Rahmen des Monitorings. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.
13.2	Rechtsdurchsetzung im Bundesrecht erleichtern (BJV) <i>Beschreibung:</i> Die BJV wird sich rechtspolitisch für die Änderung des AGG zugunsten der Einführung eines Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände sowie der Einführung einer Prozessstandschaft einsetzen. Dafür soll zunächst eine rechtspolitische Diskussion über einschlägige Fachpublikationen angestoßen werden. Eine auf Bundesebene anstehende AGG-Reform soll fachlich eng begleitet und in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Einführung der vorgenannten Elemente des Kollektivrechtsschutzes hingewirkt werden. <i>Implementierungsphase: 2024 – 2025</i> <i>Indikatoren:</i> 2024: Es ist ein Artikel in einer juristischen Fachzeitschrift veröffentlicht. ► Hier klicken, um zurück zum Text zu kommen.