

Bericht

des Ausschusses für Gleichstellung und Antidiskriminierung

über das Thema

„Landesrechtlicher Diskriminierungsschutz in Hamburg – Ergebnisse des Rechtsgutachtens im Auftrag der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke“

(Selbstbefassung gemäß § 53 Absatz 2 der
Geschäftsordnung Hamburgischen Bürgerschaft)

und die Drucksache

22/17041: Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (Senatsmitteilung)

Vorsitz: **Mareike Engels (i.V.)**

Schrifführung: **Marco Schulz (i.V.)**

I. Vorbemerkung

Der Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung beschloss auf Antrag der SPD-Abgeordneten und der Abgeordneten der GRÜNEN in seiner Sitzung am 11. Juni 2024 einstimmig, sich im Rahmen einer Selbstbefassung gemäß § 53 Absatz 2 der Geschäftsordnung der Hamburgischen Bürgerschaft (GO) mit dem Thema „*Landesrechtlicher Diskriminierungsschutz in Hamburg – Ergebnisse des Rechtsgutachtens im Auftrag der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke*“ zu befassen und dazu eine Anhörung von Auskunftspersonen gemäß § 58 Absatz 2 GO durchzuführen. Die Anhörung fand in der Sitzung am 3. September 2024 statt.

Die Drs. 22/17041 wurde am 12. Dezember 2024 gemäß § 53 Absatz 1 der Geschäftsordnung der Hamburgischen Bürgerschaft im Vorwege durch die Präsidentin der Hamburgischen Bürgerschaft an den Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung überwiesen.

Der Ausschuss befasste sich in seiner Sitzung am 9. Januar 2025 abschließend mit dem Thema und der Drucksache.

II. Beratungsinhalt

Beratungsinhalt vom 03.09.2024:

Das Wortprotokoll des Ausschusses für Gleichstellung und Antidiskriminierung (Ausschussprotokoll Nummer 22/34) kann nach seiner Fertigstellung über die Internetadresse der Parlamentsdatenbank der Hamburgischen Bürgerschaft unter

www.buergerschaft-hh.de/parldok aufgerufen oder in der Parlamentsdokumentation der Hamburgischen Bürgerschaft eingesehen werden.

Beratungsinhalt vom 09.01.2025:

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter berichteten, sowohl nach Senatsbeschluss bereits aus der Verwaltung als auch nach Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstrategie aus verschiedenen Beratungsinitiativen, aber auch von Bürgerinnen und Bürgern dazu sehr interessante und sehr positive Rückmeldungen erhalten zu haben. Mit der Antidiskriminierungsstrategie sei der Anspruch formuliert, zum einen noch mehr für Gleichberechtigung in der Stadt zu tun, und vor allem aber auch, sich für ein solidarisches Miteinander stark zu machen, indem die Betroffenen von Diskriminierung gestärkt würden und damit gleichzeitig auch die Stadt als sicherer Hafen für Vielfalt und Demokratie gestärkt werden könne. Aus allen Studien gehe hervor, dass Menschen tagtäglich Diskriminierung ganz unterschiedlicher Art erlebten. Die Auswirkungen von Diskriminierung seien sehr tiefgreifend und gingen mit hoher Belastung und Einschränkung von Selbstbestimmung und Teilhabe einher. Es gebe ein grundlegendes Menschenrecht auf ein Leben ohne Diskriminierung und deshalb sei es Verpflichtung und Aufgabe gleichermaßen, Diskriminierung überall dort, wo sie auftrete und Menschen begegne, zu bekämpfen, was sie auch konsequent seit vielen Jahren mit zahlreichen verschiedenen Programmen, Aktionsplänen und Strategien täten, die sich auf einzelne Diskriminierungskategorien fokussierten. In den letzten Jahren hätten sie immer wieder festgestellt, dass Lücken bestünden, und mit der nunmehr vorliegenden Antidiskriminierungsstrategie werde der merkmalspezifische Ansatz um eine merkmalübergreifende Perspektive ergänzt. Sie betreffe alle Diskriminierungskategorien und vor allem auch deren Zusammenwirken und die sich dabei ergebenden Probleme und Fragen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der Beschwerdemöglichkeiten, aber auch der Sensibilisierung und adressiere damit die Behörden und deren Mitarbeitende. Die Strategie solle und könne auch strukturelle und institutionelle Diskriminierung besser in den Blick nehmen sowie Mehrfachdiskriminierung und die intersektionalen Perspektiven besser adressieren. Dies sei ein wichtiger Schritt und ein echter Meilenstein für Betroffene von Diskriminierung, aber auch für die gesamte Gesellschaft, da hier auch immer die Betrachtung in einem größeren Zusammenhang vonnöten sei. Sie verdeutlichten, mit der Antidiskriminierungsstrategie würden auch elementare Prinzipien des Grundgesetzes verteidigt, die Menschenwürde und auch die Gleichheit der Menschen, und man wolle den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt stärken. Insbesondere in diesen Zeiten, wo vieles infrage gestellt werde, es viele Rollback-Tendenzen gebe und lang erkämpfte und sicher geglaubte Freiheiten wieder infrage gestellt würden, sei es umso bedeutender, hier noch mal einen Rahmen zu setzen und sichtbar und auch lautstark für diese Menschenrechte einzustehen.

Die Antidiskriminierungsstrategie baue auf den Eckpunkten aus dem Jahr 2023 auf, die den damaligen Istzustand in den Blick genommen und auch noch mal eine wissenschaftliche Fundierung geliefert hätten, informierten die Senatsvertreterinnen und -vertreter. Auch die Eckpunkte seien bereits in einem breiten Beteiligungsprozess ermittelt worden und nunmehr mit einem weiteren Beteiligungsprozess in die vorliegende Strategie gemündet. Dabei seien die bezirkliche Ebene in analogen Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Bezirksamtämtern sowie in digitale Veranstaltungen miteinbezogen worden. Zudem habe es eine Vielzahl unterschiedlicher Gesprächsformate mit allen beteiligten Behörden gegeben. Entsprechend seien die sechs Handlungsfelder ermittelt worden, die 13 Ziele adressierten und 62 Maßnahmen abbildeten. Hervorzuheben sei, dass alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksamtämtern Maßnahmen in ihren Bereichen umsetzten und dadurch hoffentlich Verbesserungen in allen gesellschaftlichen und staatlichen Bereichen erreicht werden könnten.

Die Antidiskriminierungsstrategie solle, wie bereits ausgeführt, Betroffene stärken und unterstützen, erklärten die Senatsvertreterinnen und -vertreter. Dieser ganz zentrale Aspekt spiegle sich insbesondere in den Handlungsfeldern *Empowerment und Partizipation* aber auch *Beratung und Beschwerde* wider. Eine ganz bedeutsame Maßnahme der Antidiskriminierungsstrategie sei das bereits geschaffene zentrale Antidiskriminierungsbüro für Hamburg, da der Ausbau von Diskriminierungsberatung essenziell sei. Das Büro biete rechtliche sowie psychosoziale Beratung und entwickle gemein-

sam mit den Ratsuchenden daraus abgeleitete Handlungsstrategien. Neu dabei sei, dass das Büro Beratung zu allen sechs Diskriminierungsmerkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) anbiete. Bisher habe es die sehr stark nachgefragten Beratungsangebote von read zu den Merkmalen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung und amira, wo es um Diskriminierung wegen zugeschriebener Herkunft und Religion gehe, gegeben, die das Antidiskriminierungsbüro nunmehr um die Beratung zu den Merkmalen Alter und Behinderung ergänze. Positiv zu werten sei die Bündelung in einer Anlaufstelle zu Mehrfachdiskriminierung und intersektionalen Perspektiven, die dadurch viel besser adressiert werden könnten. Zudem solle das Thema sexuelle Belästigung hier auch stärker in den Fokus gerückt werden. Das Antidiskriminierungsbüro sei in einem dreijährigen Modellprojekt entwickelt worden und werde durch das Bundesförderprogramm respekt*land finanziert mit einer Kofinanzierung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB). Die Bundesmittel würden auch noch für das Jahr 2025 bereitgestellt und eine Verstetigung und Übernahme in die Regelstruktur seien ab dem Jahr 2026 geplant, da sie davon überzeugt seien, dass dies der richtige Schritt sei, um in diesem Thema auch voranzukommen.

