

Dokumentation des Workshops zum

**AKTIONSPLAN FÜR AKZEPTANZ
GESCHLECHTLICHER
UND SEXUELLER VIELFALT**

am 02.11.2021



Inhaltsverzeichnis

<u>BEGRÜßUNG UND PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE DER ONLINE-BEFRAGUNG</u>	<u>2</u>
<u>ARBEITSGRUPPENPHASE</u>	<u>2</u>
3 A: LSBTI* GEFLÜCHTETE, INTERSEKTIONALITÄT	3
3 B: POLIZEI, JUSTIZ	4
<u>ZUSAMMENFASSUNG.....</u>	<u>4</u>
<u>ANHANG.....</u>	<u>5</u>

Begrüßung und Präsentation der Ergebnisse der Online-Befragung

Nach der Begrüßung hielt die stellvertretende Abteilungsleitung für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) das Grußwort. Es wurde dargelegt, dass die Workshops dazu dienen, die bisherigen Maßnahmen zu bilanzieren und mit diesen Erfahrungswerten gemeinsam erste Ideen für die Fortschreibung des Aktionsplans zu sammeln. Die Fachbehörden können diese Ideen als Grundlage zur Entwicklung neuer Maßnahmen gemäß ihrer Zuständigkeit nutzen.

Im Anschluss stellte die Lawaetz-Stiftung die Ergebnisse der Online-Befragung vor, die für die Beteiligung der nicht organisierten Zivilgesellschaft am Aktionsplan geschlechtlicher und sexueller Vielfalt entwickelt wurde.

Vom 15. Juli bis 15. September 2020 konnte auf www.zusammen-hamburg.de an der Befragung teilgenommen werden. Die Seite wurde auf Englisch, Türkisch, Polnisch, Russisch, Persisch und Arabisch übersetzt, um eine größtmögliche Beteiligung zu ermöglichen. Von den über 5000 Aufrufen¹ (im Durchschnitt 100 Aufrufe / Werktag) haben 400 Aufrufe das englische Übersetzungsangebot genutzt. Mehr als 250 Klicks wurden jeweils über geschaltete Banner-Werbung und über per E-Mail verschickte Links generiert.

Aus der Online-Befragung sind insgesamt 188 Antworten und Vorschläge genannt worden, dabei wurden bewusst keine demografischen und persönlichen Daten erhoben.

Es gab allgemeine Äußerungen, Berichte über Diskriminierungserfahrungen, Erfahrungen im Bereich Schule, im Bereich Arbeit, Politik und/oder Verwaltung, Rückmeldungen zu bestimmten Projekten, Rückmeldungen zum sensiblen Sprachgebrauch und zu öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen. Im Rahmen der Veranstaltung wurden exemplarisch Beiträge zu unterschiedlichen Themenfeldern aus der Online-Befragung zitiert (siehe Anlage).

Zur Einführung in den Themenkomplex Intersektionalität hat Dr. Noha Abdel-Hady (Erziehungs- und Politikwissenschaftlerin, Fachreferentin für Antidiskriminierung und Diversity, Mitglied des Landesintegrationsbeirat) einen Input gegeben mit dem Titel: *Intersektionalität – Sensibilisierung, Aufklärung und Aktivierung*.

Arbeitsgruppenphase

Ablauf und Beschreibung der drei Phasen

Die Gruppenphasen waren bei allen Workshop-Tagen gleichermaßen strukturiert:

In der ersten Phase ging es um einen **gemeinsamen Rückblick**. Hier wurden die bestehenden Maßnahmen und der Umsetzungsstand entsprechend der übergeordneten Themen der Gruppen von den jeweiligen Fachbehördenvertreter:innen vorgestellt sowie eine Auswertung und Einschätzung einer Fortschreibung gegeben. Die fortzuschreibenden Maßnahmen wurden dann den passenden Waben mit den Oberzielen zugeordnet und gegebenenfalls schon ergänzt/konkretisiert.

Die zweite Phase hatte das **gemeinsame Sammeln** als Ziel. Hier wurden die aus der Online-Befragung und der Kick off-Veranstaltung generierten Maßnahmenvorschläge, die bereits auf Metaplanwänden angebracht waren, um neue Vorschläge, Spezifizierungen und Konkretisierungen der Teilnehmenden aus den Arbeitsgruppen ergänzt. Einige Vorschläge aus der Kick-Off Veranstaltung und der Online-Befragung ließen sich allen Themen zuordnen und finden sich somit auch in der Dokumentation aller Arbeitsgruppen wieder.

¹ Aufgrund von möglicherweise verwendeten Blockern und Browser-Einstellungen sind dargestellten Zahlen Richtwerte. Verweildauer und Klickverhalten der Nutzenden auf der Seite wurden nicht erfasst.

In der dritten und letzten Phase gab es eine **gemeinsame Priorisierung** der gesammelten Maßnahmen. Hierfür haben die Teilnehmenden pro Zielwabe zwei Punkte erhalten, die sie nach eigener Gewichtung verkleben konnten. Damit fallen die Maßnahmen ohne Punkte oder mit nur wenigen Punkten nicht heraus. Die Priorisierung dient lediglich einer Gewichtung und Orientierung, welche Maßnahmen für die Fortschreibung am sinnvollsten sind. Denn: Es können ohnehin nicht alle vorgeschlagenen Maßnahmen berücksichtigt werden.

Hinweis zu den „Waben“

Insgesamt wurden sieben sogenannte Waben als Oberziele definiert, denen die bereits zur Fortschreibung definierten Maßnahmen, die Ergänzungen aus der Online-Befragung und dem Kick-off sowie aus den Arbeitsgruppen gesammelten Maßnahmen untergeordnet sind:

1. Wissen über die Lebenslagen erweitern – Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen
2. Aufklärung und Sichtbarkeit – Stereotype durchbrechen
3. Rechtliche Gleichstellung
4. Qualifizierung von Fachpersonal
5. Empowerment – zielgruppenspezifische Strukturen stärken
6. Berücksichtigung in Regelstrukturen
7. Monitoring

Arbeitsgruppen

Die gesammelten, konkretisierten, neu ergänzten und priorisierten Maßnahmen der zwei Arbeitsgruppen sind in der Anlage tabellarisch zusammengefasst, um eine vereinfachte Übersicht und bessere Weiterverarbeitung zu gewährleisten². Die zentralen Diskussionspunkte finden sich noch einmal in den folgenden Zusammenfassungen wieder.

