

## **Große Anfrage**

der Abgeordneten Cansu Özdemir, Sabine Boeddinghaus, Dr. Carola Ensslen, Olga Fritzsche, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch, Metin Kaya, Dr. Stephanie Rose, David Stoop, Heike Sudmann, Insa Tietjen, Mehmet Yildiz (DIE LINKE) und Fraktion vom 23.10.20

### **und Antwort des Senats**

**Betr.: Diskriminierungen in Hamburg oder gleiche Rechte für alle? Wie ist es um die Antidiskriminierung bei der Hamburger Justiz bestellt?**

*Der Leitsatz „Jede und Jeder gehört zu unserer Gesellschaft und soll uneingeschränkt an allen Bereichen des Lebens in Hamburg teilhaben können“ liegt dem Integrationskonzept des Senats zugrunde und bezieht sich sowohl auf Menschen mit, als auch ohne Migrationshintergrund.*

*Betroffene sind mit Diskriminierung und Teilhabebarrrieren nicht ausschließlich am Arbeitsplatz, im Dienstleistungssektor oder auf der Straße konfrontiert. Im Gegenteil: Antidiskriminierungsstellen berichten davon, dass etwa ein Viertel der bei ihnen erfassten Diskriminierungsfälle sich auf staatliche Einrichtung beziehen. Dazu zählten Sozialämter, die Ausländerbehörde oder das Jobcenter. Gleichzeitig zeigen Erhebungen, dass die überwiegende Mehrheit von Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen nirgends gemeldet wird und dass Betroffene mehrheitlich nicht damit rechnen, dass eine Meldung etwas ändern würde. Anspruch und Realität von Gleichberechtigung und Teilhabe, auch und insbesondere im Hinblick auf institutionelle Diskriminierung, gehen also weit auseinander.*

*Wir fragen den Senat:*

Der Senat setzt sich seit Langem für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft und die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen, unabhängig des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung ein. In diesem Zusammenhang werden vielfältige Aufgaben wahrgenommen, wie es insbesondere in den im Folgenden genannten Rahmenprogrammen und Konzepten des Senats zum Ausdruck kommt. Insofern wird auch auf die Drs. 22/1357 verwiesen. Die Rahmenbedingungen und Konzepte gelten natürlich auch für die hamburgische Justiz.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

*A. Die Hamburger Gerichte und die Staatsanwälte/-innenschaft*

*Beschäftigungsstruktur an den Hamburger Gerichten*

- 1. Wie viele Mitarbeiter/-innen sind mit Stand 31.08.2020 insgesamt beschäftigt? Bitte auch in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angeben und nach Berufsgruppen aufschlüsseln.*

Gerichte*	Anzahl Beschäftigte	Vollzeitäquivalente (VZÄ)
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	14	11,0
Bürofach-/Bürohilfskräfte	1.240	1.077,3
Datenverarbeitungsfachleute	53	48,7
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	106	97,7
Pförtnerinnen und Pförtner, Hauswartpersonal	22	22,0
Raum-, Hausratreinigungskräfte	3	1,8
Rechtspflegerschaft	211	196,4
Sozialpäd. Fachkräfte	4	3,1
Übrige Dienstleistungsberufe	584	543,0
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	260	253,1
Gesamtergebnis	2.497	2.254

\* Die Angabe für die Gerichte ist ohne Richterinnen und Richter sowie ohne Beschäftigte der Staatsanwaltschaften.

2. *Wie viele Mitarbeiter/-innen sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

	Anzahl weibliche Beschäftigte	Quote
Gerichte*	1.668,0	66,6 %

\* Die Angabe für die Gerichte ist ohne Richterinnen sowie ohne Beschäftigte der Staatsanwaltschaften.

3. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
4. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Diese Aspekte werden statistisch nicht erfasst. Zur vollständigen Beantwortung der Frage müsste der Senat Erkundigungen bei den Beschäftigten einholen. Dem stehen die schutzwürdigen Interessen dieser Beschäftigten entgegen.

5. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

	Anzahl Beschäftigte mit Behinderung**	Quote
Gerichte*	148**	5,9%

\* Die Angabe für die Gerichte ist ohne Richterinnen und Richter sowie ohne Beschäftigte der Staatsanwaltschaften.

\*\* Schwerbehinderte und Gleichgestellte

6. *Welche weiteren Erkenntnisse haben Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminierungsmerkmale innerhalb der Belegschaft in Hamburger Gerichten?*
7. *Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Menschen in der Belegschaft der Hamburger Gerichte, die mehrere Diskriminierungsmerkmale in sich vereinen?*

Diskriminierungsmerkmale werden als solche nicht erfasst, verarbeitet oder zusammengefügt und werden lediglich in ihrem jeweiligen Zusammenhang (etwa in der Personalverwaltung) im Rahmen der Notwendigkeiten erhoben.

Der Senat erfasst diese Eigenschaft nicht gesondert oder gezielt, daher liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

8. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben mit Stand 30.08.2020 eine Führungsposition inne? Bitte sowohl in VZÄ angeben als auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten an Hamburger Gerichten.*

Anzahl Führungskräfte	VZÄ	Quote
164	159,9	6,5 %

9. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Anzahl weiblicher Führungskräfte	Quote
99	60,4 %

10. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
11. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

12. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Die geringe Personenzahl führt zu der Möglichkeit einer konkreten Zuordnung der abgefragten Merkmale. Der Senat ist daher im Hinblick auf den Personalaktendatenschutz nach dem Hamburgischen Beamtengesetz (in Verbindung mit § 8 Hamburgisches Richtergesetz) gehindert, die Frage zu beantworten.

*Richter/-innenschaft an Hamburger Gerichten*

13. *Wie viele Richter/-innen sind mit Stand 31.08.2020 insgesamt beschäftigt? Bitte auch in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angeben und nach Eingruppierung aufschlüsseln.*

Richterinnen und Richter nach Eingruppierung	Anzahl	VZÄ
R 8	1	1,0
R 6	5	5,0
R 5	1	1,0
R 4	3	3,0
R 3	41	38,2
R 2	257	236,8
R 1	584	504,7
Gesamt	892	789,7

14. *Wie viele Richter/-innen sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Eingruppierung aufschlüsseln.*

Eingruppierung	Anzahl Richterinnen	Quote
R 8	1	100,0 %
R 6	1	20,0 %
R 5	0	0,0 %
R 4	2	66,7 %
R 3	18	43,9 %
R 2	110	42,8 %
R 1	343	58,7 %
Gesamt	475	53,3 %

15. *Wie viele Richter/-innen haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Eingruppierung aufschlüsseln.*
16. *Wie viele Richter/-innen haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen, nach Eingruppierung aufschlüsseln und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

17. *Wie viele Richter/-innen haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Eingruppierung aufschlüsseln.*

Richterinnen und Richter nach Eingruppierung*	Anzahl Beschäftigte mit Behinderung**	Quote
R 2	6	2,3 %
R 1	9	1,5 %
Gesamt	18	2,0 %

\* Aufgrund der Identifizierbarkeit in den Besoldungsgruppen mit wenigen Dienstposten ist der Senat im Hinblick auf den Personalaktendatenschutz nach dem Hamburgischen Beamten-gesetz in Verbindung mit § 8 Hamburgisches Richtergesetz gehindert, die Frage zu beant-worten.

\*\* Schwerbehinderte und Gleichgestellte

18. *Welche weiteren Erkenntnisse haben der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminie-rungsmerkmale innerhalb der Richter/-innen der Hamburger Gerichte?*

19. *Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Men-schen in der Richter/-innenschaft der Hamburger Gerichte, die mehrere Diskriminierungsmerkmale auf sich vereinen?*

Siehe Antwort zu 6. und 7.