Im Rahmen der Fortschreibung hätten sie das juristische Gutachten eingeholt, fuhren die Senatsvertreterinnen und -vertreter fort, das die Notwendigkeit einer landesrechtlichen eigenen Grundlage für eine noch wirksamere Antidiskriminierungspolitik in Hamburg überprüfe. In der Anhörung zu den Ergebnissen des Gutachtens im Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung sei sehr deutlich geworden, dass es weiterhin Lücken gebe und Menschen in Hamburg noch besser vor Diskriminierungserfahrungen, insbesondere in verschiedenen Verwaltungskontexten, geschützt werden könnten. Sie hätten sich sehr intensiv mit den Ergebnissen befasst und mit dem Antidiskriminierungsbüro einen ersten, sehr wichtigen und auch sehr wirksamen Schritt ergriffen, auf den sie auch viel Hoffnung legten, wollten aber die Situation für Betroffene weiter zeitnah verbessern. In der Strategie sei zugrunde gelegt, wie der Diskriminierungsschutz in Hamburg gestärkt werden könne. Hier prüften sie in intensiver Zusammenarbeit mit den Behörden verschiedene Handlungsoptionen. Zum einen gebe es die Möglichkeit, landesrechtlich Anpassungen von Einzelgesetzen vorzunehmen oder zum anderen ein kompaktes, eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) zu schaffen. Es gebe durchaus unterschiedliche Perspektiven, was einerseits besser und schneller umsetzbar sei und andererseits dann auch die entsprechende Wirkung erziele. Dazu werde zudem auch die Schaffung einer Ombudsstelle geprüft, was auch zusammen betrachtet werden sollte. Es bestehe Einigkeit im Senat, die Situation für Betroffene nicht nur auf dem Papier, sondern auch faktisch zu verbessern. Aus diesem Grunde wollten sie auch die Beratungsstellen, wie das erwähnte Antidiskriminierungsbüro, und deren Ausbau stärken.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter führten weiter aus, neben dieser unmittelbaren Unterstützung für Betroffene liege der zweite Schwerpunkt auf dem Handlungsfeld *Sensibilisierung und Organisationsentwicklung in der Verwaltung*, die von außerordentlicher Wichtigkeit seien, weil das Verwaltungshandeln das Leben aller Menschen in der Stadt präge und sich Benachteiligung dadurch auch sehr stark und breit auswirken könne. Die Chance, dass in allen behördlichen und damit auch gesellschaftlichen Bereichen Diskriminierungsrisiken verringert und damit auch Antidiskriminierungspotenziale genutzt würden, sähen sie bei diesem Schwerpunkt im Kontext der Sensibilisierungsarbeit als sehr gewinnbringend und sehr erfolgversprechend. Das erste Ziel in diesem Handlungsfeld sei, die Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz zu erhöhen, sodass Mitarbeitende Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich besser erkennen und abbauen könnten. Maßnahme sei hier unter anderem, in einem ersten Schritt zu definieren, welche Kompetenzen im Bereich Antidiskriminierung und Diversität für Mitarbeitende überhaupt wichtig seien und wie man diese auch erkenne. Im zweiten Schritt sollten alle Fachbehörden, Senats- und Bezirksämter ihre Aus- und Fortbildung dahin gehend überprüfen, wo diese Kompetenzen bereits vermittelt würden und wo Inhalte auch noch ergänzt werden müssten. In einem dritten Schritt gehe es darum, in den Blick zu nehmen, welche Schlüsselberufe adressiert würden, beispielsweise lehrende Tätigkeiten oder Berufe im Bereich Justiz oder dem Gesundheitswesen. Das gesamte Themenfeld noch stärker in Führungsfortbildungen zu integrieren, sei aus ihrer Sicht ein sehr wichtiger Schritt. Das zweite Ziel sei, Strukturen für die Antidiskri-

minierungsarbeit aufzubauen, wo sich die einzelnen Behörden damit befassen, wie man den Themen Diversität und Antidiskriminierungsarbeit in den behördlichen Kontexten auch gemeinsam ein Forum gebe. Hier würden bereits einzelne Projekte durchgeführt. Einzelne Pilotbehörden sollten zunächst diskriminierungsfreie Strukturen erproben und die Erkenntnisse anschließend auf weitere Behörden übertragen werden. Es werde eine Vernetzungsplattform geben, die zum einen verbinde und zum anderen Wissen teile, sodass Synergien geschaffen werden könnten. Vor allem solle damit das oftmals noch sehr verbreitete behördliche Silodenken ein Stück weit hinterfragt und aufgebrochen werden, was zum einen Führungsaufgabe sei. Es solle zum kulturellen Verständnis der gesamten FHH beitragen, dass dies für sie mit Blick auf die Entwicklung des öffentlichen Dienstes und der Verwaltung relevant sei. Das dritte Ziel in diesem Handlungsfeld sei die diskriminierungsarme Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Instrumenten, indem etwaige Verwaltungsverfahren, wie zum Beispiel Zuwendungsverfahren oder Verfahren bei Einwohnermeldeämtern, auf Diskriminierungsrisiken geprüft würden.

Abschließend informierten die Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass nach zwei Jahren ein Monitoring zum Umsetzungsstand der Maßnahmen durchgeführt und dabei auch in den Blick genommen werde, inwiefern weitere Maßnahmen in die Strategie aufgenommen werden könnten oder sollten. Zudem sei nach fünf Jahren eine umfangreiche Evaluation geplant, bei der auch die Perspektive der Zivilgesellschaft, die bereits beim Monitoring eine Rolle spielen werde, nochmals stärker einbezogen werden solle. Sie betonten die Wichtigkeit dieses Beteiligungsprozesses für die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie.

Die Abgeordneten der GRÜNEN äußerten ihre Freude darüber, dass die Antidiskriminierungsstrategie, an der sehr lange gearbeitet worden sei, nunmehr vorliege. Dass man den Fokus auf strukturelle Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung gelegt habe und mit der Strategie auch behördliches Handeln hinterfragt werde, begrüßten sie sehr. Gemeinsames Ziel sei, eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen ohne Diskriminierung in der Gesellschaft zu leisten, ganz gleich, woher die Menschen kämen, wen sie liebten oder an was sie glaubten. Dafür müssten alle Maßnahmen auf den Weg gebracht werden und insofern sei die Antidiskriminierungsstrategie ein starkes Zeichen. Insbesondere in diesen bewegten Zeiten, wo demokratische Grundwerte infrage gestellt und die marginalisierten Gruppen als Zielscheibe in der Öffentlichkeit gezeigt würden und auch der gesellschaftliche Frieden in Gefahr sei, sei es umso wichtiger, diese Strategie auf den Weg zu bringen und die Antidiskriminierung konkret voranzutreiben. Besonders hervorzuheben sei das Antidiskriminierungsbüro, mit dem das Beratungsangebot um die Merkmale Alter und Behinderung ausgeweitet und die Beratungslücke geschlossen werde.

Bezug nehmend auf die diskriminierenden Praktiken bei der Wohnungsvergabe wollten die Abgeordneten der GRÜNEN wissen, wie diese durch die Strategie abgebaut werden könnten. Zur Diskriminierung im Gesundheitswesen machten sie auf eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2024 aufmerksam, aus der hervorgehe, dass davon Betroffene oft auf sich alleine gestellt seien und sich nur wenige Anlauf- und Beratungsstellen auf diese Diskriminierung spezialisiert hätten. Zudem nähmen diskriminierte Menschen die Beschwerdewege oft als intransparent und ineffektiv wahr. Auch hier interessierte sie, welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich in der Strategie vorgesehen seien.