3 A: LSBTI* Geflüchtete, Intersektionalität

TN: basis & woge e.V., BIS, Bezirksamt Hamburg-Nord, Sozialbehörde, BWFGB/G11, Landesfrauenrat, Hamburger LAG für behinderte Menschen e.V., Bezirksamt Harburg, Magnus-Hirschfeld-Centrum e.V., Bezirksamt Hamburg-Mitte, LSVD Hamburg e.V., Bisexuelles Netzwerk, Hamburger Integrationsbeirat, Intervention e.V.

In der Arbeitsgruppe wurde thematisiert, wie die Sicherheit von LSBTI*-Geflüchteten in den Unterkünften gewährleistet sein kann. Es gibt dazu Schutzkonzepte, deren Umsetzung konsequent kontrolliert werden sollte. Zusätzlich gibt es eine neue Koordinierungsstelle für LSBTI* Geflüchtete zur Beratung. Schwierig ist die Vermittlung von Unterstützungsangeboten für LSBTI* Geflüchtete, wenn die Personen sich nicht direkt an die Mitarbeitenden der Unterkünfte wenden. Diese müssen zu der Thematik fortgebildet und sensibilisiert werden, ebenso die Sicherheitsleute. Die **Beratungsangebote** müssen in den Unterkünften bekannt gemacht werden.

Geflüchtete Menschen haben oft Kommunikationsschwierigkeiten und kennen nicht immer ihren Anspruch auf Sprachmittler:innen. Wenn diese Sprachmittler:innen eingesetzt werden, sollten diese sensibilisiert sein. Nicht immer gibt es Verständnis für die nicht cis-heteronormative Lebensweise. Insgesamt besteht der Bedarf, in Initiativen zur Unterstützung von Geflüchteten sowie auch in den Migrantenselbstorganisationen zur Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt **fortzubilden und zu sensibilisieren**. Dabei sollten die bezirklichen Strukturen mitgedacht werden.

² Aus diesem Grund wurden auch Doppelungen bereinigt und in Arbeitsgruppen unterschiedlich zugeordnete Einzelthemen in einer Zielwabe vereint.

Positiv vermerkt wurde, dass der Hamburger Senat LSBTI*-Geflüchtete bereits als schutzbedürftig in den Unterkünften einstuft. Allerdings besteht der Bedarf, die aktuelle Residenzpflicht von sechs Monaten aufzuheben.

Intersektionalität ist u.a. auch in Behörden wenig mitgedacht. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist in vielen Dienststellen oft nicht bekannt. Die Leitungskräfte in der Personalführung (auch in privaten Unternehmen) sollten zu Mehrfachdiskriminierung fortgebildet werden. In Entscheidungspositionen sitzen meist weiße Cis-Männer, es benötigt daher mehr Diversity Plätze. Unternehmen und Behörden könnten zertifiziert werden, wenn sie ein Leitbild für Diversity entwickeln.

Insgesamt sollte ein **übergeordneter Blick auf die bestehenden, städtischen Rahmenprogrammen** (z.B. Integrationskonzept, Demografiekonzept, Aktionsplan etc.) gelegt werden im Hinblick auf die intersektionale Perspektive.

3 B: Polizei, Justiz

TN: BJV/Z2, BWFGB/G11, VelsPol Nordwest e.V., Magnus-Hirschfeld-Centrum, BJV/J1, BJV/FW, BIS, Sozialbehörde

Im Verlauf der Diskussion zu den bestehenden Maßnahmen und auch in der Diskussion über neue Maßnahmen wurde deutlich, dass die **Sensibilisierung und die Qualifizierung** von (Fach)Personal ausgebaut werden muss. Der **Wissenstransfer** zwischen den Behörden müsse verbessert werden. (Interne) Handreichungen und Informationsbroschüren könnten bspw. übergreifend allen Behörden-Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt werden.

Bereits bestehende Austauschformate mit Behördenpersonal und Community sollten nicht nur anlassbezogen genutzt, sondern institutionalisiert werden, sowie weitere Möglichkeiten für den **Austausch zwischen Community und Behörde** geschaffen werden. Information und Kontaktaufnahme könne nicht nur in Form von Flyern erfolgen, sondern auch durch sichtbare Ansprechpersonen im Stadtteil und bspw. auf Social Media.

Zusammenfassung

Nach der dritten Arbeitsphase (Priorisierung) wurden die Arbeitsgruppen wieder im Plenum (digital) zusammengeführt. Die jeweiligen Moderator:innen haben einen kurzen Eindruck aus den Arbeitsgruppen gegeben und drei Schlagworte benannt, die thematisch am häufigsten oder intensivsten behandelt und diskutiert wurden (s.o.). Im Anschluss gab es jeweils einen Ausblick, wie es mit der Fortschreibung weitergeht: die Behörden können im nächsten Schritt prüfen, welche Ideen aus den Workshops sie in Maßnahmen überführen möchten, die dann in eine Senatsdrucksache im kommenden Jahr einfließen werden.

Zum Abschluss folgte die Verabschiedung durch die BWFGB und die Lawaetz-Stiftung mit einem informellen Ausklang.