20. *Wie viele Richter/-innen haben mit Stand 31.08.2020 eine Führungsposi-tion inne? Bitte sowohl in VZÄ angeben als auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten an Hamburger Gerichten.*

Die Einstufung als Führungskraft erfolgt nach dem Merkmal „Erstbeurteilerin“ beziehungsweise „Erstbeurteiler“.

Anzahl Führungskräfte	VZÄ	Quote
32	31,8	3,6 %

21. *Wie viele Richter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Anzahl weiblicher Führungskräfte	Quote
10	31,3 %

Im Übrigen siehe Antwort zu 20.

22. *Wie viele Richter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

23. *Wie viele Richter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und ange-ben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird?*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

24. *Wie viele Richter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Antwort zu 12.

*Beschäftigungsstruktur der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft*

25. *Wie viele Staatsanwälte/-innen in der Hamburger Staatsanwälte/-innen-schaft sind mit Stand 31.08.2020 insgesamt beschäftigt? Bitte auch in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angeben und nach Berufsgruppen aufschlüs-seln.*

Staatsanwaltschaft	Anzahl Beschäftigte	VZÄ
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	276	247,5

26. *Wie viele Staatsanwälte/-innen sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln.*

Staatsanwaltschaft	Anzahl weibliche Beschäftigte	Quote
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	182	65,9 %

27. *Wie viele Staatsanwälte/-innen haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln.*

28. *Wie viele Staatsanwälte/-innen haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln sowie angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

29. *Wie viele Staatsanwälte/-innen haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln.*

15 bei der Staatsanwaltschaft beschäftigte Richterinnen und Richter beziehungsweise Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden als Schwerbehinderte und Gleichgestellte geführt (Quote 5,4 Prozent).

30. *Welche weiteren Erkenntnisse haben Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminierungsmerkmale innerhalb der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft?*

31. *Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Menschen in der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft, die mehrere Diskriminierungsmerkmale in sich vereinen?*

Siehe Antwort zu 6. und 7.

32. *Wie viele Staatsanwälte/-innen haben mit Stand 31.08.2020 eine Führungsposition inne? Bitte sowohl in VZÄ angeben als auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft.*

Anzahl Führungskräfte	VZÄ	Quote
40	39,1	14,5 %

33. *Wie viele Staatsanwälte/-innen, die eine Führungsposition innehaben, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Führungsposition aufschlüsseln.*

Anzahl weibliche Führungskräfte	Quote
14	35,0 %

34. *Wie viele Staatsanwälte/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln.*

35. *Wie viele Staatsanwälte/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln sowie angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird?*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

36. *Wie viele Staatsanwälte/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Berufsgruppen aufschlüsseln.*

Siehe Antwort zu 12.

*Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität in der Beschäftigungsstruktur*

37. *Welche Maßnahmen hat die Justizbehörde in den letzten fünf Jahren ergriffen, um die Diversität im Hinblick auf Geschlecht, sexuelle Identität, (zugeschriebenen) Migrationshintergrund, Behinderung oder weiterer*

*Diskriminierungsmerkmale in der Justizbehörde, in den Hamburger Gerichten und bei der Staatsanwälte/-innenschaft zu erhöhen? Bitte nach den jeweiligen Diskriminierungsmerkmalen und Berufsgruppen aufschlüsseln.*

Das grundsätzliche Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gemäß § 1 ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Es werden daher keine gezielten Maßnahmen in Hinsicht auf das Geschlecht, die sexuelle Identität, den (zugeschriebenen) Migrationshintergrund, eine Behinderung oder weitere Diskriminierungsmerkmale getroffen. Darüber hinaus werden die in Hamburg geltenden Regularien wie die Charta der Vielfalt, das Hamburger Integrationskonzept oder auch die Rechte von Schwerbehinderten bei jeglichen Maßnahmen berücksichtigt. Mit der Hamburger Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ soll der Anteil und die Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöht werden.

*38. Welche Maßnahmen hat die Justizbehörde in den letzten fünf Jahren ergriffen, um Diskriminierung innerhalb der Belegschaft der Behörde selbst, in den Hamburger Gerichten und in der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden? Bitte nach den jeweiligen Diskriminierungsmerkmalen und Berufsgruppen aufschlüsseln.*

Gezielte Maßnahmen werden im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen getroffen, die sich beispielsweise mit dem AGG oder dem Thema Gleichstellung befassen und somit der Sensibilisierung der Beschäftigten dienen. Die Fortbildungen werden vom Zentrum für Aus- und Fortbildung oder von der Behörde selbst durchgeführt. Grundsätzlich werden die dort behandelten Themen allgemein gefasst unterrichtet und nicht auf einzelne Diskriminierungsgruppen reduziert. Die Fortbildungen stehen grundsätzlich allen Beschäftigten zur Verfügung.

*Gleichstellungsbeauftragte an Hamburger Gerichten*

*39. An welchen Gerichten existieren Gleichstellungsbeauftragte?*

Gleichstellungsbeauftragte existieren am Amtsgericht, dem Landgericht, dem Oberlandesgericht, den Arbeitsgerichten, dem Finanzgericht, den Sozialgerichten und den Verwaltungsgerichten.

*40. Welche Aufgaben und Ziele haben die Gleichstellungsbeauftragten an den Hamburger Gerichten?*

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an den hamburgischen Gerichten ergeben sich aus § 20 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG), ihre Ziele aus § 1 HmbGleiG. Sie sind als solche gemäß § 19 HmbGleiG weisungsunabhängig.

*41. Inwieweit umfasst das Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten auch die Gleichstellung hinsichtlich der Benachteiligung aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht?*

Grundsätzlich bestehen im Aufgabenprofil keine Einschränkungen hinsichtlich möglicher Diskriminierungsmerkmale. Ein Schwerpunkt der Arbeit ergibt sich allerdings aus den gesetzlichen Vorgaben in §§ 1, 20 HmbGleiG. Darüber hinaus werden derlei Problematiken bei den Beschwerdestellen nach § 13 AGG und den Schwerbehindertenvertretungen behandelt.

*42. Wie viele Mitarbeiter/-innen sind innerhalb der Hamburger Gerichte für Gleichstellungsfragen zuständig? Bitte in VZÄ angeben sowie Funktion und Zuständigkeit (unter anderem Gerichte) benennen.*

Die Gleichstellungsbeauftragten sind sowohl für Richterinnen und Richter als auch für Beschäftigte zuständig.

Gerichte	Anzahl Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen nach Personen (männlich)	Anzahl Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen nach Personen (weiblich)
Amtsgericht	1	1
Oberverwaltungsgericht	0	2
Oberlandesgericht	1	3
Finanzgericht	1	1
Sozialgericht	0	2
Landgericht	0	5
Arbeitsgerichte	1	3
Verwaltungsgericht	1	1

Die Tabelle weist die Anzahl der Personen aus, die in den hamburgischen Gerichten mit Gleichstellungsfragen betraut sind. Eine Darstellung nach VZÄ ist nicht möglich, da für die betroffenen Personen keine festen Freistellungsregelungen bestehen. Freistellungen für die Tätigkeiten in Gleichstellungsfragen erfolgen grundsätzlich in Abhängigkeit des Bedarfs.

43. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den Hamburger Gerichten für Gleichstellungsfragen zuständig sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

An den hamburgischen Gerichten sind insgesamt 23 Beschäftigte für Gleichstellungsfragen zuständig. 18 hiervon sind weiblich. Dies entspricht einer Quote von 78 Prozent.

44. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den Hamburger Gerichten für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben keine binäre Geschlechteridentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
45. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den Hamburger Gerichten für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

46. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den Hamburger Gerichten für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen?*

Siehe Antwort zu 12.

