

Strategischer Plan

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

für

2024 – 2026

Dieser Strategische Plan wurde von Vera Egenberger erstellt. Er wurde bei der 16. Vorstandssitzung des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung am 11. November 2023 vom Vorstand verabschiedet.

Inhaltsverzeichnis

A. Zusammenfassung.....	3
B. Einführung.....	3
C. Situationsanalyse.....	4
D. Ziel und Zweck des Strategischen Plans.....	5
E. Das Leitbild des BUG.....	5
1. Vision.....	5
2. Mission.....	5
3. Die Grundprinzipien der Organisation.....	6
4. Das Motto der Organisation: ‚Klagen statt jammern‘.....	6
F. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung.....	7
G. Mit wem wir arbeiten.....	8
1. Begünstigte der Arbeit des BUG.....	8
2. Zielgruppen der Arbeit.....	8
3. Direkte und aktive Partner*innen des BUG.....	9
4. Unterstützer*innen und Förder*innen des BUG.....	11
H. Der thematische Rahmen des BUG.....	12
1. Gründe der Diskriminierung.....	12
2. Bereiche von Diskriminierung.....	13
3. Formen von Diskriminierung.....	16
I. Geographisches Betätigungsfeld.....	16
J. Genutzte Rechtsinstanzen.....	16
K. Zentrale Erwägungsgründe.....	17
1. Welche Themenschwerpunkte erlauben es den größten Einfluss zu nehmen?.....	17
2. Welcher Methodenmix fördert das Erreichen der gesteckten Ziele?.....	20
3. Wie wählen wir strategische Fälle aus, um unsere Ziele zu erreichen?.....	22
4. Wie unterstützen wir Entscheidungsträger*innen, um Politik und Praxis zu verändern?.....	23
5. Wie betten wir die Arbeit des BUG in die bestehende Gleichstellungsarbeit in der BRD ein?.....	24
6. Wie identifizieren wir zukünftige Trends und Entwicklungen?.....	24
7. Wie stellen wir die bestmöglichen inhaltlichen und organisatorischen Kapazitäten sicher?.....	24
8. Wie sichern wir uns die erforderlichen Mittel?.....	25
9. Wie belegen wir unsere Ergebnisse und Erfolge?.....	26

A. Programmatische Ziele.....	28
1. Präzedenzfälle schaffen	28
2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung	35
3. Synergien erreichen	43
4. Nicht voraussehbare Unternehmungen	46
B. Strukturelle Ziele.....	47
4. Struktur des BUG stärken	47
5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten	48
6. Finanzmittel sichern	49
Anhang 1: Prioritäten des BUG im Zeitraum 2021 - 2023 im Überblick.....	51
Anhang 2: Berichterstattung zum Vorstand.....	52

A. Zusammenfassung

Mit seinem Strategischen Plan 2024 bis 2026 setzt sich das BUG seine Themenschwerpunkte für diesen Zeitraum. Aufgrund der Erfahrungen aus den vorherigen Planungsphasen des BUG werden die inhaltlichen Schwerpunkte in den folgenden vier Bereichen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Diskriminierung von trans* Personen
- Diskriminierung bei staatlichem Handeln in Berlin
- Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum
- Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/Verbraucherschutz
- ‚Racial profiling‘ durch die Bundespolizei

Im Bereich der Implementierung des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin will das BUG ggf. Expertise entwickeln, um zu sehen wie dieses Feld zukünftig bearbeitet werden kann.

Klagen werden als Beistand begleitet, Öffentlichkeitsarbeit zu den Klagen und Netzwerkarbeit zu den oben genannten Themen wird durchgeführt. Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger zur Stärkung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wird vorgenommen. Außerdem wird in der kommenden Planungsphase soweit möglich weiterhin Fundraising durchgeführt.

B. Einführung

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) ist ein unter deutschem Recht eingetragener Verein und in Berlin registriert. Er wurde im Frühjahr 2009 gegründet und verfügt über 94 Einzelmitglieder. Das BUG ist seit Sommer 2009 gemeinnützig.

Das BUG ist eine überparteiliche und außerkonfessionelle Organisation ohne institutionelle oder strukturelle Verbindungen zu politischen Parteien oder Vereinigungen, wie auch religiösen Gruppierungen oder Verbänden. Das BUG führt seine Aufgaben in einer weitgehend unabhängigen Weise aus, baut jedoch auf und pflegt eine konstruktive Zusammenarbeit und einen Dialog mit Organisationen, die die Interessen von Personen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, vertreten.

Das vorrangige Ziel des vorliegenden Strategischen Planes (SP) ist es, dem BUG im Zeitraum 2024 bis 2026 bei strategischen und thematischen Entscheidungen Orientierung zu geben. Aufgrund der beschränkten Kapazitäten und Ressourcen der Organisation und trotz der Notwendigkeit, Gleichstellungsarbeit möglichst breit anzusetzen, muss das BUG Prioritäten setzen, um seine Kompetenzen und Kapazitäten möglichst zielgerichtet und effektiv einzusetzen. Diese Vorhaben werden im vorliegenden Strategischen Plan dargestellt. Er richtet das Augenmerk überwiegend auf die zu erzielenden Auswirkungen und Ergebnisse und nicht primär auf die durchzuführenden Aktivitäten. Dies wird in gesonderten jährlichen Arbeitsprogrammen vorgenommen.