Ferner zeigten sich die Abgeordneten der GRÜNEN erfreut über das Fort- und Weiterbildungsangebot in der Verwaltung, das sie als Fortschritt werteten. Das Monitoring werde zeigen, ob die Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungen auf freiwilliger Basis gut funktioniere. Für sie wäre hier eine Verpflichtung wünschenswert, jedoch stehe man noch am Anfang und die gesammelten Erfahrungen könnten für die Weiterentwicklung bedeutend sein.

Die SPD-Abgeordneten werteten die Strategie als sehr gelungen, die insgesamt helfen könne, auf eine offene und gerechte Gesellschaft hinzuwirken. Sie hielten fest, dass fast 40 Prozent der Hamburgerinnen und Hamburger eine Migrationsgeschichte hätten; in Billstedt hätten 80 Prozent der unter 18-Jährigen eine Migrationsgeschichte. Diese Menschen hätten ein im Grundgesetz verankertes Recht, in der Gesellschaft

nicht diskriminiert zu werden und gleichberechtigt teilhaben zu können, was auch das Zugehörigkeitsgefühl zur Stadt erhöhe. Wie bereits dargelegt, handle es sich um ein Querschnittsthema, das verschiedene Bereiche betreffe und deswegen auch ganzheitlich betrachtet werden müsse. Die Beteiligung der Zivilgesellschaft sei sehr wichtig, um deren Vorstellungen von einer gerechten und offenen Gesellschaft aufzunehmen.

Die Handlungsfelder mit ihren Zielen und Maßnahmen aufgreifend merkten die SPD-Abgeordneten zum Empowerment an, wie wichtig es sei, Vereine über die bestehenden Fördermöglichkeiten zu informieren. Viele arbeiteten ehrenamtlich, jedoch könnten einige auch eine finanzielle Unterstützung gebrauchen. Das Ziel, Erkenntnisse zur Vielfalt und Diskriminierung auszubauen, begrüßten sie sehr. Erfreulicherweise sei festzustellen, dass es in der Hamburger Verwaltung immer mehr Auszubildende und Studentinnen und Studenten mit Migrationsgeschichte gebe, jedoch wisse man oftmals nicht, wie viele Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte insgesamt auch auf der Führungsebene vertreten seien. Diesen Anteil zu erhöhen, müsse auch ein Ziel sein, und das könne nur verwirklicht werden, wenn man Kenntnis darüber habe, wie viele Mitarbeitende ungefähr einen solchen Hintergrund hätten. Sie unterstrichen, dass es dabei darum gehe, eine diskriminierungsfreie Leistungsbewertung durchzuführen. Ferner brachten sie vor, beeindruckt darüber zu sein, wie sich die Lehrerschaft weitergebildet habe und wie vielfältig diese mittlerweile sei. Vor dem Hintergrund der großen Anzahl von Schülerinnen und Schülern in Hamburg müsse man Wert darauf legen, die Lehrkräfte auch zukünftig für die Diskriminierungsmerkmale zu sensibilisieren und dass im Grunde genommen alle Menschen Vorurteile hätten und dagegen etwas getan werden und man sich auch selbst hinterfragen müsse. Sehr positiv werteten sie zudem die geplante Implementierung des Diversity Managements in den Behörden und Bezirksamtern, damit es nicht bei Einzelmaßnahmen bleibe. Ebenso wichtig sei das Monitoring.

Die CDU-Abgeordneten äußerten, dass es ihrer Meinung nach insgesamt in Hamburg diesbezüglich noch viel zu tun gebe und aus diesem Grunde alles, was diesem Ziel ein Stück näherkomme, erstmal gut sei. Mit Blick darauf, dass es eine ganze Reihe von Strategien und Aktionsplänen gebe, die sich auf einzelne Diskriminierungskategorien fokussierten und unglücklicherweise von unterschiedlichen Behörden bearbeitet würden, erkundigten sie sich nach der Zusammenarbeit der Behörden und wie dafür Sorge getragen werde, dass es nicht zu Doppelbearbeitung komme.

Die Abgeordnete der Fraktion DIE LINKE bat um nähere Ausführungen zum Antidiskriminierungsbüro, insbesondere zum Standort, wie es bekannt gemacht werden solle und inwiefern es sich von den anderen Beratungsstellen abhebe. Eine Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. habe festgestellt, dass sich der Zugang zu den Beratungsstellen für die Betroffenen schwierig gestalte. Sie fragte, inwieweit dem Rechnung getragen werde, dass das Antidiskriminierungsbüro möglichst niedrigschwellig sei und gut erreicht werden könne. In Maßnahme 11.2 der Antidiskriminierungsstrategie gehe es beispielsweise darum, Informationen zur Rechtslage sowie zu Beschwerde- und Beratungsstellen für Wohnungssuchende bekannter zu machen. Von Interesse sei, ob Vergleichbares über den Wohnungsmarktbereich hinausgehend angedacht sei.

Des Weiteren griff die Abgeordnete der Fraktion DIE LINKE die Beschwerdemöglichkeiten in der Verwaltung auf, wozu sie ebenfalls um konkretisierende Ausführungen bat.

Der AfD-Abgeordnete erklärte, sich grundsätzlich der Zielrichtung der Antidiskriminierungsstrategie anschließen zu können. Letztendlich gehe es darum, wie man Zahlen und Daten bewerte. Als Beispiele nannte er den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Hamburger Verwaltung und dass Ostdeutsche immer noch nicht in den Dax-Konzernen auf Führungsebene vertreten seien. Das Problem sei immer, dass man hier möglicherweise mit dem Kopf durch die Wand wolle. Wenn man vor fünf oder zehn Jahren Defizite erkannt und dann im Bereich der Einstellungskriterien Veränderungen vorgenommen habe, sehe man an der Spitze zumindest auch nach zehn Jahren häufig noch keine quantitativen Ergebnisse. Somit stelle sich bei der Bewertung die Frage, ob es einfach systembedingt sei, dass gewisse Karrierewege auch

eine lange Zeit benötigten, oder ob dahinter wirklich strukturelle Diskriminierungskriterien stünden.

Die Einlassung der CDU-Abgeordneten aufgreifend äußerte der AfD-Abgeordnete, ebenfalls einen Optimierungsbedarf in Bezug darauf zu sehen, dass es mehrere Strategien und Aktionspläne gebe, die verschiedene Zielgruppen avisieren, jedoch im Endeffekt die gleiche Richtung verfolgten.

Ferner stellte der AfD-Abgeordnete in Bezug auf die Strategie fest, dass viel mit Meldketten und Erfassungsbögen gearbeitet werde, häufig aus Betroffenenperspektive, wenn es um Beschwerden an die Verwaltung gehe, die dann auch für das Monitoring und die Evaluation genutzt würden. In diesem Zusammenhang wollte er wissen, welche personellen Auswirkungen die Strategie für die einzelnen Behörden haben werde.