47. *Welche Entwicklungsziele haben sich die Hamburger Gerichte für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt?*

Grundsätzlich verfügt jedes Gericht über einen eigenen Gleichstellungsplan, in dem individuelle Entwicklungsziele für die Gleichstellung von Männern und Frauen festgeschrieben werden. Als Zusammenfassung hieraus können für alle Gerichte die nachfolgenden Entwicklungsziele benannt werden: Zum einen soll die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden, indem Paritäten auf allen Ebenen hergestellt beziehungsweise erhalten werden. Hierzu wird im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren zusätzlich zur Auswahl nach der Eignung, Befähigung und Leistung darauf geachtet, Unterrepräsentanzen der Geschlechter zu vermeiden. Dies gilt auch für Führungspositionen. Darüber hinaus soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Um Arbeitszeiten und Arbeitsplätze möglichst familienfreundlich gestalten zu können, bestehen Möglichkeiten für Teilzeitregelungen, zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen, zum mobilen Arbeiten und zum Lastenausgleich.

48. *Welche Entwicklungsziele haben sich die Hamburger Gerichte für die Gleichstellung von Menschen, die aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht diskriminiert werden, gesetzt?*

Im Hinblick auf Entwicklungsziele aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht wird auf § 1 AGG verwiesen. Darüber hinausgehende Entwicklungsziele sind überwiegend nicht definiert worden, da eine Notwendigkeit hierfür bislang

nicht gesehen wird. Die Zusammenarbeit der Beschäftigten ist stets durch große Akzeptanz gegenüber den vielfältigen menschlichen Existenzformen hinsichtlich Sprache, Kultur, Geschlecht, Religion, Ethnie, Behinderung, Alter et cetera geprägt. Im Übrigen siehe Antwort zu 47.

*Gleichstellungsbeauftragte bei der Hamburger Staatsanwälte-/innenschaft*

*49. Existieren bei der Hamburger Staatsanwälte-/innenschaft Gleichstellungsbeauftragte?*

Die Staatsanwaltschaften Hamburg verfügen über einen Gleichstellungsbeauftragten sowie eine Stellvertreterin. Es handelt sich um eine vollzeitbeschäftigte Staatsanwältin und einen vollzeitbeschäftigten Staatsanwalt.

*50. Welche Aufgaben und Ziele haben die Gleichstellungsbeauftragten bei der hamburgischen Staatsanwälte-/innenschaft?*

Siehe Antwort zu 40.

*51. Inwieweit umfasst das Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten auch die Gleichstellung hinsichtlich der Benachteiligung aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht?*

Grundsätzlich bestehen im Aufgabenprofil keine Einschränkungen hinsichtlich möglicher Diskriminierungsmerkmale. Ein Schwerpunkt der Arbeit ergibt sich allerdings aus den gesetzlichen Vorgaben in §§ 1, 20 HmbGleiG. Darüber hinaus werden derlei Problematiken bei den Beschwerdestellen nach § 13 AGG und den Schwerbehindertenvertretungen behandelt.

*52. Wie viele Mitarbeiter/-innen sind bei der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft für Gleichstellungsfragen zuständig? Bitte in VZÄ angeben sowie Funktion und Zuständigkeit (unter anderem Gerichte) benennen.*

Siehe Antwort zu 49. und 42.

*53. Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in der Staatsanwälte/-innenschaft für Gleichstellungsfragen zuständig sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Antwort zu 49. Das entspricht einer Quote von 50 Prozent.

*54. Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die bei der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

*55. Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die bei der Hamburger Staatsanwälte/-innenschaft für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird?*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

*56. Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die bei der Staatsanwälte/-innenschaft für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Antwort zu 12.

*57. Welche Entwicklungsziele hat sich die Staatsanwälte/-innenschaft für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt?*

Das sich aus § 1 HmbGleiG ergebende Ziel besteht in der Änderung der Personalstruktur zugunsten des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, um so in allen Dienstbereichen eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen.

*58. Welche Entwicklungsziele hat sich die Staatsanwälte/-innenschaft für die Gleichstellung von Menschen, die aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht diskriminiert werden, gesetzt?*

Siehe Antwort zu 48.

*Beschwerdemanagement bei der Hamburger Justiz*

59. *Existiert eine Beschwerdestelle oder Ähnliches, an die sich Betroffene von Diskriminierung durch die Hamburger Justiz wenden können?*

*Wenn ja, ist diese Beschwerdestelle sowohl für interne Beschwerden aus der Belegschaft der Hamburger Gerichte, der Staatsanwälte/-innenschaft und der Justizbehörde, als auch für externe Beschwerden von Personen, die von den Maßnahmen dieser Institutionen betroffen sind, zuständig?*

Bei der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV) ist eine solche Beschwerdestelle eingerichtet. Dabei handelt es sich um eine Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG. Bei dieser können sich die Beschäftigten beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von der Arbeitgeberin beziehungsweise Dienstherrin, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, das heißt aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, benachteiligt fühlen.

Beschwerdebefugt sind nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern alle Beschäftigten im Sinne des § 6 AGG, soweit sie meinen, eine derartige Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis erlitten zu haben. Ausdrücklich erfasst sind dabei insbesondere auch Auszubildende, Beamtinnen und Beamte, Bewerberinnen und Bewerber sowie Richterinnen und Richter. Für die Beschäftigten der BJV ist diese Beschwerdestelle im Justizariat angesiedelt. Richterinnen und Richter können ihre Beschwerden an die zuständigen Stellen in den Gerichten richten.

Betroffene, die nicht zu diesem Personenkreis gehören, können diskriminierende Maßnahmen der BJV im Rahmen der hierfür vorgesehenen Rechtsbehelfe (insbesondere Dienstaufsichtsbeschwerde) überprüfen lassen und gegebenenfalls Entschädigungsansprüche geltend machen. Insofern steht auch diesen Personen innerhalb der BJV eine Anlaufstelle zur Verfügung, allerdings nicht im Rahmen der vorstehend genannten Beschwerdestelle. Ferner können diskriminierende Maßnahmen der BJV (ebenso wie solche der Gerichte) selbstverständlich auf dem Rechtsweg überprüft werden.

Bei den hamburgischen Amtsgerichten, den Arbeitsgerichten, beim Oberverwaltungsgericht und beim Hanseatischen Oberlandesgericht ist eine solche Beschwerdestelle eingerichtet. Dabei handelt es sich ebenfalls um eine Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG, zu der die oben genannten Ausführungen für die BJV entsprechend gelten.

Beim Verwaltungsgericht, bei den Sozialgerichten, dem Finanzgericht und beim Landgericht nehmen die Gleichstellungsbeauftragten auch die Aufgaben nach § 13 in Verbindung mit § 1 AGG wahr. Personen, die sich durch eine Entscheidung beziehungsweise ein sonstiges Handeln von Personen des Verwaltungsgerichts diskriminiert sehen, sich aber nicht an die Beschwerdestelle nach § 13 AGG wenden können, stehen entweder die jeweils gesetzlich vorgesehenen Rechtsbehelfe oder der Weg der Dienstaufsichtsbeschwerde offen.

Bei den Hamburger Staatsanwaltschaften ist keine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet. Den Beschäftigten stehen andere Anlaufstellen für interne Beschwerden zur Verfügung, an die sie sich in Fällen von interner Diskriminierung wenden können. Diese speziell sensibilisierten Stellen, zu denen beispielsweise der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragten, die Ansprechpartner für junge Dezernentinnen und Dezernenten und die Personalstelle gehören, übernehmen die Aufgaben der Beschwerdestelle.

60. *Wie viele Beschwerden sind seit dem 01.01.2015 bei dieser Beschwerdestelle eingegangen? Bitte nach Jahren und internen/externen Beschwerden differenzieren sowie angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*

Daten über Beschwerden, die an die Beschwerdestellen im Sinne des § 13 AGG gerichtet sind, werden statistisch nicht erfasst. Eine händische Auswertung hat ergeben, dass seit dem 01.01.2015 keine Beschwerden an die Beschwerdestellen gerichtet wurden.