Es gilt, dem BUG durch den Strategischen Plan (und der darauf aufbauenden Arbeitsprogramme) ein öffentliches und klar erkennbares Profil zu geben.

C. Situationsanalyse

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Es resultierte aus den EU Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/43, 2000/78 und 2002/73. Gleichwohl die Bundesrepublik hierzu nicht verpflichtet gewesen wäre, hat sie, über den in den Richtlinien gesetzten Mindeststandard hinaus, das AGG umgesetzt. Es dauerte verhältnismäßig lange bis die ersten Klagen vor die Gerichte gebracht wurden. Erst seit 2010 erscheint die Zahl der Klagen nun zuzunehmen, wobei man aber immer noch nicht von der prophezeiten Klageflut sprechen kann. Von 2006 bis August 2023 waren dies bundesweit circa 4.400 AGG Klagen zu allen Gründen der Diskriminierung.

Es gibt einige positive Klagebeispiele, die dazu beigetragen haben Diskriminierungsfallkonstellationen klar zu benennen und durch Gerichte zu beurteilen. Das BUG hat es über einen mehrjährigen Prozess vermocht eine Präzisierung des AGG herbeizuführen. Es ist beispielsweise durch Urteil des Bundesarbeitsgerichtes geklärt, dass auch HIV-Infizierte und somit chronisch Kranke unter den Diskriminierungsschutz des AGG fallen. Solche Beispiele wirken sich positiv auf die Bereitschaft von Betroffenen aus, Klagen einzureichen. Hier scheint die Hemmschwelle der Nutzung des AGG über die vergangenen Jahre etwas gesunken zu sein.

Das AGG trat 2006 in Kraft. Neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben auch andere Institutionen und Verbände eine Einschätzung der Nutzung des AGG in diesem Zeitraum vorgenommen. Diese fällt äußerst gemischt aus. Eine Reform des AGG ist für 2023/2024 angekündigt. Es wurden bereits vielfältige Vorschläge veröffentlicht, den Anwendungsbereich des AGG zu erweitern, unangemessene Ausnahmeregelungen zu streichen und zusätzliche Schutzstandards vorzusehen. Umfassende Vorschläge hierzu hat das BUG bereits 2014 veröffentlicht, die kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt wurden. In 2022 hat dann ein NGO Bündnis, mit der umfassenden Unterstützung des BUG, eine Ergänzungsliste und ein Positionspapier erarbeitet, das als zentrales Instrument bei der Lobbyarbeit Einsatz finden wird.

2020 war das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet werden. Es schließt die Lücke zwischen den Anforderungen der oben genannten Richtlinien und dem im Zivilrecht verankerten AGG und deckt auf Berliner Ebene staatliches Handeln ab. Das Landesantidiskriminierungsgesetz eröffnet eine Klageführung durch Verbände (Prozessstandschaft und Verbandsklage). Das BUG hat sich in 2020 auf der Liste der klagefähigen Verbände registrieren lassen.

D. Ziel und Zweck des Strategischen Plans

Ziel und Zweck dieses Strategischen Plans ist es, die Prioritäten der Organisation für den Zeitraum 2024 bis 2026 zu benennen. Jährliche Arbeitsprogramme werden die gesetzten Schwerpunkte des SP aufgreifen und in Handlungsschritte und konkrete Aktionen umsetzen sowie die Ziele benennen, die nach Abschluss des jeweiligen Arbeitsprogramms erreicht sein sollen. Arbeitsprogramme werden von der Geschäftsführung erstellt und vom Vorstand verabschiedet.

Die Struktur des SP (im Besonderen die strategischen Ziele) wird im Arbeitsprogramm fortgesetzt und in den Berichten an die Förderer*innen, den Vorstand und die Mitglieder so weit wie möglich fortgeschrieben. Die Haushaltspläne und die Finanzberichte folgen dem gleichen Aufbau. Dies erlaubt eine systematische Berichterstattung und Evaluierung der gesteckten Ziele.

Das vorliegende Papier ist weitgehend interner Natur und dient dem Vorstand und der Geschäftsführung, die Ziele und Aktivitäten zu lenken und nachzuhalten. Für die externe Nutzung wird der detaillierte vorliegende Plan auch kondensiert und auf einigen Seiten zusammengefasst. Beide Versionen werden den Förderer*innen, Interessierten und der Allgemeinheit auf der BUG Webseite zugänglich gemacht.

E. Das Leitbild des BUG

1. Vision

Die Organisation verfolgt die Vision, Deutschland zu einer weitgehend diskriminierungsfreien Gesellschaft zu machen, deren proklamierte Prinzipien der Gleichstellung und Gleichbehandlung, der in Deutschland lebenden Menschen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens verwirklicht sind.

2. Mission

Das Büro treibt die Nutzung, Umsetzung und Stärkung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes voran und stellt hierfür, in strategisch wichtigen Fällen, rechtliche Hilfe zur Verfügung. Dies geschieht durch die Durchführung von Prozessen und Gerichtsverfahren, die auch darauf ausgerichtet sind Rechtssicherheit zu schaffen und eine Rechtsfortbildung anzustoßen.

Das Büro setzt sich für die politische, soziale und rechtliche Umsetzung von Musterentscheidungen ein, um diskriminierende Strukturen, Regeln und Handlungsweisen weitgehend zu beenden. Dies geschieht auch durch Lobbyarbeit und Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

Durch die sinnvolle Vernetzung relevanter Akteur*innen stößt das BUG die Entwicklung von Synergien an und unterstützt strategischen und taktischen Austausch.