Des Weiteren brachte der AfD-Abgeordnete vor, die Ausführungen so verstanden zu haben, dass die dargelegte Finanzierung, die für das Jahr 2025 anteilig vom Bund übernommen werde, konkret das Antidiskriminierungsbüro betreffe, danach jedoch keine Gelder mehr vom Bund bereitgestellt würden. Hierzu bat er um nähere Ausführungen.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter bestätigten, überraschend die Zusage erhalten zu haben, dass der Bund die Finanzierung des Antidiskriminierungsbüros für das Jahr 2025 zu einem Großteil übernehme. Die Finanzierung sei von Beginn an darauf angelegt gewesen, dass Hamburg einen Kofinanzierungsanteil von 10 Prozent beizutragen habe, den sie ohnehin für das Jahr 2025 übernommen hätten, jedoch hätten sie sich darauf eingestellt, bereits für das Jahr 2025 bei der Finanzierung einzuspringen. Für das Jahr 2026 sei zu den Haushaltsberatungen ein entsprechender Antrag von den Regierungsfractionen eingebracht worden, eine entstehende Finanzierungslücke zu schließen. Da das Antidiskriminierungsbüro zunächst nur als Modellprojekt für drei Jahre von 2023 bis 2026 aufgesetzt worden sei, werde eine Verstetigung und die damit verbundene dauerhafte Finanzierung Aufgabe des nächsten Senats und Gegenstand der kommenden Haushaltsberatungen sein.

Die Diskriminierung im Wohnungsmarkt betreffend erläuterten die Senatsvertreterinnen und -vertreter zunächst, dass die Strategie schwerpunktmäßig darauf abziele, behörden- und themenübergreifende Zusammenhänge herzustellen und Antidiskriminierung in allen Behörden zu stärken, da Antidiskriminierung eine Querschnittsaufgabe sei. Jede Behörde müsse in die Lage versetzt werden, das Thema für sich zu bearbeiten und hier auch in die Verantwortung zu gehen. Dennoch seien in der Strategie bereits drei spezifische Benachteiligungsmechanismen adressiert. Im Bereich Wohnen sei dies zum Beispiel die Maßnahme 6.4., wo sich die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) bereit erklärt habe, die Sensibilisierung, Vernetzung und den Dialog zum Thema in der Wohnungswirtschaft stärker zu fördern. Zum Beispiel werde das Thema im Rahmen des Bündnisses für das Wohnen in Hamburg aufgegriffen und die Bündnispartnerinnen und -partner angeregt, Antidiskriminierung stärker zu berücksichtigen. Zudem werde die BSW die Rechtslage zum Thema übersichtlich darstellen, damit Betroffene von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt besser die Beratungs- und Beschwerdestellen auffänden.

Die Antwort auf die Frage zum Gesundheitswesen würden sie nachträglich zu Protokoll geben, erklärten die Senatsvertreterinnen und -vertreter.

Protokollerklärung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke vom 16.01.2025:

„Welche Maßnahmen sieht die Antidiskriminierungsstrategie im Bereich Gesundheit vor und inwiefern tragen diese dazu bei, Patient*innen konkret und präventiv vor Diskriminierung zu schützen?“

Die Antidiskriminierungsstrategie nimmt schwerpunktmäßig behörden- und themenübergreifende Zusammenhänge in den Blick, um Antidiskriminierung in allen Behörden zu stärken. Denn Antidiskriminierungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe und jede Behörde muss befähigt sein, in ihrem Themenbereich Diskriminierungsrisiken zu erkennen und ihnen entgegenzutreten. In einigen Fällen werden in der Strategie auch bereichsspezifische Benachteiligungsmechanismen adres-

siert. Für den Gesundheitsbereich sieht die Strategie vor, dass die Akteur*innen der Gesundheitsversorgung in Hamburg eine Vernetzung anstreben, um Wissen, Ressourcen und Erfahrungen zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung zu teilen, Kooperationen aufzubauen und Synergien zu schaffen (Maßnahme 6.3). Im Rahmen des Monitorings nach zwei Jahren wird der Umsetzungsstand der Maßnahmen erhoben und es wird überprüft, ob ein Bedarf besteht, weitere – auch bereichsspezifische – Maßnahmen aufzunehmen.“

Das Antidiskriminierungsbüro betreffend führten die Senatsvertreterinnen und -vertreter aus, vorgesehen sei, die bisher bestehenden Beratungsangebote von read und amira zu bündeln und unter einem Dach zusammenzufassen sowie um die Beratung zu den Kategorien Behinderung und Alter zu ergänzen. Die bestehenden Teams seien bereits zusammengeführt worden und derzeit werde eine Stelle für die Beratung zum Thema Behinderung beziehungsweise Alter ausgeschrieben, für die Fachexpertise zum Thema und auch eine eigene Betroffenheit gefordert sei. Ziel sei, eine möglichst niedrigschwellige Beratung zu ermöglichen. Aus diesem Grunde sei das Antidiskriminierungsbüro auch an einen zivilgesellschaftlichen Träger angeknüpft, da dort ein besonders hohes Vertrauen der Zivilgesellschaft herrsche und die Betroffenen die Beratungsstelle auch aufsuchen würden. Dies sei in den letzten Jahren deutlich geworden und auch im Beteiligungsprozess von der Zivilgesellschaft bestätigt worden. Der Träger basis & woge e.V. leiste mit den Projekten read und amira eine ganz zuverlässige und sehr hilfreiche Beratung für die Betroffenen. Read und amira seien nunmehr zusammen mit dem Antidiskriminierungsbüro in barrierefreien Räumlichkeiten in der Lübecker Straße untergebracht, sodass Menschen mit Behinderung dort beraten werden könnten.

Um Beratung darüber hinaus leichter auffindbar zu machen, werde mit der Maßnahme 10.1 eine Beratungslandkarte entwickelt, ergänzten die Senatsvertreterinnen und -vertreter. Im Rahmen der Beteiligung der Zivilgesellschaft sei ihnen oft gespiegelt worden, dass es für Betroffene von Diskriminierung schwierig sei, zu erkennen, wohin sie sich wenden könnten und wer für ihren Fall zuständig sei. Die Beratungslandkarte solle dies übersichtlich darstellen.

Bezüglich der Beschwerdewege erklärten die Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass die Strategie derzeit die Entwicklung eines Konzepts vorsehe, wie die Beschwerdewege in der Verwaltung verbessert werden könnten, was zum einen von der Zivilgesellschaft angeregt worden sei. Es sei jedoch auch in der von ihnen durchgeführten Behördenumfrage deutlich geworden, dass es hier Verbesserungspotenzial dahin gehend gebe, dass die Beschwerdewege vereinheitlicht werden könnten und damit besser auffindbar wären. Wie die Beschwerdewege konkret ausgestaltet würden, könnten sie noch nicht sagen, da die Maßnahme erst umgesetzt werde. Eine Prüfung erfolge auch unter Nutzung des Projektes „Diversynergy“. Aller Voraussicht nach werde hier mit ausgewählten Pilotbehörden gearbeitet, um praxisnah zu schauen, wie Beschwerdewege gut aufgestellt werden könnten, sodass sie für die Betroffenen einen Mehrwert böten, aber auch für die Verwaltung keine riesengroße Bürokratie bedeuteten. Im weiteren Schritt würden sie auch prüfen, ob die zusätzliche Schaffung einer Ombudsstelle sinnvoll sei, an die man sich einheitlich wenden könne, um dann auch in dem Beschwerdeverfahren begleitet zu werden.

Auf die Frage der CDU-Abgeordneten, wie angesichts der Vielfalt der Strategien Doppelarbeit verhindert werde, verdeutlichten die Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass es sich bei allen vorgelegten Strategien um Querschnittsstrategien handle, die Federführung jedoch bei unterschiedlichen Behörden liege. Die federführende Behörde frage die Maßnahmen bei den einzelnen Behörden ab und trage diese zusammen. Die Behörden schlugen in ihrer eigenen Verantwortung Maßnahmen für die jeweilige Strategie vor. Da nicht nur in den Punkten der Strategieerarbeitung, sondern auch ansonsten die Verwaltungseinheiten auch über die Behördengrenzen hinweg zusammenarbeiteten, entstehe verwaltungsseitig ein konsistentes Bild und auch keine Doppelbefassung, da die Behörden jeweils in ihrer eigenen Zuständigkeit arbeiteten, die jeweils nur einmal vergeben sei. Es werde sehr darauf geachtet, einerseits die Arbeitskraft effizient einzusetzen und andererseits in der Breite zu gemeinschaftlichen und konsistenten Zielvorgaben und dann auch zu solchen Maßnahmenpaketen zu kommen.