61. *Wie viele dieser Beschwerden führten zu einem strafrechtlichen und/oder dienstrechtlichen Verfahren, wegen welcher Delikte wurden sie eingeleitet und welchen Ausgang hatten die Verfahren jeweils? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
62. *Wie viele dieser Beschwerden zogen andere Reaktionen (etwa Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte et cetera) nach sich? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
63. *In wie vielen dieser Fälle wurden Beschwerden, die bei der Beschwerdestelle eingegangen sind, an Strafverfolgungsbehörden weitergegeben? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
64. *Wie viele der seit dem 01.01.2015 eingegangenen Beschwerden bezogen sich auf diskriminierendes Verhalten? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden, nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
65. *Wie viele dieser Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten führten zu einem strafrechtlichen und/oder dienstrechtlichen Verfahren, wegen welcher Delikte wurden sie eingeleitet und welchen Ausgang hatten die Verfahren jeweils? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden, nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
66. *Wie viele der Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten zogen andere Reaktionen (etwa Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte et cetera) nach sich? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
67. *In wie vielen Fällen wurden Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten, die bei der Beschwerdestelle eingegangen sind, an die Strafverfolgungsbehörden weitergegeben? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*

Siehe Antwort zu 60.

68. *Welche Verfahrensschritte durchläuft eine Beschwerde, die im Bereich der Justiz eingeht? Bitte dabei differenzieren, ob die Beschwerde einen potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt oder einen nicht potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt betrifft und ob es sich um eine interne oder externe Beschwerde handelt.*

Das Beschwerdeverfahren für Beschwerden im Sinne des § 13 AGG, welche bei der Beschwerdestelle der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz eingehen, ist nicht generell abstrakt geregelt, sondern richtet sich nach den Erfordernissen des Einzelfalls. Grundsätzlich prüft die Beschwerdestelle die Beschwerde und hält hierzu – soweit dies im Einzelfall tunlich ist – Rücksprache mit der beschwerdeführenden Per-

son und/oder sonstigen beteiligten Personen. Nach Abschluss der Prüfung teilt die Beschwerdestelle der beschwerdeführenden Person das Ergebnis der Prüfung mit einer kurzen Begründung mit. Kommt die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass eine verbotene Benachteiligung vorliegt, informiert sie die Arbeitgeberin beziehungsweise Dienstherrin. Bei anderweitigen Beschwerdeverfahren (insbesondere Dienstaufsichtsbeschwerde) können sich Personen an die Leitungen der BJV sowie der Gerichte und Staatsanwaltschaften wenden. Um das Anliegen der beschwerdeführenden Person vollumfänglich bewerten zu können, prüfen die zuständigen internen Stellen im Einzelfall, welche Bereiche betroffen sind, steuern die Beschwerde und lassen der beschwerdeführenden Person eine zufriedenstellende Antwort zukommen.

Soweit die Beschwerde einen potenziell strafrechtlichen Sachverhalt betrifft, wird sie darüber hinaus an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet, und von dort inhaltlich und rechtlich geprüft.

*69. Mit wie vielen Mitarbeitern/-innen ist die Beschwerdestelle ausgestattet? Bitte in VZÄ angeben.*

Dem Justizariat als der bei der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz nach § 13 AGG zuständigen Beschwerdestelle gehören insgesamt neun Beschäftigte mit insgesamt 8,25 VZÄ an.

Der Beschwerdestelle bei den Hamburger Amtsgerichten gehören zwei Beschäftigte (aus der Personal- und Präsidialabteilung) mit einem Arbeitskraftanteil von insgesamt 1,6 VZÄ an.

Der Beschwerdestelle bei den Arbeitsgerichten gehören insgesamt drei Beschäftigte mit insgesamt drei VZÄ an.

Der Beschwerdestelle für den Bereich des Hamburgischen Obergerichts gehört insgesamt ein Beschäftigter mit einem VZÄ an.

Der Beschwerdestelle für den Bereich des Hanseatischen Oberlandesgerichts gehören zwei Beschäftigte mit insgesamt zwei VZÄ an.

Die Arbeitskraftanteile der jeweiligen Stellen werden jeweils teilweise bei Eingang von entsprechenden Beschwerden für deren Bearbeitung eingesetzt.

*70. Wie viele der Mitarbeiter/-innen der Beschwerdestelle sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Sieben Beschäftigte der bei der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz nach § 13 AGG eingerichteten Beschwerdestelle sind weiblich (= 78 Prozent).

Bei der Beschwerdestelle bei den Hamburger Amtsgerichten sind zwei Beschäftigte weiblich (= 100 Prozent).

Bei der Beschwerdestelle bei den Arbeitsgerichten ist eine Beschäftigte weiblich (= 33 Prozent).

Bei der Beschwerdestelle des Hamburgischen Obergerichts ist keine Person weiblich (= 0 Prozent).

Bei der Beschwerdestelle des Hanseatischen Oberlandesgerichts ist eine Beschäftigte weiblich (= 50 Prozent).

*71. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

*72. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

*73. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Antwort zu 12.

*74. In welcher Höhe stehen der Beschwerdestelle derzeit finanzielle Mittel zur Verfügung und wie hat sich die finanzielle Ausstattung seit dem 01.01.2015 entwickelt? Bitte nach Jahren differenzieren.*

Für die nach dem AGG eingerichteten Beschwerdestellen wird kein gesondertes Budget ausgewiesen. Ein solches lässt sich auch nicht ableiten. Dies gilt für den gesamten hier abgefragten Zeitraum. Die materielle Ausstattung der Beschwerdestellen erfolgt nach Bedarf, ebenso die Freistellung der Beschäftigten.

*75. Welche Erkenntnisse hat der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde über Beschwerden aufgrund von Diskriminierung durch die Hamburger Gerichte, die Staatsanwälte/-innenschaft oder die Justizbehörde bei den in Hamburg tätigen Beratungsstellen?*

Der zuständigen Behörde liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

*Fortbildungen und Schulungen für eine antidiskriminierende Praxis der Hamburger Justiz*

*76. Welche verpflichtenden Ausbildungselemente angehender Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen (Jurastudium, Referendariat) beinhalten Bestandteile zur Sensibilisierung hinsichtlich der Anforderungen einer diversen Gesellschaft und Diskriminierung?*

Bei den Fragen von Diversity und Gleichberechtigung handelt es sich um eine Querschnittsmaterie, die in diversen Pflichtveranstaltungen des Jurastudiums thematisiert wird.

Nach Auskunft der Bucerius Law School enthalten dort insbesondere folgende Pflichtveranstaltungen Bestandteile, die die Anforderungen einer diversen Gesellschaft und Antidiskriminierung problematisieren:

- Das AGG (Antidiskriminierungsrecht) wird in der Grundvorlesung Arbeitsrecht im Überblick und im Schwerpunkt Arbeit, Wirtschaft und Soziales vertieft behandelt.
- Das AGG ist Bestandteil der Grundrechtsvorlesung, Artikel 3 Grundgesetz (GG), und auch in der Vorlesung Sicherheits- und Ordnungsrecht wird es am Rande unterrichtet.
- Seit 2019 findet ein Projekttag „Out of the Box“ für die Studienanfängerinnen und -anfänger verpflichtend statt. Der Projekttag hat das Ziel, eine Atmosphäre zu fördern, in der die Studentinnen und Studenten Sensibilität hinsichtlich eigener und fremder Bedürfnisse und Grenzen entwickeln können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für einen Vormittag mit Menschen ins Gespräch gebracht, deren Perspektive ihnen möglicherweise erst einmal fremd erscheint. Dort werden Studierende mit Themen wie etwa Obdachlosigkeit, Sucht und Diskriminierung durch eine Rolle konfrontiert. Darüber hinaus gibt es diverse einschlägige Veranstaltungen im Wahlbereich und damit auf freiwilliger Basis.

An der juristischen Fakultät der Universität Hamburg findet eine systematische Erörterung des AGG im Arbeitsrecht statt, wo es erhebliche praktische Bedeutung entfaltet. Die angesprochenen Grundfragen finden aber auch im Zusammenhang der Grundrechte, insbesondere von Artikel 3 GG, Berücksichtigung.