3. Die Grundprinzipien der Organisation

„Den Menschenrechten und der Gleichstellung verpflichtet - unabhängig handeln“

Die Organisation basiert auf der Überzeugung, dass alle Menschen vor Recht und Gesetz gleich sind und deshalb in vergleichbaren Situationen gleich und in nicht vergleichbaren Situationen unterschiedlich behandelt werden müssen. Dabei ist es notwendig, das Gleichheitsversprechen auch in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchzusetzen. Das Völkerrecht und die Menschenrechte¹, im Besonderen die UN Konvention zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung (CERD) und die Europäische Menschenrechtskonvention mit ihrem 12. Zusatzprotokoll, sowie die europäische Rechtsordnung werden neben dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Bezugsrahmen anerkannt und genutzt. Bezugspunkt ist insbesondere auch das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, das im EU-Recht ausdrücklich niedergelegt ist.

Die Organisation ist strukturell unabhängig und handelt frei von politischen Parteien oder Stiftungen, Tendenzbetrieben² und regierungsnahen oder der Regierung zugehörigen Institutionen. Die vom BUG durchgeführte Arbeit erfordert im Besonderen eine strikte Unabhängigkeit von staatlichen Strukturen. Diese ist notwendig, um die Arbeit uneingeschränkt und ausschließlich der Umsetzung von Gleichbehandlung verpflichtet durchzuführen, wie sie insbesondere in den europarechtlichen Vorgaben und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) niedergelegt ist.

Darüber hinaus wahrt das BUG die Interessen der von ihm vertretenen Personen mit Diskriminierungserfahrung(-en) und wird diese in allen seinen Aktivitäten zu schützen versuchen. Falls so gewünscht, bleiben vertretene Personen anonym. Das BUG wird geltendes Recht bezüglich des Schutzes persönlicher Daten vollständig umsetzen.

4. Das Motto der Organisation: „Klagen statt jammern“

Das BUG sieht es als sein Motto an, sich nicht lediglich verbal über eine untragbare Situation (in unserem Fall diskriminierende Handlungen im Sinne des AGG) zu beschweren oder zu lamentieren, sondern aktiv diese Missstände zu beenden. Das BUG möchte mit seinem Motto Menschen, die von Diskriminierung(-en) betroffen sind, unterstützen sich aus der ‚Opferrolle‘ zu lösen und zeigen, dass man mit gerichtlichen Klagen und begleitender Lobbyarbeit, das vermeintliche Schicksal mitbestimmen und in die eigenen Hände nehmen kann.

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung wird nicht ‚jammern‘, sondern Klagen führen.

¹ Diese sind in UN Konventionen und Vereinbarungen verbrieft und decken die Bereiche der ökonomischen, sozialen, kulturellen, zivilen und politischen Rechte ab. Außerdem sind die Rechte von besonders zu schützenden Gruppen wie Frauen, Kindern, Behinderten, ‚ethnischen‘ Minderheiten und Migrant*innen niedergelegt.

² Tendenzbetriebe in diesem Sinne sind Organisationen, die für bestimmte politische, religiöse, weltanschauliche, philosophische oder andere Einstellungen stehen.

F. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung

Die Organisation basiert auf dem Verständnis eines expliziten Menschenrechtsansatzes³, der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung als Menschenrecht ansieht. Menschenrechte stellen nicht nur eine soziale Verpflichtung dar, sondern ein unverrückbares Recht.

In der Hoffnung eine weitgehend diskriminierungsfreie Gesellschaft zu erreichen, verfolgt die Organisation folgende Ziele:

1. Klärung, Stärkung und Erweiterung von Nichtdiskriminierungsgesetzgebung und der darin enthaltenen juristischen Konzepte⁴
2. Schaffung und Unterstützung von Präzedenzfällen
3. Erlangung von Rechtssicherheit
4. Aufklärung und Information der Bevölkerung über rechtliche Mittel gegen Diskriminierung und Erhöhung des Bekanntheitsgrades des AGG (und zukünftig des LADG)
5. Einflussnahme auf politische Entscheidungsprozesse auf dem Gebiet des Diskriminierungsschutzes
6. Innovative Weiterentwicklung von politischen und gesellschaftlichen Strategien gegen Diskriminierung
7. Verankerung von Gleichstellungsprinzipien und –mechanismen in relevanten Bereichen des Lebens
8. Stärkung von Synergien zwischen den Akteur*innen in der Gleichstellungsarbeit im nationalen und internationalen Kontext
9. Durchsetzung eines sensibleren Umgangs mit und einer Sensibilisierung für Diskriminierung
10. Förderung der Versachlichung der deutschen Debatte um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Diese Ziele beruhen auf der Analyse, dass eine zunehmende Zahl von Diskriminierungsklagen bei Gerichten die verschiedenen im AGG vorhandenen Rechtskonzepte klärt und Präzedenzfälle schafft. Gerichte werden neue Klagen aufgrund der vorliegenden Präzedenzurteile einschätzen und damit eine neue Rechtspraxis herstellen. Anwält*innen können dann ihrerseits die erarbeiteten Argumentationslinien in neuen Fällen einsetzen. Dies wird zu einer verstärkten Rechtssicherheit führen. Eine Kooperation mit anderen Gleichstellungsverbänden ist ausdrücklich gewünscht und gesucht.