Anhang

- Ergebnisse Arbeitsgruppen (Anlage 1)
- Fotodokumentation der Ergebnisse (Anlage 2)
- Exemplarische Beiträge aus der Online-Befragung (Anlage 3)
- Handout Vortrag Noha Abdel-Hady (Anlage 4)

Legende Maßnahmen-Tabellen

Legende
farblich hellgrau hinterlegt = Maßnahmenvorschläge aus der Kick-Off-Veranstaltung
farblich hellblau hinterlegt = Maßnahmenvorschläge aus der Online-Beteiligung
farblich nicht hinterlegt = Maßnahmen aus dem bestehenden Aktionsplan
farblich hellgrün hinterlegt = Maßnahmenvorschläge aus den Arbeitsgruppen
blau: Ist-Stand der Maßnahmen gemäß Behördenabfrage

Anlage 1

Maßnahmenr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
3A LSBTI* Geflüchtete, Intersektionalität Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
Zielwabe: Aufklärung und Sichtbarkeit - Stereotype durchbrechen			
	kritisches Reflektieren über die eigene Identität in Schulen, Behörden, Vereinen, gegenderte Sprache, inklusive oder/und geschlechterneutrale Sprache nutzen		1 Punkt
	mehr Aufklärungsarbeit und Sensibilisierung durch Veranstaltungen/ Schulungsangebote und Begegnungen zu schaffen		
	Um Sichtbarkeit zu erhöhen, müssen Reklameflächen genutzt werden. Zum Beispiel in der Werbung wie bei der Alstertouristik: gleichgeschlechtliche Hochzeitspaare als Motiv.		
	Präsenz zeigen in der Öffentlichkeit durch z. B. Veranstaltungen, um Akzeptanz zu fördern		
	Welche Dimensionen der Vielfalt werden bewusst aufgrund von z. B. Marketingmaßnahmen thematisiert/nicht thematisiert?		
	Intersektionalität auch als Thema in der queeren Community verankern		11 Punkte
	Sensibilisierungstrainings c/o BAMF & Richter:innen	Sensibilisierung der Anhöher:innen/ Entscheider:innen sowie der Richter*innen an den Verwaltungsgerichten	17 Punkte
	Sensibilisierungsarbeit in WUKs & Erstaufnahmen (Sozialmanagement, Ärzt:innen, Therapeut:innen vor Ort)	-> Sichtbarkeit (sensibel) der Unterstützungsangebote - lebendig machen -> LSBTIQ*-Themen in allen Infobereichen und Info-Veranstaltungen mitthematisieren -> Sicherstellung der Infoweitergabe (von Beratungsgesprächen) frühzeitig in den Erstaufnahmen (Plakate/ QR-Code)	4 Punkt
	Sensibilisierungsarbeit in Integrationskursen und Sprachkursen		3 Punkte
	Kein Anlegen der westlichen/weißen Schablone des Queerseins im Asylprozess		3 Punkte
86	Einrichtung einer Informationsplattform zu dem Thema LSBTIQ*-Geflüchtete	Stand: Einrichtung einer Internetseite ist erfolgt. Überprüfung der Plattform, Fortsetzung digitales Informationstool	1 Punkt
89	Berücksichtigung von LSBTIQ* mit Mitigrationshintergrund in der Fortschreibung des Hamburger Integrationskonzeptes: Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt	Stand: Es ist sinnvoll und richtig, auch bei der Fortschreibung die Zielgruppe LSBTIQ* mit Migrationshintergrund zu benennen und auf im Integrationskonzept genannte Maßnahmen zu verweisen.	
	alle ethnischen Communities im Blick haben - Informationsveranstaltungen - finanzielle Unterstützung		
Zielwabe: Wissen über die Lebenslagen erweitern – Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen			
	Wissen über ältere LSBTIQ*-Menschen schaffen		8 Punkte
	Finanzielle Mittel für Forschung zur Erkenntnisgewinnung der Versorgungslücken in der Hamburger Asyl- & Beratungslandschaft & unerfüllten Bedürfnisse der Zielgruppe		1 Punkt
	Best Practice Model		
87	Prüfung, auf welche Weise die Erkenntnisgrundlagen zur Situation von LSBTIQ* mit Mitigrationshintergrund verbessert werden können	Stand: "Maßnahme zu unkonkret."- Austausch mit den Communities - vorhandene Studien sichten	1 Punkt
90	Aufgreifung der Themen "geschlechtliche und sexuelle Vielfalt" im Rahmen von geplanten Veranstaltungen der Behindertenhilfe		1 Punkt
Zielwabe: Rechtliche Gleichstellung			
	Anti-Diskriminierungsgesetz		
	Es ist wichtig, dass LSBTIQ*-Personen an dem Prozess der rechtlichen Regeln beteiligt sind, die für sie gemacht werden		12 Punkte