Daneben gibt es an der Fakultät regelmäßig besondere Lehrveranstaltungen, die das Gleichstellungsreferat organisiert und die sich mit Genderfragen im Recht befassen. Diese Veranstaltungen sind keine Pflichtveranstaltungen.

Besonders hervorgehoben wird das Thema Antidiskriminierung durch die explizite Ergänzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Pflichtstoffgegenstandskatalog für das Erste Juristische Staatsexamen.

Im Referendariat sind darüber hinaus keine weiteren verpflichtenden einschlägigen Ausbildungselemente vorgesehen.

77. Welche verpflichtenden Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich Antidiskriminierung beziehungsweise Diversität werden für Hamburger Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen angeboten? Bitte Dauer und Inhalte der jeweiligen Angebote darstellen.
78. Wie viele Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen haben seit dem 01.01.2015 an den verpflichtenden Fort- und/oder Weiterbildungen im Bereich Antidiskriminierung beziehungsweise Diversität teilgenommen?
79. Welche freiwilligen Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich Antidiskriminierung beziehungsweise Diversität werden für Hamburger Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen angeboten? Bitte Dauer und Inhalte der jeweiligen Angebote darstellen.
80. Wie viele Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen haben seit dem 01.01.2015 an den freiwilligen Fort- und/oder Weiterbildungen im Bereich Antidiskriminierung beziehungsweise Diversität teilgenommen?

Es bestehen keine eigenen Fortbildungsangebote in diesem Themenfeld. Allerdings werden regelmäßig Informationen zu Fortbildungsveranstaltungen externer Anbieter an die Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte weitergeleitet. Ein Controlling zu der Dauer, den Inhalten, Anmeldungen und Teilnahmen an den externen Veranstaltungen besteht nicht. Eine einzelne Befragung aller Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte dazu, ob und in welchem Umfang sie an solchen externen Veranstaltungen teilgenommen haben, ist im Rahmen der für eine Parlamentarische Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich. Im Übrigen stehen die Angebote des ZAF zur Verfügung.

*B. Der Hamburger Strafvollzug*

*Beschäftigungsstruktur im Hamburger Strafvollzug*

81. Wie viele Mitarbeiter/-innen sind mit Stand 31.08.2020 insgesamt im Hamburger Strafvollzug beschäftigt? Bitte auch in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angeben und nach Berufskategorien aufschlüsseln.

Justizvollzugsanstalten	Anzahl Beschäftigte	VK*
Bürofach-/Bürohilfskräfte	65	60,9
Gesundheitsberufe	120	101,0
Lehrkräfte, sonstige	9	7,5
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	160	147,0
Sozialpädagogische Fachkräfte	1	0,8
Vollstreckungs-/Vollzugspersonal	1.051	1.006,7
Gesamt	1.406	1.323,9

\* Der Beschäftigungsumfang wird in Vollkräften (VK) angegeben.

82. Wie viele Mitarbeiter/-innen sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.

Anzahl weibliche Beschäftigte	Quote
394	28,0 %

83. Wie viele Mitarbeiter/-innen haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.

Siehe Antwort zu 3. und 4.

84. Wie viele Mitarbeiter/-innen haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.

Bei Bewerberinnen, Bewerbern und Nachwuchskräften wird anlässlich der Einstellung in die Ausbildung eine freiwillige und anonyme Erhebung zum Migrationshintergrund durchgeführt. Im Anschluss erfolgt keine weitere Erhebung und Auswertung solcher Daten. Im Übrigen siehe Drs. 20/3600 sowie Antwort zu 3. und 4.

85. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Anzahl Beschäftigte mit Behinderung	Quote
37	2,6 %

86. *Welche weiteren Erkenntnisse haben Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminierungsmerkmale innerhalb der Belegschaft im Hamburger Strafvollzug?*

87. *Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Menschen in der Belegschaft des Hamburger Strafvollzuges, die mehrere Diskriminierungsmerkmale in sich vereinen?*

Siehe Antwort zu 6. und 7.

88. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben mit Stand 31.08.2020 eine Führungsposition inne? Bitte sowohl in VZÄ angeben als auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten im Hamburger Strafvollzug.*

Führungskräfte gesamt	VZÄ in Führung	Führungsquote
202	195,0	14,4 %

89. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

weibliche Führungskräfte	Quote
79	39,1 %

90. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

91. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

92. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Antwort zu 12.

#### *Gleichstellungsbeauftragte im Hamburger Strafvollzug*

93. *In welchen Justizvollzugsanstalten (JVAs) gibt es Gleichstellungsbeauftragte?*

Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz umfasst auch alle hamburgischen Justizvollzugsanstalten. Im Übrigen siehe Drs. 22/1357.

94. *Welche Aufgaben und Ziele haben die Gleichstellungsbeauftragten an den Hamburger JVAs?*

Siehe Antwort zu 40.

95. *Inwieweit umfasst das Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten auch die Gleichstellung hinsichtlich der Benachteiligung aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht?*

Grundsätzlich bestehen im Aufgabenprofil keine Einschränkungen hinsichtlich möglicher Diskriminierungsmerkmale. Ein Schwerpunkt der Arbeit ergibt sich allerdings aus den gesetzlichen Vorgaben in §§ 1, 20 HmbGleG. Darüber hinaus werden derlei Problematiken bei den Beschwerdestellen nach § 13 AGG und den Schwerbehindertenvertretungen behandelt.

96. *Wie viele Mitarbeiter/-innen sind für Gleichstellungsfragen im Strafvollzug zuständig? Bitte in VZÄ angeben sowie Funktion und Zuständigkeit (unter anderem JVs) benennen.*
97. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den JVs für Gleichstellungsfragen zuständig sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*
98. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den JVs für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
99. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den Hamburger JVs für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben einen Migrationshintergrund. Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*
100. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in den Hamburger JVs für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen?*

Siehe Antwort zu 93.

101. *Welche Entwicklungsziele hat sich die Justizbehörde für die Gleichstellung der Geschlechter in der Belegschaft der Hamburger JVs gesetzt?*
102. *Welche Entwicklungsziele hat sich die Justizbehörde für die Gleichstellung von Menschen, die aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht diskriminiert werden, in der Belegschaft der Hamburger JVs gesetzt?*

Für den laufenden Fortschreibungszeitraum der Gleichstellungsplanung von 2017 bis 2020 hat sich die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz für die Justizvollzugsanstalten das Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst weiter zu erhöhen. Ferner sollen Frauen für Führungsaufgaben im Justizvollzug qualifiziert werden und der Anteil von weiblichen Führungskräften mindestens bis zu dem Anteil erhöht werden, der auch dem Geschlechterverhältnis in der jeweiligen Berufsgruppe insgesamt entspricht. Teilzeillösungen sollen auch für Männer selbstverständlicher werden.

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz engagiert sich seit Jahren und auch weiterhin in der Senatskampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ und hat sich das dort gesetzte Ziel der Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund auch unter den Beschäftigten in den Hamburger Justizvollzugsanstalten zu eigen gemacht.

#### *Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität in der Beschäftigungsstruktur im Strafvollzug*

103. *Welche Maßnahmen hat die Justizbehörde in den letzten fünf Jahren ergriffen, um die Diversität im Hinblick auf Geschlecht, sexuelle Identität, (zugeschriebenen) Migrationshintergrund, Behinderung oder weiterer Diskriminierungsmerkmale bei den Beschäftigten im Hamburger Strafvollzug zu erhöhen? Bitte nach dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal aufschlüsseln.*

Im Bereich der Rekrutierung von Nachwuchskräften für den Justizvollzugsdienst (zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justiz zur Verwendung im Laufbahnzweig Strafvollzugsdienst) wird seit Jahren durch diverse Maßnahmen die Diversität in der Beschäftigungsstruktur im Justizvollzug erhöht.