Die begleitende Informationsarbeit des BUG wird eine Grundlage dafür schaffen, dass Entscheidungen aus Musterprozessen bei Anwält*innen und Personen, die potenziell von Diskriminierungen(-en) betroffen sind, bei Politiker*innen und in den Medien etc. bekannt

³ Der einen sozialpädagogischen oder betreuerischen Ansatz weitgehend ausschließt.

⁴ Ein juristisches Konzept ist beispielsweise das Verbot der ‚Viktimisierung‘ oder die teilweise Umkehr der Beweislast.

Einführung

werden. Die Lobbyarbeit des BUG wird Einfluss nehmen auf Entscheidungsträger*innen und politische Entscheidungen, die relevant für die Gleichstellungsarbeit sind.

Um diskriminierendes Verhalten langfristig zu beenden, wird das BUG - wo nötig - öffentliche Debatten initiieren und auf diskriminierende Institutionen einwirken. Hierfür müssen jedoch diskriminierende Strukturen, Mechanismen und Regeln analysiert werden. Wenn es hilfreich erscheint, sollen sie dann auch ggf. öffentlich angeprangert werden, jedoch nicht ohne Alternativen vorzuschlagen.

Es ist dezidiertes Ziel, Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsanbieter*innen anzuregen, Regelungen und Gesetze zur Förderung von Gleichbehandlung innerhalb ihrer Strukturen so umzusetzen, dass sie Schritt für Schritt Diskriminierung zurückdrängen und soweit wie möglich unterbinden. Dies kann sich beispielsweise in innerbetrieblichen Vereinbarungen, positiven Maßnahmen oder positiven Gleichbehandlungsverpflichtungen ausdrücken.

G. Mit wem wir arbeiten

1. Begünstigte der Arbeit des BUG

Die direkten Begünstigten der juristischen Arbeit des Büros sind Personen, die aufgrund ihrer ‚ethnischen‘ Zugehörigkeit bzw. Identität oder Zuschreibung, ihres Geschlechtes, ihres trans* Seins oder ihrer Intergeschlechtlichkeit, der Religion oder Konfessionslosigkeit, einer Behinderung oder chronischen Krankheit, ihres Lebensalters, ihrer sexuellen Identität bzw. Orientierung und LSB+⁵-Hintergrundes konkrete Diskriminierungserfahrungen gemacht haben⁶ und eine Beratung, Unterstützung oder Beistandschaft durch das BUG wünschen. Das BUG strebt zu jedem Zeitpunkt der Beistandschaft eine transparente und konstruktive Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Betroffenen und den eingeschalteten Anwält*innen an.

Auf mittelbarem Wege werden die genannten Bevölkerungsgruppen, die potenziell von Diskriminierung(-en) betroffen sind, in ihrer Gesamtheit begünstigt. Indirekt wird somit auch die Mehrheitsgesellschaft aufgrund der langfristigen Ergebnisse der Lobby-Aktivitäten profitieren.

2. Zielgruppen der Arbeit

Die Zielgruppen der strategisch-juristischen Arbeit sind lokale, regionale, nationale und internationale Gerichte und juristische Foren in den relevanten Rechtsbereichen.

Bezüglich der Lobby-Aktivitäten setzt sich die Zielgruppe aus nationalen Entscheidungsträger*innen (wie beispielsweise die Bundesregierung und die Landesregierungen, die Ministerien, Anbieter*innen von öffentlichen Dienstleistungen, die gesamte öffentliche Verwaltung einschließlich spezialisierter Stellen; Entscheidungsträger*innen in Unternehmen,

⁵ LSB steht für Lesben, Schwule und Bisexuelle und queere Menschen.

⁶ Eine Auflistung der Diskriminierungsgründe ist weder hier noch in anderen Teilen des SP als Hierarchisierung zu verstehen. Sie werden zuweilen auch in einer anderen Reihenfolge genannt, um dies zu untermauern. Die Auflistung ist aus der Sicht des BUG zum gegenwärtigen Zeitpunkt unvollständig. Bislang sind jedoch nur die genannten Diskriminierungsgründe im AGG aufgeführt oder von den genannten Merkmalen abgeleitet.

Gewerkschaften und anderen gesellschaftlich relevanten Gruppen und Bereichen) wie auch aus internationalen Menschenrechtsinstitutionen/-strukturen auf der Ebene der EU, des Europarates, der OSZE und den Vereinten Nationen zusammen.

3. Direkte und aktive Partner*innen des BUG

a) Antidiskriminierungsbüros

Kontakte zu und Arbeit mit bestehenden Antidiskriminierungsbüros sind von großer Bedeutung für das BUG. Durch die Kommunikation mit Antidiskriminierungsbüros wird angestrebt, direkten Kontakt mit Personen mit Diskriminierungserfahrung(-en) herzustellen. Dies stellt einen wichtigen Zugang zu möglichen Klagen dar. Es wird deshalb eine enge Zusammenarbeit von Seiten des BUG gesucht.

b) Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Über die letzten Jahre hat sich eine konstruktive und regelmäßige Kommunikation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelt. Personen, die bei der ADS beraten wurden, beabsichtigen zu klagen und durch die ADS nicht weiter unterstützt werden können, werden wo sinnvoll an das BUG weiter verwiesen. Das BUG gibt seinerseits aktiv Informationen zu Klagen und Urteilen an die ADS weiter und beteiligt sich aktiv an Veranstaltungen der ADS. Publikationen der ADS werden regelmäßig in der Arbeit des BUG genutzt. Dieser Austausch und gegenseitige Unterstützung soll in diesem konstruktiven Sinne weitergeführt werden.