Im Übrigen gingen die Senatsvertreterinnen und -vertreter auf die angesprochene Beteiligung der Zivilgesellschaft ein. Um im Rahmen des Monitorings und der Evaluation zu ermitteln, welche Dinge noch fehlten und als zusätzliche Perspektive in die Strategie aufgenommen werden sollten, sei es wichtig, diejenigen einzubeziehen, die betroffen seien oder sich mit der Thematik befassten. Diesen Weg seien sie auch bei anderen Strategien und Aktionsplänen gegangen. Hier gebe es ihrer Ansicht nach noch viel Potenzial, bei solchen Strategien nochmals verstärkt auf die Expertise und die Perspektive der verschiedenen Gruppen auch in den unterschiedlichen Stadtteilen zurückzugreifen. Dies würden sie für die Weiterentwicklung mitnehmen.

Die SPD-Abgeordneten brachten vor, dass man den Impact, den Diskriminierung und auch der Kampf gegen Diskriminierung auf die Menschen habe, nicht hoch genug einschätzen könne. Diskriminierung zu erfahren, habe enorme Auswirkungen auf die Lebensläufe und Schicksale der Betroffenen und sei im Alltag allgegenwärtig. Deswegen begrüßten sie es sehr, dass dies überhaupt erkannt worden sei und strategisch und systematisch gegen Diskriminierung vorgegangen werde. Gleichwohl man sehr viele Fortschritte gemacht habe, stehe außer Frage, dass man bei Weitem nicht am Ende sei und immer wieder nachjustiert werden müsse. Sie seien dankbar, dass dieses Thema in Hamburg so ernst genommen werde. Die Einlassung des AfD-Abgeordneten aufgreifend verdeutlichten sie, wie wichtig es sei, gegen Diskriminierung vorzugehen, auch wenn das eine oder andere dauere, anstatt es im politischen Schlagabtausch zu negieren, weil auch das einen gewissen Impact habe. Des Weiteren berichteten sie von einer Eingabe, die ihres Erachtens eine versteckte Diskriminierung durch die Verwaltung zum Gegenstand gehabt habe. Solchen Alltagsfällen mit den Maßnahmen der Antidiskriminierungsstrategie zu begegnen, hielten sie für unbedingt wichtig.

Die Abgeordneten der GRÜNEN griffen die Altersdiskriminierung auf, die erfreulicherweise in die Strategie aufgenommen worden sei, und betonten die Wichtigkeit des Antidiskriminierungsbüros, an das sich Betroffene nunmehr wenden könnten. Der Neunte Altersbericht der Bundesregierung habe gezeigt, dass es bei den Anzeigen von Altersdiskriminierung eine Zunahme um 70 Prozent gebe, die von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als alarmierend bezeichnet werde. Ältere hätten Diskriminierungen lange eher hingenommen und nicht darüber gesprochen. Diskriminierungen seien vielfältig und viele Menschen merkten gar nicht, dass sie sich diskriminierend verhielten. Beispielsweise werde bei Sparkassen oder auch bei Behörden gerne langsam mit älteren Menschen gesprochen, weil man davon ausgehe, sie würden Dinge nicht mehr so richtig verstehen. Es verletze die Betroffenen jedoch sehr, wenn sie immer wieder solche Situationen erlebten, und es trage nicht zur Gesundheit bei. Sie baten den Senat um eine Einschätzung, ob es mehr Diskriminierung gebe oder einfach ein stärkeres Bewusstsein bei den älteren Menschen, entsprechende Vorfälle auch anzuzeigen, was sie eher vermuten würden. Zudem begrüßten sie es sehr, dass in Zukunft noch einfachere Möglichkeiten geboten werden sollten, an Beteiligungsprozessen teilzunehmen, die unter anderem auch Menschen mit einer Hörbehinderung zugutekämen, zu denen auch viele Ältere gehörten.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter erklärten, ihnen lägen keine anderen Erkenntnisse vor als die aus dem Altersbericht zitierten. Sie mutmaßten, dass es beides sei. Auch in anderen Bereichen, wo Minderheiten betroffen seien, gebe es eine Erhöhung an Diskriminierungstatbeständen, die aber auch mit einer erhöhten Anzeigebereitschaft korrespondiere.

Die CDU-Abgeordneten entgegneten, durchaus zu erwarten, dass sich die Behörden untereinander austauschten. Gleichwohl sähen sie trotzdem die Gefahr, dass es zu Mehrbearbeitungen kommen könne. Daher würden sie anregen wollen, bei der nächsten Beratung über die Behördenzuschnitte zu hinterfragen, ob das Thema Antidiskriminierung allgemein zusammengefasst von einer Behörde behandelt und nicht auf mehrere Häuser verteilt werde.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter teilten mit, dass die Strategie auch die Gründung von einem Arbeitskreis Antidiskriminierung vorsehe, um genau dem Problem zu begegnen, dass die verschiedenen Referate zu verschiedenen Formen von Diskriminierung arbeiteten. Es sei sehr wichtig, diese Arbeit sehr eng zu verknüpfen und zu

begleiten, was in dem Arbeitskreis Antidiskriminierung gestärkt werden solle. Es fänden bereits verschiedene Jour fixes und Austauschrunden zwischen den Referaten statt, die zu Diskriminierungskategorien arbeiteten, jedoch werde mit dem Arbeitskreis dafür nochmals eine feste Struktur geschaffen, um Synergien zu erzielen und Mehraufwand klein zu halten.

Die CDU-Abgeordneten baten um nähere Ausführungen zu der mit der Maßnahme 13.2 in Aussicht gestellten Bundesratsinitiative zur Einführung eines Verbandsklagerechts.

Die Abgeordneten der GRÜNEN ergänzten, dass für die Maßnahme eine Implementierungsphase 2024-2025 vorgesehen sei und zeigten sich ebenfalls interessiert an entsprechenden Ausführungen.