Durch Werbemaßnahmen, die gezielt Frauen ansprechen, konnte in den letzten fünf Jahren der Frauenanteil bei den Nachwuchskräften im Strafvollzugsdienst kontinuierlich (22,95 Prozent in 2016, aktuell 27,47 Prozent in 2019) erhöht werden.

Mit der Hamburger Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ sollen der Anteil und die Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöht werden.

Mit der Teilnahme an der Dachkampagne und eigenen Rekrutierungsmaßnahmen, die gezielt Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen, wurde mittlerweile der Anteil an eingestellten Nachwuchskräften für den Strafvollzugsdienst mit Migrationshintergrund auf 26 Prozent (2019) erhöht (Anteil an Bewerbungen 29 Prozent).

Menschen mit Behinderung werden eingestellt, sofern sie die Voraussetzungen für die jeweilige Aufgabe mitbringen.

*104. Welche Maßnahmen hat die Justizbehörde in den letzten fünf Jahren ergriffen, um Diskriminierung innerhalb der Belegschaft im hamburgischen Strafvollzug zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden? Bitte nach dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal und gegebenenfalls der jeweiligen JVA aufschlüsseln.*

Grundsätzlich stehen den Bediensteten des Justizvollzugs regelmäßig über den Fortbildungskatalog der Justizvollzugsschule Fortbildungsangebote zu den Themenbereichen Kommunikation, Interkulturelle Kompetenz, Landeskunde, Sprache, Religion, Gender und Vorurteile zur Verfügung. Diese werden in Kooperation mit der Justizvollzugsschule Neumünster, zertifizierten Bildungsträgern wie zum Beispiel InterCultur gGmbH und Expertinnen und Experten durchgeführt. Den Bediensteten des Vollzugs stehen zudem die Fortbildungsangebote des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF) und des Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums (SPFZ) zur Verfügung und komplettieren damit das vollzugsspezifische Angebot.

*Fortbildungen und Schulungen für eine antidiskriminierende Praxis im Hamburger Strafvollzug*

*105. Welche verpflichtenden Ausbildungsbestandteile für Berufe im Strafvollzug beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Schwerpunkt der Lehrinhalte und was ist deren konkreter Inhalt? Bitte nach Berufsgruppen im Strafvollzug differenzieren und jeweilige Stundenanzahl angeben.*

In der Ausbildung der Nachwuchskräfte für den Justizvollzugsdienst (zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in der Fachrichtung Justiz zur Verwendung im Laufbahnzweig Strafvollzugsdienst) werden Inhalte bearbeitet, die zum einen für ein positives Menschenbild sorgen, Vorurteile abbauen und ein Handeln im gesetzlichen Rahmen betonen.

So finden Veranstaltungen zu dem

- Thema Menschenrechte in Zusammenarbeit mit dem „Projekt Menschenrechte“ in der KZ-Gedenkstätte Neuengamme (16 Unterrichtseinheiten),
- Umgang mit psychisch auffälligen Menschen in Zusammenarbeit mit dem Verein „Irre Menschlich“ (sechs Unterrichtseinheiten),
- Thema Ethik durch Religionsvertreterinnen und Religionsvertreter aus den Justizvollzugsanstalten (zehn Unterrichtseinheiten),
- Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (acht Unterrichtseinheiten),
- Thema politischer Extremismus in den Sonderveranstaltungen von „Kurswechsel“ Erlebniswelt Rechts, Umgang mit rechter Gesinnung, Inhalte, Verschwörungstheorien (sechs Unterrichtseinheiten), mit Expertinnen und Experten des Landeskriminalamtes (vier Unterrichtseinheiten) und Linke Militanz (vier Unterrichtseinheiten) sowie
- Thema „Islam und religiöser Extremismus“ durch den Fachrat Islamische Studien (vier Unterrichtseinheiten) und der Fachberatungsstelle Legato PräJus (acht Unterrichtseinheiten)

regelmäßig statt.

Grundsätzlich wird sowohl in den vollzugsberuflichen als auch in sozialwissenschaftlichen und rechtlichen Fächern besonders unter Berücksichtigung des präventiven Auftrags für eine offene und vorurteilsfreie Einstellung der Nachwuchskräfte geworben. Durch die Auseinandersetzung mit den Themen Rassismus, Menschenrechte, Grund-

gesetz und Stereotypen wird im Unterricht eine aufgeschlossene und vorurteilsfreie Haltung gegenüber fremden Kulturen und Religionen sowie anderen Geschlechtern und Geschlechteridentitäten entwickelt. Die Nachwuchskräfte sollen darüber hinaus dazu befähigt werden, erste Anzeichen von Ausgrenzung, Erniedrigung, verbaler und körperlicher Gewalt aufgrund von Religion, Kultur, Geschlecht oder einer Behinderung zu erkennen und aktiv dagegen vorzugehen.

Die genannten Ausbildungsbestandteile sind für alle Nachwuchskräfte verbindlich.

*106. Welche freiwilligen Ausbildungsbestandteile von Berufen im Strafvollzug beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Lehrinhalt und was ist deren konkreter Inhalt? Bitte nach Berufsgruppen im Strafvollzug differenzieren und jeweilige Stundenanzahl angeben.*

*107. Wie viele Auszubildende im Strafvollzug haben seit dem 01.01.2015 an den freiwilligen Ausbildungsangeboten im Bereich (Anti-)Diskriminierung teilgenommen? Bitte nach Jahren differenzieren und die Anzahl der Teilnehmenden im Verhältnis zur Gesamtzahl an Auszubildenden als Quote angeben, denen das freiwillige Angebot offenstand.*

Neben den verpflichtenden Ausbildungsbestandteilen gibt es keine freiwilligen Ausbildungsbestandteile zu den genannten Themen.

*108. Welche verpflichtenden Fortbildungsangebote für Mitarbeiter/-innen im Strafvollzug beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Schwerpunkt der Lehrinhalte und was ist deren konkreter Inhalt? Bitte nach Berufsgruppen im Strafvollzug differenzieren und jeweilige Stundenanzahl angeben.*

Führungskräfte sind gemäß der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie verpflichtet, diskriminierenden Äußerungen entgegenzutreten und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, werden mit der verpflichtenden Fortbildungsmaßnahme „Diversity Management“ laufbahnübergreifend alle Führungskräfte angesprochen und sukzessive in jeweils zweitägigen Veranstaltungen (16 Stunden) fortgebildet. Inhaltlich wird bei diesem Seminar der Fokus auf das Verstehen von Diskriminierungsstrukturen, das Erlangen von Handlungssicherheit im Umgang mit Rassismus und Diskriminierungen und die Sensibilisierung für notwendige institutionelle Verankerungen gelegt.

*109. Welche freiwilligen Fortbildungsangebote von Mitarbeitern/-innen im Strafvollzug beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Schwerpunkt der Lehrinhalte und was ist deren konkreter Inhalt? Bitte nach Berufsgruppen im Strafvollzug differenzieren und die jeweilige Stundenanzahl angeben.*

Über den Fortbildungskatalog der Justizvollzugsschule werden laufbahnübergreifend diverse Fortbildungen und Veranstaltungen zu den Themenbereichen (Anti-)Diskriminierung, kulturelle und/oder religiöse Vielfalt und Gleichstellung angeboten, die je nach Bedarfslage jährlich variieren. So wurden für das Fortbildungsjahr 2020 folgende Veranstaltungen geplant:

- Stammtischkämpferinnen und Stammtischkämpfer – Aufstehen gegen Rassismus/ Diskriminierung, inhaltlich geht es bei diesem Seminar um den Umgang mit Parolen, die Reaktionsmöglichkeiten, die Überwindung der Schrecksekunde, den Abbau von Hemmschwellen und das situative Eingreifen (acht Stunden),
- Haltung zeigen – Ruhe bewahren, inhaltlich geht es um das Erlernen von argumentativen Strategien, das Erproben von Reaktionsmöglichkeiten und Schlagfertigkeit (acht Stunden),
- Umgang mit psychisch auffälligen Gefangenen, verschiedene Krankheitsbilder und deren Verhaltensauffälligkeiten werden besprochen (16 Stunden),
- Umgang mit psychisch auffälligen Gefangenen – Der Betrüger, Persönlichkeitsstil und -störung, Modelle und Konzepte zu Interaktions- und Beziehungsdynamiken, Wege aus Interaktionsfallen (acht Stunden),