c) Interessenvertretungen, der von Diskriminierung betroffenen Gruppen

Die Interessenvertretungen der Menschen, die potenziell von Diskriminierung bedroht sind, eröffnen dem BUG die Möglichkeit, seine Unterstützung bei Diskriminierungsvorkommnissen bekannt zu machen und gemeinsam zu agieren. Dies sind, unter anderem, Verbände von Menschen mit Behinderungen, der LSBTIQ*-Community, Migrant*innen, ‚ethnischen‘ Minderheiten, People of Color, Religionsgemeinschaften etc. Deren Kommunikationswege werden wo möglich genutzt, um die Arbeit des BUG bekannt zu machen. Außerdem wird eine offene und konstruktive Kommunikation gepflegt, um bei Bedarf kooperieren zu können.

Liste der möglichen NGO Kooperationspartnern:

- Lesben- und Schwulenverband Deutschland, LSVD
- Bundesverband Trans*
- Türkische Gemeinde Deutschland, TGD
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, ISD
- Selbstorganisationen der Sinti und Roma
- Altenorganisationen
- Deutscher Behindertenrat
- Deutsche AIDS Hilfe

und viele mehr.

d) NGOs im Nichtdiskriminierungsbereich

NGOs im Nichtdiskriminierungsbereich - mit lokalem, regionalem oder nationalem Arbeitsfeld - sind regelmäßige Kommunikations- und Handlungspartner*innen des BUG. Bei der Erarbeitung von Positionspapieren, Pressemeldungen, Vernetzungen, Projektentwicklungen und im Lobbying zu konkreten gemeinsamen Zielen, hat das BUG vielfältige Initiativen gestartet⁷ und wird dies zukünftig weiter so handhaben.

e) Zugelassene Anwält*innen

Auch nach 17-jährigem Bestehen des AGG sind nach wie vor nur wenige Anwält*innen im Detail mit dem Gesetz vertraut. Wissen und Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsgesetz müssen, bei den vom BUG begleiteten Klagen, nach wie vor intensiv durch das BUG eingebracht werden. Die Auswahl des*der Anwaltes*Anwältin, der*die in einen konkreten Fall eingebunden wird, geht in der Regel vom BUG aus, um eine vertrauensvolle Kooperation garantieren zu können.

Das Anwält*innenhonorar wird bei vom BUG unterstützten Fällen zumeist durch Prozesskostenhilfe oder eine Rechtsschutzversicherung abgedeckt. Falls nicht anders möglich, kann nach eingehender Prüfung der BUG Rechtshilfefonds genutzt werden.

Das BUG bemüht sich kontinuierlich, Kontakte mit neuen Anwält*innen aufzunehmen. Die seit 2014 durch das BUG und ander Organisationen unterstützte Vernetzung von Anwält*innen und Berater*innen aus dem Antidiskriminierungsbereich im ‚Netzwerk Antidiskriminierungsrecht‘, um das Fachwissen von interessierten Anwält*innen zu stärken, ist bedauerlicherweise nicht mehr aktiv.

f) Vereinigungen von Anwält*innen

Bestehende Anwält*innenvereinigungen⁸ und ihre Medienorgane (Publikationen, Verteiler, etc.) bieten dem BUG Kommunikationsmöglichkeiten, die wichtig sind, um einen Kreis von spezialisierten Anwält*innen aufzubauen. Diese Kommunikationsebene wird bei Bedarf genutzt. Auch Zusammenschlüsse von Jurist*innen im wissenschaftlichen Kontext sind Partner*innen in der Arbeit des BUG.

g) Gewerkschaften

Um juristische Strategien im und außerhalb des Arbeitsmarktes abzustimmen, wird mit relevanten Abteilungen (DGB Rechtsschutz GmbH, Diskriminierungsabteilungen der Einzelgewerkschaften, Betriebsräten, etc.) der Gewerkschaften kooperiert. Auf politischer Ebene steht das BUG im Beschäftigungsbereich mit dem DGB und den Einzelgewerkschaften im Kontakt, um eine Gleichstellungspolitik in Betrieben und darüber hinaus zu befördern.

h) Wissenschaftliche Institute und juristische Fakultäten

Bei Bedarf wird mit wissenschaftlichen Instituten und juristischen Fakultäten unterschiedlicher Universitäten kooperiert, um Klagen oder rechtspolitische Initiativen mit wissenschaftlichem Material und Sachverstand unterfüttern zu können oder um begleitende Unterstützungsarbeit (z.B. durch Zahlenmaterial und Statistiken) zu leisten. Außerdem wird mit juristischen Fakultäten

⁷ Z.B. das informelle Netzwerk zu ‚racial profiling‘, Arbeitsgruppe zu Gleichheitsdatensammlung, Arbeitsgruppe zu einer unabhängigen Polizeibeschwerdestelle.

⁸ Z.B. DAV, Republikanischer Anwaltsverein und andere

Einführung

(beispielsweise HU Berlin) Kontakt gehalten, um zukünftige Jurist*innen auf Gleichbehandlungsarbeit hinzuweisen und sie als Praktikant*innen zu gewinnen.