Des Weiteren griffen die Abgeordneten der GRÜNEN die Anhörung von Auskunftspersonen auf und hielten fest, dass die bestehenden rechtlichen Schutzlücken im strukturellen Bereich bundesrechtlich nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu schließen seien. Das von der BWFGB in Auftrag gegebene Rechtsgutachten sehe, wie bereits dargelegt, zwei Möglichkeiten vor, um die Schutzlücken zu schließen. Aus verfassungsrechtlichen Beweggründen werde vom Gutachter ein eigenständiges LADG für Hamburg bevorzugt. Ihre Fraktion schließe sich dieser Einschätzung an und setze sich bereits sehr lange für ein LADG ein, das sie auch als eine notwendige Ausgestaltung des Gleichstellungsansatzes im Grundgesetz sähen. Sie erinnerten daran, dass die Forderung eines LADG im Rahmen der Anhörung sehr positiv diskutiert worden sei. Sie wollten wissen, welchen Weg der Senat befürworte und welche Schlüsse aus der Anhörung gezogen würden. Berlin verfüge seit vier Jahren über ein LADG und eine Ombudsstelle. Mit Blick darauf, dass die BWFGB im Austausch mit Berlin gewesen sei, erkundigten sie sich nach den dortigen Erfahrungen. Zudem konstatierten sie, dass die in Kraft getretenen EU-Richtlinien vorschrieben, was in den Ländern bis 2026 umgesetzt werden müsse, und fragten diesbezüglich nach dem Sachstand.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter betonten, mit der Antidiskriminierungsstrategie einen großen Schritt gegangen zu sein. Wie wichtig diese sei, habe die bisherige Beratung deutlich gemacht. In der nächsten Legislatur werde es ohne Frage genau darum gehen, wie es gelingen könne, die bestehenden Schutzlücken dann auch in einem möglichst dichten rechtlichen Rahmen abzubilden. Dies sei Gegenstand sehr intensiver und konstruktiver, jedoch nicht immer ganz einiger Diskussionen, die im Senat geführt würden. Deshalb sei es gut, in die nächste Legislatur zu blicken, wie und in welcher Konstellation dann gearbeitet werde. Festzuhalten sei, dass diese rechtliche Klärung als sehr relevant eingestuft werde. Sie hoben die Ernsthaftigkeit hervor, mit der sie sich damit auseinandersetzten und baten, diese auch anzuerkennen. Sie könnten nachvollziehen, dass es Einigen nicht schnell genug gehe, jedoch gehe gerade in solchen Fragen doch auch Sorgfalt und Gründlichkeit vor Schnelligkeit. Sie seien sehr zuversichtlich, dass in Zukunft auch eine gute Perspektive gefunden werde. Sie unterstrichen, dass nicht nur parlamentsseitig, sondern auch senatsseitig der Wunsch bestehe, Wirklichkeit entscheidend zu verändern. Die Frage bestehe nunmehr eher darin, in welchen Schritten und mit welchen Instrumenten die in unterschiedlichen Facetten geschilderten Diskriminierungsbereiche und Erfahrungen von Bürgerinnen und Bürgern mit den jeweiligen Institutionen zivilgesellschaftlich aber auch staatlich nicht nur verringert, sondern auch komplett abgeschafft werden könnten. Dies müsse das Ziel sein. Die Einschätzungen darüber, wie wirksam ein LADG sein könne, seien auch bei der Anhörung ein klein wenig auseinandergegangen. Genau in dieser Abwägung befinde man sich senatsseitig und dazu gebe es unterschiedliche Positionen, auch in der Frage, wie groß die Schutzlücken seien und wie sie am wirkungsvollsten bekämpft werden könnten. Sie betonten, in den zahlreichen Gesprächen, die sie geführt hätten, sei deutlich geworden, dass das Ziel unstrittig sei.

In Berlin seien zivilgesellschaftliche Strukturen in ähnlicher Weise aufgebaut worden, wie sie es bereits in Hamburg gemacht hätten und auch noch wie beschrieben machen würden, berichteten die Senatsvertreterinnen und -vertreter. Sie befänden sich in einem engen Austausch mit den dortigen Kolleginnen und Kollegen und hätten beispielsweise im September 2024 an einem von Berlin und der Antidiskriminierungs-

stelle des Bundes ausgerichteten LADG-Forum teilgenommen, zu dem alle Bundesländer eingeladen gewesen seien, um sich zu diesem wichtigen Thema auszutauschen. In diesem Rahmen habe Berlin durchweg positiv über das LADG und die positiven Wirkungen berichtet. Insbesondere hervorgehoben werden auch die Ombudsstelle und die wichtige Wirkung, die von ihr ausgehe. Die dort arbeitenden Juristinnen hätten Beanstandungsrechte, die auch im Gesetz normiert seien. Die Ombudsstelle sei jedoch nicht nur für Betroffene wichtig, sondern auch für die Verwaltung. Nur wenn Beschwerden auch bei der Verwaltung eingingen, könne sich die Verwaltung verbessern, und das passiere auch. Die Verwaltung fasse dies als positiven Mehrwert auf. Der Ombudsstelle seien ungefähr sechs Klagen bekannt seit 2020, sodass von einer Klageflut nicht die Rede sein könne. Aber auch diese Klagemöglichkeit sei wichtig für Betroffene, weil sie Ohnmachtsgefühle mindere und der Rechtsklärung diene, die für die Betroffenen wichtig sei, aber auch für die Verwaltung, damit diese weiß, wie sie sich verhalten könne.

Bezüglich des Verbandsklagerechts erläuterten die Senatsvertreterinnen und -vertreter, dass die entsprechende Maßnahme in der Antidiskriminierungsstrategie in der Verantwortung der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV) liege, die sich für die Einführung des Verbandsklagerechtes im AGG einsetzen wolle. Das AGG – dies hätten verschiedene Evaluationen gezeigt – zeige verschiedene Schwächen auf, zum Beispiel die Fristenregelungen. Zudem könnten auch nochmals die Diskriminierungskategorien in den Blick genommen werden. Dies sei der Bundesregierung auch bekannt gewesen und im Koalitionsvertrag auf Bundesebene sei vorgesehen, eine AGG-Reform im Laufe dieser Legislatur anzufassen und diese Probleme zu lösen. Im Rahmen derer hätte Hamburg eine Bundesratsinitiative oder einen Antrag auf den Weg bringen und sich für das Verbandsklagerecht einsetzen können. Eine gesonderte Bundesratsinitiative sähen sie jedoch nicht vor, sondern würden gerne, wenn die AGG-Reform komme, im großen Ganzen schauen, dass dies einer von vielen Punkten sein werde, wie das AGG anzupassen sei.

Die Abgeordneten der GRÜNEN sprachen an, dass es bei der EU-Richtlinie für die Ausgestaltung staatlicher Antidiskriminierungsstellen eine Frist zur Umsetzung bis 2026 gebe. Von Interesse sei, inwieweit das Antidiskriminierungsbüro im Rahmen der Strategie in diese Richtung weiterentwickelt werde.

Die Senatsvertreterinnen und -vertreter wiederholten, das Antidiskriminierungsbüro sei zunächst in der Pilotierung, und ihr Wunsch sei eine Verstetigung und Überführung in eine Regelstruktur. Darüber hinaus gebe es die EU-rechtlichen Vorgaben, für die entweder eine Weiterentwicklung vonnöten wäre, um eine Unabhängigkeit herzustellen, oder der Weg einer unabhängigen Ombudsstelle gegangen werden müsste. In den EU-Vorgaben sei zudem vorgesehen, dass diese Antidiskriminierungsstellen Beanstandungsrechte und Akteneinsichtsrechte hätten, was zivilgesellschaftlich eher unüblich sei. Aus diesem Grunde habe Berlin zum Beispiel auch eine eigene Ombudsstelle neben einer sehr umfangreichen zivilgesellschaftlichen Beratungslandschaft angesiedelt. Dies alles würden sie im Rahmen der Prüfung der Umsetzung der Strategie in den Blick nehmen. Zudem würden sie sich auch damit befassen, ob es in Hamburg eine eigene Ombudsstelle brauche oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausreiche, um die EU-rechtlichen Vorgaben zu erfüllen.

III. Ausschussempfehlung

Der Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung empfiehlt der Bürgerschaft, von seinen Beratungen und der Drs. 22/17041 Kenntnis zu nehmen.

Marco Schulz (i.V.), Berichterstattung

GESUNDHEITSAUSSCHUSS
14.01.2025

**Hamburger Landespsychiatrieplan 2025
zur Weiterentwicklung der Versorgung
von schwer psychisch erkrankten
Menschen in Hamburg**

14.01.2025 | Sozialbehörde, Amt für Gesundheit
Referat für Psychiatrieplanung und Maßregelvollzug

Anlage 1



Hamburg

WAS IST DAS PROBLEM?

12

Arbeitshypothesen:

- Schwer psychisch erkrankte Menschen laufen angesichts multipler Problemlagen Gefahr, durch die Versorgungsmaschinen zu fallen
- Steht eine Suchterkrankung im Vordergrund, bedeutet dies oftmals den Ausschluss aus fast allen anderen Versorgungssystemen
- Kernziele des Home-Treatment sind in Hamburg bislang kaum umgesetzt
- Die Forensifizierung von schwer psychisch erkrankten Menschen liegt in Hamburg deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt – Tendenz weiter steigend!