- Umgang mit Problemcharakteren, Kommunikationsmuster verstehen, neue Strategien entwickeln (acht Stunden), ein Fortbildungsangebot speziell für weibliche Beschäftigte,
- Diverse sprach- und landeskundliche Fortbildungsangebote für die Verbesserung der Kommunikation und der kulturellen Vielfalt (acht Stunden),
- Ethik im Strafvollzug, Religiosität im Spannungsfeld von friedfertigen Religionen und religiösem Extremismus (40 Stunden),
- Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext, Sensibilisierung für den eigenen – gegebenenfalls kulturell geprägten – Konfliktstil sowie konkrete Konfliktlösungsstrategien im sozialen und multikulturellen Kontext (acht Stunden),
- Koran, Kopftuch, Kontrovers, Hintergründe zum Islam, Praxisbeispiele aus dem Arbeitsalltag zum Umgang mit Menschen mit anderem Glauben und vermeintlich fremder Kultur (acht Stunden),
- Modulreihe Führungsgrundlage für die mittlere Führungsebene mit dem Modul „AGG und Gleichstellung“ (acht Stunden).

Im Übrigen siehe Antwort zu 104.

*110. Wie viele Beschäftigte im Strafvollzug haben seit dem 01.01.2015 an den freiwilligen Fortbildungsangeboten im Bereich (Anti-)Diskriminierung teilgenommen? Bitte nach Jahren differenzieren und die Anzahl der Teilnehmenden im Verhältnis zur Gesamtzahl an Personen als Quote angeben, denen das freiwillige Angebot offenstand.*

Fortbildungsangebote im Bereich (Anti-)Diskriminierung

	2015	2016	2017	2018	2019	2020***
Quote*	5,95 %	7,31 %	8,36 %	7,99 %	11,94 %	2,79 %
Quote**	6,43 %	7,90 %	9,02 %	8,67 %	12,72 %	2,92 %

\* Berechnungsgrundlage: Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in den Justizvollzugsanstalten

\*\* Berechnungsgrundlage: Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in den Justizvollzugsanstalten abzüglich der Bürofach-/Bürohilfskräfte, Gärtnerinnen und Gärtner, Gartenarbeiterinnen und Gartenarbeiter, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

\*\*\* Coronabedingt fanden seit dem 16.03.2020 keine Fortbildungen statt.

#### *Zusammensetzung der hamburgischen Strafgefangenenpopulation*

*111. Wie viele Strafgefangene in Hamburg sind mit Stichtag der Beantwortung der Anfrage in den JVs in Hamburg inhaftiert?*

Mit Stichtag 27.10.2020 sind 1.279 Strafgefangene in den Hamburger Justizvollzugsanstalten inhaftiert. Hinzu kommen 51 Gefangene, die eine Jugendstrafe verbüßen.

*112. Wie viele der Strafgefangenen, die in Hamburg zum Zeitpunkt der Anfrage inhaftiert sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

71 Strafgefangene sind weiblich. Dies entspricht einer Quote von 5,55 Prozent. Die Jugendhaft für weibliche Gefangene wird in der Justizvollzugsanstalt Vechta vollzogen.

*113. Wie viele der Strafgefangenen, die in Hamburg zum Zeitpunkt der Anfrage inhaftiert sind, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

*114. Wie viele der Strafgefangenen, die in Hamburg zum Zeitpunkt der Anfrage inhaftiert sind, sind Transpersonen?*

Dem Senat ist das nur bei einem Strafgefangenen bekannt. Im Übrigen siehe Antwort zu 113.

*115. Wie viele der Strafgefangenen, die in Hamburg zum Zeitpunkt der Anfrage inhaftiert sind, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 3. und 4.

*116. Wie viele der Strafgefangenen, die in Hamburg zum Zeitpunkt der Anfrage inhaftiert sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote angeben.*

Dem Senat sind 19 Strafgefangene mit einer Behinderung bekannt. Dies entspricht einer Quote von 1,49 Prozent. Als Feststellungskriterium diene das Vorliegen eines Grades der Behinderung.

*117. Welche weiteren Erkenntnisse haben Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminierungsmerkmale unter den Gefangenen im Hamburger Strafvollzug?*

*118. Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Gefangenen im Hamburger Strafvollzug, die mehrere Diskriminierungsmerkmale in sich vereinen?*

Siehe Antwort zu 12.

*119. Welche Angebote (zum Beispiel Diskussionsrunden, Bildungsveranstaltungen et cetera) bestehen für Inhaftierte in den Hamburger JVs im Bereich Antidiskriminierung oder Diversität?*

Erwachsenen weiblichen Strafgefangenen wird Folgendes angeboten: jährliche Workshops für weibliche Inhaftierte der AIDS-Hilfe Hamburg e.V., Vermittlung von trans\*Beratung durch Magnus-Hirschfeld-Centrum e.V., Infomaterial für Trans\* Menschen in Haft (Herausgeberinnen und Herausgeber: trans\* Ratgeber-Gruppe bei Kiralina Berlin).

Allen erwachsenen Strafgefangenen wird in Abhängigkeit der Unterbringung in der jeweiligen Anstalt Folgendes angeboten: unterschiedliche religiöse Angebote unter anderem seelsorgerische Begleitung, Soziales Training, Antigewaltkurse, Gesellschaftskunde im Rahmen der schulischen Bildung, Unterstützung durch den psychologischen Fachdienst und die medizinische Abteilung. Anlassbezogen wird diese Thematik bei Bedarf im Rahmen der Delinquenzbearbeitung und in Einzel- und Gruppengesprächen und -therapien behandelt.

Im Rahmen von Vollzugslockerungen können bei Bedarf individuelle externe Angebote genutzt werden.

Jugendliche Strafgefangene werden in der Anstaltsschule sowohl durch das regelhafte schulische Bildungsangebot als auch im Rahmen verschiedener Workshops für einen reflektierten Umgang mit kultureller und wertebezogener Vielfalt sensibilisiert. So finden regelmäßig Workshops der AIDS-Hilfe für Gefangene statt, die sich auch mit den Themen Homosexualität, Geschlechtervielfalt, Transsexualität und Diversität befassen. Das Gruppenangebot des Trägers „Legato“ für junge Strafgefangene dient der Prävention religiös begründeter Radikalisierung, Demokratiefeindlichkeit und menschenverachtender Ideologien im Rahmen der Inhaftierung. Ferner werden im Rahmen eines muslimischen Gesprächskreises ein toleranter Umgang mit ethnischen Minderheiten und Menschen anderer Herkunft oder religiöser Weltanschauung und die Gleichberechtigung der Geschlechter vermittelt. In dem aktuellen Literaturprojekt „Haftnotizen“ wird unter Anleitung die Grenze zwischen freier Meinungsäußerung und diskriminierendem Verhalten kritisch hinterfragt.

#### *Beschwerdemanagement in den Hamburger JVs*

*120. Existiert eine Beschwerdestelle oder Ähnliches, an die sich Menschen mit Beschwerden – sowohl aus der Belegschaft der Hamburger JVs, als auch von den Gefangenen und Besuchern/-innen der JVs – wenden können?*

Für den hamburgischen Justizvollzug ist keine eigenständige zentrale und allgemeine Beschwerdestelle eingerichtet. Die Beschäftigten können sich an die Beschwerdestelle der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz wenden.