Mit der Juristischen Fakultät der HU Berlin hat sich eine kontinuierliche Kooperation im Rahmen der ‚law clinic‘ entwickelt. Studierende der ‚law clinic‘ sind in Arbeiten des BUG in Form eines Praktikums eingebunden. Zukünftige Anwäl*innen können sich hier auf Gleichstellungs- und Menschenrechtsarbeit konzentrieren. Daher ist abzusehen, dass in einigen Jahren eine größere Anzahl von qualifizierten AGG und Menschenrechts- Anwäl*innen zur Verfügung stehen wird.

*i) Verbraucher*innenzentralen/Mieter*innenschutzvereine*

Verbraucher*innenzentralen, mit ihren regionalen und bundesweiten Strukturen, sollen als Kooperationspartner*innen angesprochen werden. Ihr Mandat ist es, Kund*innen beim Kauf von Produkten und der Inanspruchnahme von Dienstleistungen zu beraten. In diesem Rahmen besteht die Möglichkeit, dass sie mit Fällen von Diskriminierung beim Zugang zu Waren oder Dienstleistungen konfrontiert werden. Eine Zusammenarbeit des BUG mit Verbraucher*innenzentralen und –verbänden könnte eine potenzielle Quelle von Diskriminierungsfällen erschließen. 2023 konnte Kontakt mit der Verbraucher*innenzentrale Brandenburg aufgenommen werden. Dieser wird aus Gründen der neu ausgerichteten Arbeitsschwerpunkte des BUG in der 6. Planungsphase intensiviert. Im Bereich des Zuganges zu Wohnraum sind die Mieter*innenschutzvereine gleichermaßen potentielle Partner*innen.

Liste von Organisationen mit nationaler oder regionaler Ausrichtung:

- Verbraucher*innenzentrale Brandenburg bzw. Bund
- Verbraucher*inneninitiative, Berlin
- Verbraucher*innenschutzbund
- Mieter*innenschutzbund, etc.

4. Unterstützer*innen und Förder*innen des BUG

a) Stiftungen mit dem Themenschwerpunkt Gleichbehandlung

Neben privaten Stiftungen, die bereit sind die Organisation finanziell zu unterstützen, bestehen zahlreiche öffentlich-rechtliche Stiftungen in der Bundesrepublik, die den Themenbereich Gleichbehandlung und Diskriminierung abdecken. Bislang konnte von einigen wenigen dieser Stiftungen kleine Förderbeträge eingeworben werden. Jedoch wird es eine Herausforderung bleiben für das BUG Förderung zu sichern.

b) Mitglieder des BUG

Seit Sommer 2022 sind 94 Einzelpersonen Mitglied beim BUG. Hiervon sind circa 8 bis 10 Personen aktiv in die Arbeiten des BUG eingebunden. Ihre jeweilige Expertise (Administration, Buchhaltung, juristische Kompetenzen, politische Zugänge, etc.) ist äußerst hilfreich. Sie verbessert die Qualität der Arbeit und befördert den Zugang zu Entscheidungsträger*innen. Aus dem Kreis der Mitglieder soll weiterhin gezielt und bei Bedarf um Unterstützung der Arbeit des BUG geworben werden.

H. Der thematische Rahmen des BUG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt weitgehend den thematischen Handlungsrahmen der Organisation vor. Bei Bedarf bezieht sich das BUG auch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz Art. 3 Absatz 3 des Grundgesetzes. Das BUG sieht sein Mandat ausschließlich darin, im Falle von konkret durchgeführten oder nachweislich geplanten diskriminierenden Handlungen oder in Fällen von institutioneller Diskriminierung⁹, entsprechend des Gesetzesrahmens, aktiv zu werden.

1. Gründe der Diskriminierung

Das AGG listet ‚Rasse‘¹⁰, ‚ethnische‘ Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität als Diskriminierungskategorien auf. Das BUG beabsichtigt prinzipiell, alle im AGG aufgelisteten Diskriminierungsgründe abzudecken.

Die seit 2006 bei Gericht vorgelegten Fälle dokumentieren, dass umfangreiche Klagen im Bereich Alter auch ohne Begleitung vorgelegt und gewonnen werden. Sollten darüber hinaus strategische Klagen an das BUG herangetragen werden, die juristisch interessant sind, werden diese nicht kategorisch abgelehnt.

In seinem sechsten Strategischen Plan wird das BUG seine Schwerpunkte setzen auf Diskriminierungen aufgrund:

- der trans* Identität
- der [...]/der ‚ethnischen‘ Herkunft
- der Religion

Sollten die Diskriminierungskategorien im AGG erweitert werden, kann das BUG ggf. seine Schwerpunkte entsprechend ausweiten. Diskriminierungen, die mehrere Gründe beinhalten (multidimensionale Diskriminierung), werden vom BUG weiterhin berücksichtigt und entsprechend argumentativ verarbeitet.

Sollten Anfragen zur Übernahme von Diskriminierungsfällen aufgrund der Weltanschauung bestehen, wird das Büro besonders aufmerksam sondieren, ob diese Klage den allgemeinen Zielen des Verbandes zuarbeitet. Anfragen um Unterstützung in diesem Zusammenhang aus dem politisch extremen Spektrum (das möglicherweise außerhalb des verfassungsrechtlichen Rahmens agiert) werden vom BUG nicht berücksichtigt.