Komplexe Problem- und Hilfebedarfslagen treffen auf stark fragmentierte und wenig strukturell aufeinander abgestimmte Versorgungssysteme

DER WEG ZUR LÖSUNG

**Hamburg stellt die Versorgung
für Menschen mit
schweren psychischen Erkrankungen
auf den Kopf** 😊

DER HAMBURGER PSYCHIATRIEPLAN 2025

Insgesamt **25 Maßnahmen** zu **drei grundlegenden Entwicklungslinien**:

- I.** Versorgung von insbesondere schwer psychisch kranken Menschen mit komplexen Hilfebedarfen bedarfsorientiert und wohnortnah gestalten
- II.** Forensische Krankheitsverläufe vermeiden, schwere Straftaten verhindern
- III.** Strukturen zur Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen anpassen bzw. verbessern

DER HAMBURGER PSYCHIATRIEPLAN 2025

Die wichtigsten Maßnahmen

- I. Aufbau Gemeindepsychiatrischer Verbände, Implementierung von Psychiatriekoordinationen und Stärkung aufsuchender Versorgungsangebote im Sinne des Home-Treatment
- II. Aufbau einer Fachstelle zur Verhinderung von forensischen Krankheitsverläufen und Stärkung spezifischer außerklinischer Behandlungsangebote für Risikopatienten/-patientinnen
- III. Neuregelung des HmbPsychKG: Abkehr von dem Fokus auf Regelungen zur Unterbringung hin zu einem strukturegebenden Gesetz zur Versorgung und zum Schutz psychisch erkrankter Menschen

WAS ÄNDERT SICH FÜR BETROFFENE UND ANGEHÖRIGE?

Ein Fallbeispiel:

Eine junge Frau (22 Jahre) ist wegen einer schweren Persönlichkeitsstörung in stationärer Behandlung in der Psychiatrie und kann mit Empfehlung für eine ambulante psychotherapeutische Weiterbehandlung und Inanspruchnahme von Sozialpsychiatrischen Unterstützungsangeboten entlassen werden. Die Suche nach einem Therapieplatz bleibt erfolglos. Die junge Frau zieht sich immer mehr von der Außenwelt zurück. Ihre Ausbildung bricht sie ab. Ihre Eltern und auch die Geschwister kommen nicht mehr an sie heran und machen sich große Sorgen. Sie wissen nicht, an wen sie sich zur Unterstützung wenden können und befürchten einen Suizidversuch. Einen erneuten Klinikaufenthalt lehnt die junge Frau ab.

Bisher:

- Lange Wartezeiten oder Brüche in der Behandlung an der Schnittstelle stationär/ambulant
- Ratlosigkeit und Überforderung mit der Suche nach der in diesem Fall „richtigen“ Hilfe
- Problemlage in den verschiedenen hier relevanten Versorgungssystemen immer wieder neu schildern müssen
- Hohes Risiko der Eskalation durch Zwangsmaßnahmen bei sich abzeichnender Eigengefährdung aufgrund der psychischen Erkrankung

Neu:

- Mit Einverständnis Überleitung der Betroffenen und auch der Angehörigen durch die Klinik an GPV
- Beratung mit der Betroffenen / Angehörigen und im Kreise der GPV-Mitglieder zu an den Bedarfen der jungen Frau orientierten möglichen und annehmbaren Angeboten
- Frühzeitige Einbeziehung der jeweiligen Kostenträger zu aufeinander abgestimmten Hilfen
- Vermeidung von Zwangsmaßnahmen – deutlich geringeres Risiko der Eskalation

WAS ÄNDERT SICH FÜR BETROFFENE UND ANGEHÖRIGE?

Ein Fallbeispiel:

Ein an paranoider Schizophrenie erkrankter Mann fällt in der Öffentlichkeit immer wieder durch aggressives und teilweise auch sexualisiertes Verhalten gegenüber Frauen auf und ist wg. Körperverletzungsdelikten auch schon vorbestraft. Er war bereits mehrfach in der Psychiatrie – auch gegen seinen Willen; insbesondere im Kontext exzessiven Alkohol- und Drogenkonsums. Seine Wohnung wurde wegen Mietschulden und Beschwerden der Nachbarn gekündigt und ist inzwischen zwangsgeräumt. Der Mann hält sich nun vorwiegend auf der Straße auf. Die Anordnung der einstweiligen Unterbringung mit der Perspektive des mehrjährigen Maßregelvollzugs seitens der zuständigen Strafkammer steht unmittelbar bevor.

Bisher:

- Kaum Alternativen zu einer vollstationären Behandlung von Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen mit Neigung zur Gewalt
- Bei zwangsweisen Unterbringungen sind Behandlungsabbrüche und Drehtüreffekte oftmals vorprogrammiert
- Behandlung und Versorgung nur der jeweils im Vordergrund stehenden Erkrankung (Psychische oder Suchterkrankung)
- Hohes Risiko der Eskalation im Hinblick auf die Schwere der Straftaten und weiterer sozialer Abstieg

Neu:

- Fachstelle zur Früherkennung von forensischen Krankheitsverläufen und entsprechender Beratung der Betroffenen, Angehörigen, Polizei, Staatsanwaltschaft etc.
- Niedrigschwellige und zeitnahe Vermittlung in außerklinische aufsuchende und nachgehende Behandlungsangebote
- Wohnunterkunft für psychisch erkrankte Wohnungslose mit psychiatrischer Versorgung vor Ort
- Ausbau von forensischen Institutsambulanzen in enger Verknüpfung mit anderen Versorgungssystemen zur Behandlung von Sucht- und psychischer Erkrankung und weiterer Perspektivklärung

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Kontakt für Rückfragen und Anregungen:

Christine Daniels, Tel. 42837 – 2716

christine.daniels@soziales.hamburg.de





Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration

Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
Postfach 76 01 06, D - 22051 Hamburg

Freie und Hansestadt Hamburg
Bezirksamt Altona
Vorsitzende der Bezirksversammlung Altona
Frau Nadine Neumann
über Geschäftsstelle der Bezirksversammlung Altona
Platz der Republik 1

22765 Hamburg

nachrichtlich:
Frau Bezirksamtsleiterin
Dr. Stefanie von Berg

Staatsrätin
Petra Lotzkat

Hamburger Straße 47
D - 22083 Hamburg

Telefon 040 - 4 28 63 – 2550/51
E-Mail Petra.Lotzkat@soziales.hamburg.de

Hamburg, den 6. Januar 2025

Information zum Vorhaben zur konzeptionellen Weiterentwicklung und Aufwertung des Standorts Notkestraße 105/105a im Bezirk Altona, Stadtteil Bahrenfeld

Sehr geehrte Frau Neumann,

die Sozialbehörde möchte Sie über das Vorhaben und den Planungsstand zur konzeptionellen Weiterentwicklung und Aufwertung der öffentlich-rechtlichen Unterkunft für Frauen in der Notkestraße 105/105a informieren. Obgleich hier nicht der formale Rahmen eines Verfahrens nach § 28 Bezirksverwaltungsgesetz zu beschreiten ist, liegt uns die Information des Bezirks sehr am Herzen, um die Aufwertung dieses bereits in Betrieb befindlichen Standorts zu unterstützen.

Am Standort Notkestraße 105/105a hat es bisher und wird es künftig auch weiterhin eine öffentlich-rechtliche Unterkunft für Frauen geben. Am Standort sind zurzeit ausschließlich Frauen untergebracht, die psychisch hoch belastet und sehr schwer in Wohnraum zu vermitteln sind. Der Standort wird deshalb konzeptionell und bedarfsgerecht weiterentwickelt und erfährt eine deutliche Aufwertung, die aus zwei Aspekten besteht.