121. *Wie viele Beschwerden sind seit dem 01.01.2015 bei dieser Beschwerdestelle eingegangen? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*
122. *Wie viele dieser Beschwerden führten zu einem strafrechtlichen und/oder dienstrechtlichen Verfahren, wegen welcher Delikte wurden sie eingeleitet und welchen Ausgang hatten die Verfahren jeweils? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*
123. *Wie viele dieser Beschwerden zogen andere Reaktionen (etwa Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte et cetera) nach sich? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete.*
124. *In wie vielen dieser Fälle wurden Beschwerden, die bei der Beschwerdestelle eingegangen sind, an Strafverfolgungsbehörden weitergegeben? Bitte nach Jahren differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*
125. *Wie viele der seit dem 01.01.2015 eingegangenen Beschwerden bezogen sich auf diskriminierendes Verhalten? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden, nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*
126. *Wie viele dieser Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten führten zu einem strafrechtlichen und/oder dienstrechtlichen Verfahren, wegen welcher Delikte wurden sie eingeleitet und welchen Ausgang hatten die Verfahren jeweils? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden, nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*
127. *Wie viele der Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten zogen andere Reaktionen (etwa Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte et cetera) nach sich? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*

Siehe Antwort zu 120.

128. *In wie vielen Fällen wurden Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten, die bei der Beschwerdestelle der Polizei eingegangen sind, an das Dezernat Interne Ermittlungen weitergeleitet? Bitte nach*

*Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren und angeben, gegen Angehörige welcher Berufsgruppen sich die Beschwerde richtete und von welcher Personenkategorie (Mitarbeiter/-in, Gefangene, Besucher/-innen, Rechtsanwälte/-innen et cetera) die Beschwerde kam.*

Daten im Sinne der Fragestellung werden nicht statistisch auswertbar erfasst. Zur Beantwortung wären eine Durchsicht aller bei der Beschwerdestelle der Polizei vorliegenden Handakten und eine händische Auswertung von mehr als 2.500 beim Dezer-nat Interne Ermittlungen geführten Ermittlungsverfahren für den erfragten Zeitraum erforderlich. Die Auswertung von mehreren Hundert beziehungsweise Tausenden Akten ist in der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

*129. Welche Verfahrensschritte durchläuft eine Beschwerde, die hinsichtlich des Strafvollzuges eingeht? Bitte dabei differenzieren, ob die Beschwerde einen potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt oder einen nicht potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt betrifft und ob es sich um eine interne oder externe Beschwerde handelt.*

Gefangene können sich in Angelegenheiten, die sie – zumindest mittelbar – selbst betreffen, schriftlich und mündlich mit Wünschen, Anregungen und Beschwerden direkt an die Anstaltsleitung wenden (§ 91 HmbStVollzG). Über diese anstaltsinterne Beschwerdemöglichkeit hinaus kann sich der Gefangene auch an einen Vertreter der Aufsichtsbehörde wenden. Betrifft die Beschwerde einen potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt, wird der Vorgang an die Staatsanwaltschaft abgegeben. Unabhängig davon besteht das Recht zur Dienstaufsichtsbeschwerde. Diese richtet sich an den jeweiligen Dienstvorgesetzten, der über die Beschwerde innerhalb einer angemessenen Frist zu befinden hat. Die Gefangenen haben einen Anspruch auf Bescheidung.

*130. Mit wie vielen Mitarbeitern/-innen ist die Beschwerdestelle ausgestattet? Bitte in VZÄ angeben.*

*131. Wie viele der Mitarbeiter/-innen der Beschwerdestelle sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

*132. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

*133. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

*134. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

*135. In welcher Höhe stehen der Beschwerdestelle derzeit finanzielle Mittel zur Verfügung und wie hat sich die finanzielle Ausstattung seit dem 01.01.2015 entwickelt? Bitte nach Jahren differenzieren.*

Siehe Antwort zu 120.

*136. Welche Erkenntnisse hat der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde über Beschwerden aufgrund von Diskriminierung im Hamburger Strafvollzug bei den in Hamburg tätigen Beratungsstellen?*

Der zuständigen Behörde liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

#### *Maßnahmen zum Umgang mit Diversität im Hamburger Justizvollzug*

*137. Welche Umgangsstrategien existieren im Hinblick darauf, dass sich die Strafgefangenenpopulation in den Hamburger Justizvollzugsanstalten divers zusammensetzt?*

Mit dem von der zuständigen Behörde am 21.03.2019 ausgerichteten Fachtag „Migrationsgesellschaft im Spiegel des Justizvollzugs“ (<https://www.hamburg.de/bjv/justizvollzug/12487008/19-3-21-fachtagung-praesentationen/>) wurde das Thema des Umgangs mit Diversität, insbesondere einer diversen Gefangenenpopulation, in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Justizvollzugs zuletzt explizit in den Fokus genommen. Neben der Sensibilisierung für migrationsspezifische kriminogene Faktoren wurde insbesondere auf die verstärkte Berücksichtigung bestehender Sprachbarrieren sowie die Vorteile eines kultursensiblen Umgangs hingewiesen.

*138. Welche Maßnahmen werden ergriffen, wenn eine Person, die inhaftiert wird oder es bereits ist, angibt, eine Transperson zu sein?*

Für die Frage der Unterbringung ist die Angabe über das Geschlecht in den Personaldokumenten entscheidend. Da es sich bei dem Begriff der Transperson um eine Vielzahl möglicher Erscheinungsformen handelt, sind gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen stets abhängig vom jeweiligen Einzelfall und dem Unterstützungsbedarf der betroffenen Person.

*139. Welche Maßnahmen hat der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde in den letzten fünf Jahren ergriffen, um Diskriminierung von Gefangenen durch andere Gefangene entgegenzuwirken?*

Beschäftigte werden behördenintern oder im Rahmen von über das Zentrum für Aus- und Fortbildung angebotenen Schulungen und Fortbildungen dafür sensibilisiert, diskriminierendes Verhalten zu erkennen und diesem entgegenzutreten. Dadurch können sie das Zusammenleben der Gefangenen positiv beeinflussen. Im Übrigen siehe Antwort zu 119.

*140. Welche Maßnahmen hat der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde in den letzten fünf Jahren ergriffen, um Diskriminierung von Gefangenen durch Mitarbeiter/-innen der Justizvollzugsanstalten entgegenzuwirken?*

Seit 2018 schult die Fachberatungsstelle Legato PräJus sukzessive die Bediensteten des Justizvollzugs mit regelmäßigem und direktem Kontakt zu Gefangenen. Ein wichtiger Bestandteil dieser Schulung ist dem systemischen Ansatz der Beratungsstelle entsprechend die Rolle der Bediensteten als häufigste und daher oftmals vertrauteste Ansprechpersonen für Gefangene. Im Zusammenhang mit der angestrebten Prävention von Radikalisierung und Distanzierung Gefangener von etwaigen extremistischen Denk- und Verhaltensweisen beziehungsweise Sozialkontexten wird hier die Bedeutung diskriminierungsfreien Verhaltens besonders herausgestellt.

Im Übrigen siehe die Antworten zu 105, 108 und 109.

*141. Inwieweit existiert nach Auffassung des Senats beziehungsweise der zuständigen Behörde eine institutionelle beziehungsweise strukturelle Diskriminierung innerhalb des Hamburger Justizvollzugssystems und durch welche Elemente wird diese sichtbar?*

Für eine institutionelle oder strukturelle Diskriminierung innerhalb des hamburgischen Justizvollzugs liegen der zuständigen Behörde keine Anhaltspunkte vor.

*142. Welche Bedarfe sieht der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde, um Diskriminierung innerhalb des Hamburger Justizvollzugssystems entgegenzuwirken?*

Die bereits bestehenden Maßnahmen der Aus- und Fortbildung sind aus Sicht des Senats geeignet, um die Bediensteten hinsichtlich des Themas Diskriminierung zu sensibilisieren. Diese sind in den nächsten Jahren fortzusetzen.