⁹ Institutionelle Diskriminierung benennt Fälle von Ungleichbehandlung, die nicht durch individuelles Verhalten einzelner Personen verursacht werden, sondern bestimmte Personengruppen in der Vergabe von Dienstleistungen (Verwaltung, Polizei, etc.) durch die Institution oder durch staatliches Handeln benachteiligen und somit im Ergebnis eine schlechtere Dienstleistung erhalten.

¹⁰ Im Deutschen wird der Begriff ‚Rasse‘ zwar im Grundgesetz, in der Richtlinie 2000/43 und im AGG verwendet, sein Gebrauch ist jedoch äußerst umstritten, da er auf einem unhaltbaren biologischen Konzept aufbaut und mit einem sozialen Konstrukt verbunden wird. Im Folgenden wird das Wort ‚Rasse‘ in Anführungszeichen gesetzt oder wenn der Begriff zitiert wird mit [...], oder wo es sich nicht um ein Zitat handelt, mit dem Wort ‚rassistische Diskriminierung‘ ersetzt.

Im folgenden Strategischen Plan wird analysiert, wie das BUG die genannten Diskriminierungsgründe bearbeiten wird und wo gegebenenfalls weitere Schwerpunkte gesetzt werden.

2. Bereiche von Diskriminierung

Das AGG listet derzeit folgende Bereiche auf, in denen Diskriminierung durch das Gesetz geahndet werden können. Diese Anwendungsbereiche werden durch eine AGG Reform erweitert:

1. Einstellungsbedingungen und beruflicher Aufstieg
2. Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
3. Berufsberatung und Berufsbildung
4. Mitgliedschaft in Verbänden
5. Sozialschutz
6. Soziale Vergünstigungen
7. Bildung
8. Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum

Diese Anwendungsbereiche werden ggf. durch die AGG Reform erweitert und wird sich ggf. auf die Schwerpunkte des BUG auswirken.

a) Diskriminierung in der Beschäftigung

Da Gewerkschaften ihren Mitgliedern Rechtsschutz anbieten und den Druck, der durch Diskriminierung im Bereich Beschäftigung bei Betroffenen entstehen kann, haben seit 2006 bereits eine relativ hohe Anzahl Diskriminierungsklagen die Arbeitsgerichte erreicht und den weitreichenden Bereich der durch Diskriminierung im Kontext Beschäftigung entstehen kann.

Der Beschäftigungsbereich (Zugang zur und in der Beschäftigung) bleibt als einer der zentralen Tätigkeitsfelder für das BUG relevant. Hier wird der Sachverhalt bezüglich religiöser Diskriminierung und der innerbetrieblichen Beschwerdestelle im Planungszeitraum weiterhin abgedeckt.

b) Diskriminierung hinsichtlich der Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden

Fälle von Diskriminierung in Zusammenhang mit der Mitgliedschaft und Mitwirkung in verschiedenen Vereinigungen (Punkt 4) verursachen nach Einschätzung des BUG gegenwärtig nur geringfügigen Handlungsbedarf. Deshalb wird das BUG auf diesen Themenbereich im vorliegenden SP kein Augenmerk legen.

c) Diskriminierung beim Zugang zu Sozialschutz und Gesundheitsversorgung

Das BUG wird Diskriminierungsfälle im Gesundheitsbereich (Punkt 5) beobachten, um eine strategische Einschätzung zu erlangen. Zunächst stellte der Gesundheitsbereich bis 2020 jedoch keine Priorität dar. Eine Evaluierung im Rahmen der Erstellung des SP für

2024 bis 2026 wird dann entscheiden, ob ‚Gesundheit‘ in der Folge als Thema bearbeitet wird.

d) Diskriminierung im Bereich der sozialen Vergünstigungen

Das BUG beobachtet Diskriminierungsfälle im Bereich der sozialen Vergünstigung (Punkt 6), um zu einer Einschätzung dieses Bereichs gelangen zu können. Zunächst stellte dieser Bereich bis 2023 keine Priorität dar.

e) Diskriminierung in der Bildung und Ausbildung

Die PISA Studie 2015 hat gezeigt, dass Schüler*innen mit Migrationshintergrund durchschnittlich ein geringeres Leistungsniveau erreichen als Schüler*innen ohne Migrationshintergrund, auch unter Einbeziehung des sozioökonomischen Status und der im Elternhaus gesprochenen Sprache¹¹. Außerdem wird deutlich, dass sich diese Diskrepanz nach einem Aufwärtstrend zwischen 2006 und 2012 wieder verschlechtert¹². Die 2017 veröffentlichte Studie des Berliner Instituts für Migrationsforschung (BIM) und dem SVR (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration) zeigt außerdem auf, dass Voreingenommenheit von Lehrer*innen gegenüber Schüler*innen mit Migrationshintergrund einen sogenannten Erwartungseffekt haben können¹³. Dass dieser auch einen Einfluss auf die schulischen Leistungen der Schüler*innen hat, konnte aufgrund unzureichender Stichprobengröße und Kontrolllänge nicht nachgewiesen werden, ist allerdings anzunehmen¹⁴.

Rassistische Diskriminierung in der schulischen Bildung ist nicht nur als direktes, sondern auch als institutionelles Phänomen zu sehen. Diese lässt sich zumeist nur schwer festmachen und ist ohne fundierte Beweismittel, wie Statistiken und Studien, nicht gerichtsfest darzustellen. Das BUG ist sich darüber hinaus bewusst, dass durch die dezentrale Struktur des deutschen Bildungssystems, mit 16 verschiedenen rechtlichen Grundlagen, Antidiskriminierungsarbeit in der Bildung einen Kampf gegen Windmühlen darstellt.