Maßnahmenr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
3A LSBTI* Geflüchtete, Intersektionalität Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	Das themenübergreifende Ziel sollte Antidiskriminierung sein: LSBTI*-Menschen erleben gesellschaftliche und staatliche Diskriminierung. Der Staat sollte sich um eine geschlechterorientierte Ansprache wählen bemühen. Bei der Onlinewache wird demnächst das dritte Geschlecht eingeführt		
	LGBTIQ* geflüchtete Personen als besonders schutzbedürftige/vulnerable Gruppe	niedrigschwelliger Zugang (in puncto Aufenthaltsstatus)	13 Punkte
	Aufhebung der Residenzpflicht		5 Punkte
Zielwabe: Qualifizierung von Fachpersonal			
	Überall müssen Diversity-Schulungen angeboten werden und die Mitarbeitenden müssen verpflichtet werden teilzunehmen.	Sensibilisierung in den behördlichen Strukturen	17 Punkte
	Schulungen auch für Führungspersonal	Schulung der Führungskräfte zu den Themen Mehrfachdiskriminierung/ Intersektionalität	20 Punkte
	Antirassismus-Trainings in Beratungsstrukturen		7 Punkte
	LGBTIQ*-Sensibilisierung in Beratungsstellen & Regelstrukturen		2 Punkte
	Traumaisensibilisierung c/o BAMF-Anhörer:innen & -Richter:innen		5 Punkte
Zielwabe: Empowerment - zielgruppenspezifische Strukturen stärken			
	Safer* Spaces		2 Punkte
	Ressourcen für Selbstorganisation zur Verfügung stellen	Ausweitung der Beratungsangebote in den Bezirken	1 Punkte
	Fachberatungsstellen: Ausbauen & finanzielle Unterstützung	Vertreter:innen aus der Ehrenamtskoordination nehmen an "Runden Tischen" teil	4 Punkte
	Community Anlaufstellen: Aufbau & Unterstützung (zB. QTBIPOC HH)		8 Punkte
	Extra-Sprachkurse für Queere		2 Punkte
	DGTI-Ergänzungsausweis als Hilfeleistung kommunizieren	Die Anerkennung der selbstgewählten persönlichen Daten problematisch. Eine gleichwertige Anerkennung des Ausweises mit dem Personalausweis wird benötigt.	5 Punkte
Zielwabe: Berücksichtigung in Regelstrukturen			
	Getrennte Unterbringung von queeren Geflüchteten (wenn gewünscht), obligatorische Anwesenheit von besonders geschultem Personal/ Beauftragten in der Anhörung, Zugang zu nicht-staatlichen Beratungsstellen direkt nach Asylantrag, Frage nach besonderer Vulnerabilität bei Asylantragstellung		
	Beratungsstellen einrichten		
	Überarbeitung der Fachanweisung zum Asylbewerberleistungsgesetz (AsylBLG)		8 Punkte
	LGBTIQ* Schutz WGs & privates Wohnen (Umsetzung überdenken, z.B. Zugang zu Abrigo niedrigschwellig gestalten)		11 Punkte
	keine Umverteilung aus Hamburg nach Königssteiner Schlüssel		11 Punkte
	Bewilligung länderübergreifender Verlegungsanträge von Trans*-Personen nach Hamburg	konkrete Weisung für zuständige Behörde in HH	8 Punkte
	Keine Unterbringung in Isolation auf dem Land		5 Punkte
	Sicherheit in Unterkünften		1 Punkt
85	Berücksichtigung der besonderen Schutzbedürftigkeit von LSBTIQ*-Flüchtlingen in der Fortschreibung des Konzeptes von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege	Überprüfung des Konzeptes	6 Punkte
88	Prüfung der Einbeziehung weiterer Migratenorganisationen in den fachlichen Austauschprozess von Integrationszentren und interkulturellen Beratungsstellen sowie den LSBTIQ*-Interessensvertretungen	Stand: Es fanden regelhafte Austauschgespräche zwischen den Akteur:innen statt. Informationsmaterialien wurden ausgetauscht. "weitere Einbeziehung von MSO, Hamburger Integrations-Beirat"	1 Punkt
	Bekanntmachung des AGG		
	Einrichtung der Beschwerdestelle zum AGG		
	geschulte Dolmetscher:innen fördern + sensibilisieren (Querschnittsthema)		1 Punkt
Zielwabe: Monitoring			
	Erhebung aussagekräftiger Kennzahlen von LSBTIQ*-Menschen in verschiedenen Bereichen, um zu prüfen, inwiefern ihre Interessen vertreten sind.		
	Monitoring der Beschwerdestellen (AGG)		5 Punkte
Übergreifende Themen			
	alle Rahmenprogramme um Intersektionalität ergänzen		2 Punkte
	Intersektionalität auch bei Erhebungen/ Studien mitdenken		
	Aufnahme der Intersektionalität i.d. Antidiskriminierungsstrategie --> zu "sieben schützende Merkmale" erweitern		5 Punkte

Maßnahmennr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online- Beteiligung	Punkte in Priorisierung
3A LSBTI* Geflüchtete, Intersektionalität Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	einheitliche Struktur der Strategien + Maßnahmen Innensicht <-> Außensicht		5 Punkte
	Leitlinien -> Handlungsstrategien -> Strukturen/ Regelwerk z.B. Quote + Beschwerdemanagement + Monitoring		3 Punkte
	Wertewandel + Leitlinien Changemanagement in der Verwaltung + Führungsebene		3 Punkte
	Merkmalspezifischer Blick ist Grundlage - Ergänzung um Interdisziplinarität - fachübergreifende Inhalte		2 Punkte
	Personalamt macht "bunte Bilder" für Stellenausschreibungen		7 Punkte
	Personalamt: Geschlechterquote (w/d) wenn keine Person gefunden wird, bleibt 1 männlicher Platz leer		
	die BWFGB ausreichend ausstatten für GPR + Aktionsplan		5 Punkte