1. Anbindung an eine psychiatrisch-psychotherapeutischen Regelversorgung vor Ort in der Notkestr. 105 a

Mit der angestrebten Verbesserung der psychiatrisch-psychotherapeutischen Regelversorgung wird der politische Auftrag aus dem Hamburger Koalitionsvertrag erfüllt, an zwei bestehenden Standorten der öffentlich-rechtlichen Unterbringung in Hamburg psychisch erkrankte wohnungslose Menschen, psychiatrisch-psychotherapeutisch besser zu versorgen. Ihm sind fachpolitische Vorarbeiten vorausgegangen, die in der aktuellen Legislaturperiode nun

- 1 -

- 2 -

konzeptionell ausgearbeitet wurden, um je einen Standort für Männer und für Frauen in der Größenordnung bis zu 50 Personen auszuwählen.

Im Fokus stehen Personen mit einer behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankung und dem Wunsch und Willen, sich auf die Versorgung und Behandlung einzulassen und die eigene Lebenslage zu verändern.

Kernstück dieser Einrichtungen wird eine unmittelbare Anbindung an eine ambulante psychiatrische/psychotherapeutische Regelversorgung vor Ort sein, die zudem Übergänge in weitere psychiatrische Regelversorgungsangebote umfassen wird.

Das Konzept sieht neben einer noch intensiveren sozialpädagogischen Betreuung und einem Fallmanagement der Bewohnerinnen und Bewohner auch die regelmäßige fachärztliche psychiatrische Behandlung vor Ort und eine enge Kooperation mit den vor Ort jeweils zuständigen Beratungsstellen der Suchthilfe vor. Die bereits bestehende vierzehntägige allgemeinärztliche Sprechstunde soll auch weiterhin am Standort fortgeführt werden.

Neben psychischer Stabilisierung und tagesstrukturierender Beschäftigung bzw. Wiederbefähigung in lebenspraktischen Dingen je nach individueller Bedarfslage soll auch die Überleitung in die Regelversorgungsangebote im SGB V-Bereich (Krankenversicherung) sowie die weitere Perspektivplanung in eigenem Wohnraum oder in Angebote der qualifizierten Assistenz in besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX oder Pflegeangebote nach dem SGB XI erreicht werden. Die Betroffenen sollen ihr Leben eigenverantwortlich und selbstbestimmt gestalten können.

Das Fachkonzept zur Umsetzung dieses Vorhabens befindet sich aktuell in der finalen Abstimmung. Die Vertragsverhandlungen mit den zuständigen Kooperationspartnern der Sozialversicherung nähern sich dem Abschluss.

Mit der Umsetzung dieses Vorhabens sind bauliche Maßnahmen verbunden wie z.B. die Herrichtung von Praxisräumen und Einzelzimmern sowie die Durchführung von Renovierungsarbeiten. Es entstehen so insgesamt 41 Einzelzimmerplätze für psychisch erkrankte Bewohnerinnen (WUK PEB) in dem Gebäudeteil der Notkestraße 105a.

2. Einrichtung von Lebensplätzen in der Notkestr. 105

Gleichzeitig wird die Einrichtung von Lebensplätzen für Frauen am selben Standort im Gebäudeteil Notkestraße 105 geprüft. Eine solche Entwicklung zu einer speziellen Unterbringungsform im Rahmen der öffentlich-rechtlichen Unterbringung würde bis zu 29 Plätze umfassen. Solche Lebensplätze beinhalten eine dauerhafte staatliche Unterbringung bei aufgrund von Alter oder Lebenslage absehbar nicht aussichtsreicher Rückkehr in eigenen Wohnraum. Entsprechende Standorte für Lebensplätze für Männer werden derzeit im Achterdwar (Bergedorf) und in der Neustädter Straße (Hamburg-Mitte) aufgebaut. Der Bedarf besteht gleichermaßen für Frauen. Auch hierfür wären bauliche Veränderungen erforderlich, die noch abschließend geprüft werden (z.B. die Herrichtung von Aufenthaltsräumen, Einzelzimmern).

Diese spezielle Nutzung dieses Gebäudeteils würde auch eine Verbindung zur aufgewerteten Nutzung der psychiatrisch/psychotherapeutisch angebotenen Wohnunterkunft im Gebäudeteil 105a schaffen, weil insbesondere lebensältere, eingeschränkt selbständige Frauen im Anschluss an eine psychiatrische Versorgung in die Lebensplätze wechseln können und somit im Sozialraum verbleiben.

- 3 -

Beide Ansätze bieten somit für viele der heute dort lebenden Frauen die Chance, einerseits eine psychiatrisch-psychotherapeutische unterstützende Versorgung mit Anschlussperspektiven zu finden und andererseits im angrenzenden Gebäude die Option einer längerfristigen Unterbringung zu schaffen, soweit der Sprung in eigenen Wohnraum nicht mehr realistisch ist.

Betreiber der Unterkunft wird weiterhin Fördern & Wohnen AöR (F&W) im Auftrag der Sozialbehörde Hamburg bleiben. Die WUK PEB erfordert ein multiprofessionelles Team mit dem Ziel der interdisziplinären Zusammenarbeit, um bestmöglich die weiterführenden Hilfen und Bedarfe zu steuern. Das Fachpersonal wird in der Unterkunft aufgestockt. Es werden mit der Umsetzung des Konzeptes insgesamt 7 Vollzeitkräfte (exkl. ärztliches Personal) tagsüber in der Notkestraße eingesetzt. Des Weiteren ist für die Nachtstunden der Einsatz von Angestellten mit Betreuungsaufgaben vorgesehen.

Die konzeptionelle Weiterentwicklung mit einem zielgruppengerechten Umbau, einer überwiegenden Bereitstellung von Einzelzimmern und einer deutlichen Aufwertung des Standorts Notkestraße durch die beiden Angebote führen nach jetzigem Planungsstand zu einer Verringerung von rund 30 Sollplätzen. Damit werden ab 2025 von ursprünglich 100 Sollplätzen voraussichtlich insgesamt 70 Plätze in der Notkestraße 105/105a zur Verfügung stehen können. Mit Stand 30.11.2024 leben gegenwärtig 88 Frauen in der Notkestraße. Nicht alle heutigen Bewohnerinnen können deshalb im Standort verbleiben. Mit einigen Bewohnerinnen werden bereits Gespräche geführt, um gemeinsam und auf freiwilliger Basis eine geeignete Unterkunft zu finden. Einige Frauen haben bereits signalisiert, sich dies vorstellen zu können. Umzüge werden von F&W eng begleitet.

Ein Start der Einrichtung WUK PEB in der Notkestraße wird für das 1. Halbjahr 2025 angestrebt. Es handelt sich um ein Modellprojekt mit vorerst einer Laufzeit von drei Jahren. Der Start der Lebensplätze ist in Abhängigkeit von den Ergebnissen der laufenden Machbarkeitsprüfung noch offen.

Ein Standort für psychisch erkrankte wohnungslose Männer befindet sich für 2025 ebenfalls in Planung, jedoch nicht im Bezirk Altona. Hierzu wird die Sozialbehörde an anderer Stelle berichten, sobald nähere Informationen vorliegen.

Bei dem Vorhaben zum Standort Notkestraße handelt es sich um eine deutliche Aufwertung als Teil einer umfassenden Fortentwicklung der Wohnungslosenhilfe. Der Bezirk Altona trägt mit dazu bei, die speziellen Bedürfnisse der psychisch hoch belasteten Frauen besser bedienen und die Anbindung an das Regelversorgungssystem noch weiter verbessern zu können.

Die Unterstützung des Bezirks ist auch ein Zeichen der Solidarität innerhalb der Stadtgemeinschaft, ein angemessenes Verhältnis der berechtigten Interessen wohnungsloser Frauen und aller anderen Nutzerinnen und Nutzer des öffentlichen Raums zu erreichen.

Ich bitte Sie, die Realisierung und den Betrieb der Unterkunft weiterhin nach allen Kräften zu unterstützen.

Die Sozialbehörde und der Betreiber Fördern und Wohnen AöR (F&W) stehen Ihnen für Fragen und Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Petra Lotzkat