Maßnahmenr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online- Beteiligung	Punkte in Priorisierung
3B Polizei, Justiz Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
Zielwabe: Aufklärung und Sichtbarkeit - Stereotype durchbrechen			
	Möglichkeiten der neutralen Anrede schaffen; gegenderte Sprache, inklusive oder /und geschlechterneutrale Sprache nutzen		2 Punkte
	Werbung für vielfältige Beschäftigte, nach innen wirkende Sichtbarkeitsaktionen		5 Punkte
78	Fortsetzung des regelmäßig stattfindenden Austausches zwischen Polizei und LSBTI*- Interessensvertretungen	-> hauptsächlich anlassbezogener Austausch (sollte als Erfahrung genutzt werden) -> Treffen institutionalisieren -> mehr Interessensvertretungen mit einbeziehen -> niedrigschwellige Ansprache / Angebote (in den Sozialraum gehen) -> Öffentlichkeitsarbeit -> mehr Einfluss durch die Ansprechperson bei der Polizei (diese sollte originäre Ansprechperson sein)	4 Punkte
79	Laufende Aktualisierung des LSBTI*-Informationsmaterials der Polizei und Bekanntmachung der polizeilichen Angebote	Stand: Infomaterial online und als Flyer, regelmäßige Dienstunterrichte. -> Flyer / Infomaterial auch in Kneipen und Bars / Einrichtungen, wo sich entsprechende Communities aufhalten, auslegen -> Mehr Präsenz im Bereich Social Media (inkl. Online-Werbung) -> Kooperationen mit Menschen [aus der Szene] und Ini's auf Social Media	8 Punkte
84	Prüfung umsetzungsorientierter Möglichkeiten der Veröffentlichung anonymisierter Beispielfälle und deren Fahndungserfolge	Stand: Herausragende Straftaten müssen von den Fachdienststellen an die Abteilungsleitung gemeldet werden. Bei Geeignetheit zur Veröffentlichung wird dieses über PÖA umgesetzt. -> Alltäglichkeit von Hasskriminalität mehr in den Fokus rücken (durch weitere Maßnahmen) Bsp. Berlin "Zentralstelle Hasskriminalität"	7 Punkte
	Beziehungsgewalt -> "Werbung" für Polizei und öffentliche Stellen		
Zielwabe: Wissen über die Lebenslagen erweitern – Erkenntnisgrundlagen schaffen und nutzen			
Zielwabe: Rechtliche Gleichstellung			
	Das Verfahren zur Namensänderung für Trans*Personen muss grundsätzlich überarbeitet werden und der Zwang zu zwei Psychologischen Gutachten muss überdacht werden. Kosten sollten eine Bearbeitungsgebühr nicht übersteigen.		
	Anti-Diskriminierungsgesetz		4 Punkte
	Härtere Strafen bei Übergriffen, die in so einem Zusammenhang stehen (Hass gegenüber nicht-hetero-/nicht-cis-binary-Menschen).		
	Man sollte Bußgelder bei Hass im Netz-verhängen, wenn es nachzuweisen ist, anstatt diejenigen zu sperren.		
	Übergriffe und Diskriminierungen gerade von Menschen mit trans* Hintergründen weiter bekämpfen		
	Dringlich geboten ist die fachliche Empfehlung oder Anweisung für Richter:innen am Familiengericht in Hamburg auf die Anhörung von minderjährigen Geschwisterkindern in Stiefkindadoptionsverfahren von Regenbogenfamilien zu verzichten. Die richterliche Anhörung gemeinsamer! Kinder von lesbischen Eltern ist eine diskriminierende Praxis! Und führt den Zweck der Anhörung ad absurdum.		
	Es ist wichtig, dass LSBTI*-Personen an dem Prozess der rechtlichen Regeln beteiligt sind, die für sie gemacht werden		
	Die Eintragung divers ist schwierig bzw. wird/kann auch nicht immer angenommen werden		
	Das themenübergreifende Ziel sollte Antidiskriminierung sein: LSBTI-Menschen erleben gesellschaftliche und staatliche Diskriminierung. Der Staat sollte sich um eine geschlechterorientierte Ansprache wählen bemühen. Bei der Onlinewache wird demnächst das dritte Geschlecht eingeführt		
	Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt bei Fortschreibung des Hamburger Strafvollzugsgesetzes		6 Punkte

Maßnahmenr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online-Beteiligung	Punkte in Priorisierung
3B Polizei, Justiz Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	Abstammungsrecht / rechtl. Eltern-Kind-Zuordnung: Prüfung, wie zu einer Reform des Abstammungsrechtes auf Bundesebene erneut aufgefördert werden kann, und konstruktive Begleitung eines Reformprozesses		7 Punkte
	"Reisepass für Ausländer" [als Ausweisdokument] nach Vornamens-/Personenstandsänderung		9 Punkte
Zielwabe: Qualifizierung von Fachpersonal			
	Überall müssen Diversity-Schulungen angeboten werden und die Mitarbeitenden müssen verpflichtet werden teilzunehmen.		5 Punkte
	Multiplikator*innen bei der Polizei		
	Schulungen auch von Führungspersonal		
	Sensibilisierung und Schulung in den Institutionen (Bsp.: Die Personen ohne Personalpronomen anzusprechen und dafür mit vollem Namen, z.B. Max Mustermann anstatt Herr Mustermann)		
78	Maßnahme 78 wird auch dieser Wabe zugeordnet. Text und Erläuterung s. Wabe "Aufklärung und Sichtbarkeit - Stereotype durchbrechen"		
80	Fortführung bewährter und Implementierung neuer Inhalte zu den Themen geschlechtlicher Identität und sexuelle Orientierung in der Aus- und Fortbildung der Polizei zur weiteren Sensibilisierung der Polizeibeamt*innen	Stand: Unterrichte in Ausbildung, Studium, an den Polizeikommissariaten und an Fachdienststellen. Angebot von Workshops zum Thema. -> Bleibt weiter Thema. -> all das auch bei der Feuerwehr!	13 Punkte
82	Prüfung, ob weitere Handreichungen für den polizeilichen Umgang mit LSBTI*, z.B. in Bezug auf die Anrede oder die Fälle von körperlicher Durchsuchung, erforderlich sind	Stand: Die Prüfung der Aktualität und der Richtigkeit der Inhalte ist obligatorisch. Sie fällt in den Zuständigkeitsbereich der AP LSBTI*-AP's und wird von diesen kontinuierlich wahrgenommen. -> in Internetpräsenz + Flyern eine Rubrik "Ihre Rechte" integrieren -> Handreichungen = Dienstvorschrift -> Handreichung öffentlich machen (vielleicht mindestens für andere Behörden) -> stetige Aktualisierung -> Änderung der gesetzlichen Grundlage (z.B. wer darf von wem durchsucht werden) durch Politik, um Handlungssicherheit zu erreichen	7 Punkte
	Fortbildung für Richter*innen am Verwaltungsgericht bzgl.. Asylverfahren		6 Punkte
	Fortführung, ggf. Fortentwicklung von Fort- und Ausbildungsinhalten für den Vollzugsdienst, die für eine diversitätsorientierte Arbeit sensibilisieren		3 Punkte
Zielwabe: Empowerment - zielgruppenspezifische Strukturen stärken			
Zielwabe: Berücksichtigung in Regelstrukturen			
	Ansprechpartner*innen in der Verwaltung - gerne aus dem queeren Bereich, Diversitätsmanagement in allen Behörden, Bündelung der Ressourcen. Z.B. Zusammenfassung der Bezirksämter durch gemeinsame Planungsgruppen, bei denen voneinander gelernt werden kann		
	Ansprechpersonen bei der Hamburger Polizei wären gut		
	Sicherere Öffentlichkeit, z.B. auch bei Nacht durch bessere Ausleuchtung von speziellen Bereichen.		
83	Thematisierung von homo- und transphob motivierten Straftaten in den regelmäßig stattfindenden polizeilichen Besprechungsrunden	Stand: Eine Thematisierung von Straftaten ist in den entsprechenden polizeilichen Besprechungsrunden Standard. Ist weiter sinnvoll.	
85	Berücksichtigung der besonderen Schutzbedürftigkeit von LSBTI*-Flüchtlingen in der Fortschreibung des Konzepts von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege	-> wenn besondere Schutzbedürftigkeit festgestellt wird, dann Verbleib in Hamburg	5 Punkte
	erw. Hasskriminalität! -> erw. Definition auf Landesebene // Definition Hasskriminalität offener machen		17 Punkte
	Hasskriminalität begegnen (2): Verstetigung von Anstrengungen zur Bekämpfung von Hasskriminalität durch Überführung des Projektes „OHNE Hass“ an die Linie; Fortführung, Überprüfung und ggf. Verbesserung der Online-Tools		

Maßnahmenr. bestehender Aktionsplan	Maßnahme	Ergänzung / Erweiterung bestehender Maßnahmen und Maßnahmenvorschläge aus Kick-Off-Veranstaltung und Online- Beteiligung	Punkte in Priorisierung
3B Polizei, Justiz Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt			
	Kommunikation StA [gegenüber Anzeigensteller*in] bei Hasskriminalität sensibler gestalten		1 Punkt
	JVA: Zugang zu Kleidung, Kosmetik, Information, Beratung für Trans*		3 Punkte
	Wissenstransfer/ Austausch zwischen Behörden [fördern/ Möglichkeiten schaffen]		7 Punkte
Zielwabe: Monitoring			
	Implementierung eines Controllings über die Umsetzung der Maßnahmen		
	Erhebung aussagekräftiger Kennzahlen von LSBTI-Menschen in verschiedenen Bereichen, um zu prüfen, inwiefern ihre Interessen vertreten sind.		1 Punkt
	Hasskriminalität begegnen (1) -> Fortlaufende Erfassung der Fallzahlen von Hasskriminalität aufgrund sexueller Orientierung/ Identität für StA HH. Fortlaufende Wahrnehmung durch BJV, um zeitnah auf besorgniserregende Tendenzen reagieren zu können		2 Punkte

3B) Polizei, Justiz

3B) POLIZEI, JUSTIZ

Aufklärung und Sichtbarkeit
Stereotype durchbrechen

Beziehungsgerech
↳ Werbung für Polizei & öff. Stellen

Möglichkeiten der neutralen Anrede schaffen, gegenderte Sprache, inklusive oder/und geschlechterneutrale Sprache nutzen

Werbung für vielfältige Beschäftigte, nach innen wirkende Sichtbarkeitsaktionen

Sichtbarkeit führt zu Selbstverständlichkeit und Abbau von Unverständnis und sollte in der Weiterentwicklung die erste Priorität haben.

(78) Fortsetzung des regelmäßig stattfindenden Austauschs zwischen Polizei und LSBTI-Interessenvertretungen

(79) Laufende Aktualisierung des LSBTI-Informationsmaterials der Polizei und Bekanntmachung der polizeilichen Angebote

(84) Prüfung umsetzungsorientierter Möglichkeiten der Veröffentlichung anonymisierter Beispielfälle und deren Fandungserfolge

(88) Prüfung der Einbeziehung weiterer Migrant*innenorganisationen in den fachlichen Austauschprozess von Integrationszentren und Interkulturellen Beratungsteams sowie den LSBTI-Interessenvertretungen

Rechtliche Gleichstellung

Das Verfahren zur Namensänderung für Trans*Personen muss grundsätzlich überarbeitet werden und der Zwang zu zwei psychologischen Gutachten muss überdacht werden. Kosten sollten eine Bearbeitungsgebühr nicht übersteigen.

Anti-Diskriminierungsgesetz

Härtere Strafen bei Übergriffen, die in so einem Zusammenhang stehen Hass gegenüber nicht-hetero/(nicht-cis-bi-nary-Menschen).

Man sollte Bußgelder bei Hass im Netz verhängen, wenn es nachzuweisen ist, anstatt diejenigen zu sperren.

Übergriffe und Diskriminierungen gerade von Menschen mit trans* Hintergründen weiter bekämpfen

Es ist wichtig, dass LSBTI*-Personen an dem Prozess der rechtlichen Regeln beteiligt sind, die für sie gemacht werden.

Die Eintragung divers ist schwierig bzw. wird/kann auch nicht immer angenommen werden.

Das themenübergreifende Ziel sollte Antidiskriminierung sein. LSBTI*-Antidiskriminierung ist ein gesellschaftliches Ziel und lässt sich nicht von einer geschlechtlichen Perspektive trennen. Bei der Orientierung wird z. B. ebenfalls das dritte Geschlecht eingeschätzt.

Handwritten notes:
- Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt bei Fortbildung
- Mehrsprachigkeit
- "Reiseplan" für Ausländer*innen mit PA/VA
- ...

3B) POLIZEI, JUSTIZ

Qualifizierung von Fachpersonal

Überall müssen Diversity-Schulungen angeboten werden und die Mitarbeitenden müssen verpflichtet werden teilzunehmen.

Multiplikator*innen bei der Polizei

Schulung auch von Führungspersonal

Empowerment
zielgruppenspezifische Strukturen stärken

Berücksichtigung in Regelstrukturen

Monitoring

Implementierung eines Controllings über die Umsetzung der Maßnahmen

Handwritten notes:
- Fortbildung ist Fortentwicklung von Selbst- und Ausbildungsverhalten für den Vorgesetzten als für eine verantwortungsvolle Arbeit
- Folgt Richter*innen Asylverfahren über Wertung gerichtl.
- ...

Rückmeldungen zum ersten Fragenkomplex



- Allgemeine Äußerungen
- Diskriminierungserfahrungen
- Erfahrungen im Bereich Schule
- Erfahrungen im Bereich Politik und / oder Verwaltung
- Rückmeldungen zu Projekten
- Erfahrungen im Bereich Arbeit
- Rückmeldungen zum sensiblen Sprachgebrauch
- Rückmeldungen zu öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen

Allgemeine Äußerungen mit 37 Rückmeldungen:

„Eine freie Selbstbestimmung scheint noch lange nicht erreicht, aufgrund von (Vor)Verurteilungen, stereotypen Denkmustern etc. ...“

Diskriminierungserfahrungen mit 39 Rückmeldungen mit 10 persönlichen Erfahrungen:

„Ich wurde mehrfach auf der Straße beleidigt.“

„Trans- und intergeschlechtliche Menschen haben kaum eine Lobby in der Stadt. Sie sind stark von Alltagsdiskriminierung betroffen.“

Erfahrungen im Bereich Schule mit 15 Rückmeldungen:

„Ich finde, es wird in Schule zu unsensibel damit umgegangen, zu wenig Zeit und Raum für das ganze Thema Gefühle, Inklusion, Diskriminierung, Lebensweisen, Vielfalt genommen.“

Erfahrungen im Bereich Politik / Verwaltung mit 11 Rückmeldungen:

„Adoptionsverfahren bei Regenbogenfamilien; Eintrag als divers nur mit ärztlichem Attest (große Hürde); Keine Ansprechpartner*innen in den Dienststellen (kein Diversitymanagement).“

5 Rückmeldungen zu Projekten:

„Projekte gibt es meistens in den Szenestadtteilen, was ja schön ist, wie sieht es denn in anderen Stadtteilen aus?“

6 Rückmeldungen zum sensiblen Sprachgebrauch:

„Trans- und intergeschlechtliche Menschen werden sprachlich nicht repräsentiert.“

„Ich erlebe im Arbeits- und Alltag oft, dass die Menschen genervt sind von der Gendersprache.“

16 Erfahrungen im Bereich Arbeit:

„Nach wie vor fällt es LGBTQ-Personen schwer in ihrem beruflichen Umfeld offen mit ihrer Orientierung umzugehen.“

„In unserer Firma gibt es eine aktive LGBT-Gruppe und dies galt auch für meinen vorherigen Arbeitgeber in Hamburg. Eine Geschlechtsangleichung einer Kollegin wurde transparent und offen diskutiert, die Diskussion wurde von HR angestoßen, das fand ich richtig gut und mutig (natürlich mit Zustimmung des Betroffenen).“

Allgemeine Äußerungen:

„Der Prozess ist ein langwieriger und mit vielen Vorurteilen und Dogmen besetzt. Das breite Spektrum "möglicher Geschlechter" und die jeweils zugehörigen Spezifika sind nicht für jeden selbsterklärend und in vielen Bereichen noch ein Tabu. Das ist nicht unbedingt auf Ablehnung oder Ignoranz zurückzuführen, sondern vielfach schlicht auf Unwissenheit und Unsicherheit.“

„Intersektionalität“ Handout zum Vortrage am 02. November 2021

Mit Dr. Noha Abdel-Hady, Politik- und Erziehungswissenschaftlerin, Fachreferentin für Diversity und kulturelle Vielfalt, Antidiskriminierungs-Coach
(Kontakt: N.Abdel-Hady@hotmail.com)

1. Intersektionale Identität

- Die Begriffe ‚ineinandergreifend‘ und ‚Mehrfachdiskriminierung‘ „Mehrfachzugehörigkeit“ werden häufig synonym mit Intersektionalität verwendet.
- Wir sprechen von Intersektionalität, weil alle Menschen mehr als eine Dimension von Vielfalt in sich vereinen.

2. (Intersektionale) Diskriminierung

- Juristischer Rahmen von Intersektionalität

Sechs Merkmale (Big 6) von Diskriminierungsmerkmalen sollen nach dem AGG (allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) geschützt werden:¹

- a. Ethnische Zugehörigkeit
- b. Geschlecht
- c. Behinderung/chronische Krankheiten
- d. Religion/Weltanschauung
- e. Alter
- f. Sexuelle Identität

- Drei Formen von Diskriminierung

- **Individuelle** (Projektionen, z.B. der Comic rechts unten)
- **Institutionelle** (Wohnungssuche, Polizeikontrollen, keine Barrierefreiheit in Ämtern)
- **Strukturelle** (aufgrund von gesellschaftlichen Strukturen verfestigt, weniger Gymnasialempfehlungen für Kinder mit „Migrationshintergrund“)



Die Ebenen sind nicht immer zu trennen: wir sind Privatpersonen und Staatsbürger:innen.



Wechselwirkungen der unterschiedlichen Diskriminierungsformen und Merkmale sind Kernthemen der Intersektionalität.

¹ online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlun_gsgesetz.pdf?__blob=publicationFile)

3. Intersektionalität ist...

- Überschneidung und Schnittmengen unterschiedlicher Kategorien.
- Das Zusammenwirken verschiedener sozialer Ungleichheiten.
- Verschränkung und Wechselwirkung verschiedener Kategorien innerhalb einer Person.
- Der historische Ursprung der *Intersektionalität* findet sich in den USA zu Zeiten der zweiten Frauenbewegung im 20. Jhr. mit Bezügen zum *Black Feminism* und der *Critical Race Theory*.
- Besondere Vertreterinnen: Sojourner Truth und Kimberly Cranshaw.

4. Intersektionelle Perspektiven einer diversitätssensiblen Gesellschaft

Zehn intersektionale Handlungsempfehlungen

- a. Eigene Verantwortung, Macht u. Privilegien bewusst werden.
- b. Perspektiv – und Paradigma Wechsel
- c. De-Hierarchisierung von individuellen Merkmalen
- d. Fragmentierung von Vielfalt
- e. Intersektionale Solidarität
- f. „Creative Case“ für Intersektionalität und Diversität
- g. Vielfalt der Diskriminierungsdimensionen erkennen
- h. Top-Down als auch Bottom-Up-Ansatz
- i. Persönliche Sensibilisierung
- j. Netzwerke und Austausch

Weiterführende Literatur - Auswahl

Amjahid, Mohamed: Unter Weißen. Was es heißt, privilegiert zu sein. Berlin, 2017.

(Anti-)Rassismus. APUZ (Aus Politik und Zeitgeschichte) 42-44/2020. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/316777/anti-rassismus>

Abrego, Verónica Ada: Erinnerung und Intersektionalität. Frauen als Opfer der argentinischen Staatsrepression (1975-1983). Bielefeld: Transkript 2016

Amirpur, Donja: Migrationsbedingt behindert? Familien im Hilfesystem. Eine intersektionale Perspektive. Bielefeld: Transkript 2016

Bruner, Claudia Franziska: KörperSpuren. Zur Dekonstruktion von Körper und Behinderung in biographischen Erzählungen von Frauen. Bielefeld: transcript 2005

Eddo-Lodge, Reni: Warum ich mit Weißen nicht mehr über Hautfarbe spreche. Stuttgart, 2019³.

Gümüşay, Kübra: Sprache und Sein. Berlin, 2020².

Hasters, Alice: Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten. München, 2020⁹.

Knapp, Gudrun-Axeli: ‚Intersectionality‘- ein neues Paradigma der Geschlechterforschung? In: Casale, Rita/Rendtorff, Barbara (Hrsg.): Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft feministischer Theoriebildung. Bielefeld: transcript 2008 (S. 33-53)

Knüttel, Katharina: Schöne schwarze Frau macht Karriere? Intersektionale Ambivalenzen in "Germany's Next Topmodel". In: Knüttel, Katharina/Seeliger, Martin (Hrsg.): Intersektionalität und Kulturindustrie. Zum Verhältnis sozialer Kategorien und kultureller Repräsentation. Bielefeld: Transkript 2011 (S. 131-160)

Kubisch, Sonja: Differenzsensible Forschung in der Sozialen Arbeit. Intersektionalität nach rekonstruktivem Verständnis In: Effinger, Herbert et al. (Hrsg.): Diversity und Soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich 2012 (S. 97-108)

Lamp, Fabian: Eine intersektionale Analyse der Schule - Schulsozialarbeit als Beitrag zu einer differenzsensiblen Schulkultur? In: von Langsdorff, Nicole (Hrsg.): Jugendhilfe und Intersektionalität. Opladen, Berlin & Toronto: Budrich UniPress 2014 (S. 211-228)

Lemke, Ulrike/Liebscher, Doris: Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? - Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik? In: Philipp, Simone et al. (Hrsg.): Intersektionale Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis. Zürich: Nomos 2014 (S. 261-290)

Lenz, Ilse: Intersektionalität: Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. 3. erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag 2010 (S. 158-165)

Lutz, Helma/Leiprecht, Rudolf: Intersektionalität im Klassenzimmer. Ethnizität, Klasse, Geschlecht. In: Leiprecht, Rudolf/Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Schwalbach/Ts.: Wochenschau 2005 (S. 218-234)

Ogette, Tukopa: Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster, 2019⁴.

Pitts, Jonny: Afropäisch. Eine Reise durch das schwarze Europa. Berlin, 2020².

Roig, Emilia: Why we matter. Das Ende der Unterdrückung. Berlin, 2021.

Wernsing, Susanne/Geulen, Christian/Vogel, Klaus (Hrsg.): Rassismus. Die Erfindung von Menschenrassen. Göttingen, 2018. Sonderausgabe Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2021.

Wiedemann, Charlotte: Der lange Abschied von der weißen Dominanz. München, 2019. (Auch Bundeszentrale für politische Bildung)

Wiedemann, Charlotte: Vom Versuch, nicht weiß zu schreiben. Oder: wie Journalismus unser Weltbild prägt. Köln, 2018 (3. aktualisierte und erweiterte Auflage).

Videos

Microaggression <https://www.youtube.com/watch?v=ZahtlxW2CIQ>

Leicht erklärt <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>

Michel Abdollahi – WDR: Cosmo – darf ich dir in die Haare fassen?

Meine Reihe zum Thema [#Alltagsrassismus](#) in Zusammenarbeit mit Cosmo:

<https://www.facebook.com/michel.abdollahi/videos/211800486695971>

Mai Thi Nguyen-Kim: Zwischen Rassismus und Neugier. Woher kommst du?

<https://www.youtube.com/watch?v=NLOdFeZMSbQ>

Puls-Reportage Bayerischer Rundfunk 5.8.2020: Wo versteckt sich Rassismus?

Kann eine Person rassistisch sein, obwohl sie einen diversen Freundeskreis hat und sich mit Rassismus auseinandersetzt? Ariane Alter will das in der neuen PULS Reportage herausfinden und prüfen, ob sie sich selbst tatsächlich so wenig rassistisch verhält, wie sie denkt. Deswegen besucht Ari einen Antirassismus-Workshop und bekommt verschiedene Aufgaben gestellt. Sie soll herausfinden, wo sich Rassismus in ihrem Alltag überall zeigt.

https://www.youtube.com/watch?v=yI9B3KVqwQs&feature=share&fbclid=IwAR3GV9bG8xSc2Rsd_kC_aJrQ_ZXvzssavjNgNz-5FQ2u79z8c7Dd5B0r-pew

"Experiment" im NDR: Wie rassistisch bist du?

<https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/kulturjournal/Wie-rassistisch-bist-du-Das-Experiment.kulturjournal7858.html>

Podcast von Tukopa Ogette: Tukopodcast

Podcast von Alice Hasters: Feuer und Brot