Auf der Landesebene haben sich zivilgesellschaftliche Organisationen zu diesbezüglichen Aktivitäten entschlossen, in die das BUG 2023 und 2024 im Rahmen eines Projekts involviert ist. Diese beinhalten jedoch nur rudimentär die juristische Bearbeitung von institutioneller Diskriminierung in der Bildung. Da bislang nur eine geringfügige Möglichkeit der Beweisbarkeit besteht, sieht das BUG grundsätzlich von Klagen in diesem Bereich ab. Durch die Verabschiedung des LADG in Berlin bestehen hier eine rechtliche Grundlage, die ggf. genutzt werden könnten. Sollten ausreichend dokumentierte Fälle von Diskriminierung im Bereich Bildung aus Berlin an das BUG herangetragen werden, würden die Fälle geprüft und das BUG würde im Besonderen

¹¹ OECD (2016), PISA 2015 Ergebnisse (Band 1): Exzellenz und Chancengleichheit in der Bildung, S. 262

¹² OECD (2016), PISA 2015 Ergebnisse (Band 1): Exzellenz und Chancengleichheit in der Bildung, Tabelle 1.17 15a.-c.

¹³ BIM / SVR-Forschungsbereich (2017): Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistungen fördern können, S. 35

¹⁴ BIM / SVR-Forschungsbereich (2017): Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistungen fördern können, S. 36

Aspekte von direkter und indirekter Diskriminierung angehen. Auch institutionelle Formen von Diskriminierung würden analysiert.

f) Diskriminierung im Zugang zu Waren und Dienstleistungen

Der Bereich ‚Zugang zu Waren und Dienstleistungen‘ einschließlich des ‚Zugangs zu Wohnraum‘ (Punkt 8) ist ein weites Feld, in dem umfangreich und in manchen Bereichen weitgehend ungeahndet diskriminiert wird.

Der Bereich **diskriminierungsfreier Zugang zu Wohnraum** beinhaltet im Besonderen zwei Handlungskomponenten:

- a) Da § 19 Abs. 5 des AGG Wohnungseigentümer*innen mit weniger als 50 Wohnungen aus dem Geltungsbereich des AGG ausnimmt, ist zu klären, ob diese Grenze unverrückbar hier gezogen werden muss.
- b) Da das CERD-Komitee schon im Jahr 2008 in seinen Schlussbemerkungen zum Bericht über Deutschland die Sorge formuliert, dass § 19 Absatz 3 AGG nicht mit Art. 5 Buchstabe e des CERD zu vereinbaren ist¹⁵, sieht das BUG hier einen Ansatz, den es juristisch und rechtspolitisch zu verfolgen gilt, sofern die AGG Reform dies nicht grundsätzlich ändert.

Aus der Sicht des BUG sind **Diskriminierungsvorkommnisse beim Zugang zu Clubs** weitgehend juristisch ausgeurteilt. Das BUG wird hier nur noch – wo angemessen – Lobbyarbeit durchführen, im Besonderen dann, wenn Bundesländer ihr Gaststättengesetz mit einem Nichtdiskriminierungsparagrafen ergänzen wollen.

Darüber hinaus ist das BUG im Bereich Zugang zu Waren und Dienstleistung bereit Fallkonstellationen von trans* Personen zu unterstützen.

g) Diskriminierungsbereiche, die nicht durch das AGG abgedeckt werden

Das AGG deckt nur Diskriminierungsfälle im Zivilrechtsverkehr ab und nicht die Auswirkungen staatlichen Handelns auf den*die einzelne Bürger*in. Hier greift in der Regel der Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes Art. 3 Abs. 3 bzw. das LADG¹⁶ in Berlin. Diskriminierende Vorfälle, die durch Vertreter*innen des Staates (z.B. Polizei, Schule und Verwaltung) verursacht werden oder in institutioneller Form vorkommen, sind bislang durch das AGG nicht abgedeckt. Ggf. wird eine AGG-Reform dies ändern. Diesen Gleichbehandlungsgrundsatz gerichtlich einzufordern ist ungleich schwieriger, als eine Zivilklage vorzulegen. Nichtsdestotrotz liegt mitunter eine

¹⁵ § 19 Abs. 3 beinhaltet darüber hinaus möglicherweise einen Tatbestand der indirekten Diskriminierung, da Ausnahmen vorgesehen sind, die es Vermieter*innen erlauben, Personen abzuweisen, um die Schaffung oder Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zu erreichen. Eine Klärung des Sachverhaltes scheint nötig.

¹⁶ Das LADG schützt vor Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status und deckt staatliches Handeln aller öffentlicher Stellen und die gesamte öffentliche Verwaltung des Landes Berlin ab.

Diskriminierung vor, die geahndet werden sollte, um den Gleichheitsgrundsatz zu wahren. Hier wird das BUG im Bereich Verwaltungsrecht weiterhin aktiv bleiben.

3. Formen von Diskriminierung

Das AGG weist vier Formen von Diskriminierung als unrechtmäßig aus:

- a) Unmittelbare Benachteiligung¹⁷
- b) Mittelbare Benachteiligung¹⁸
- c) Belästigung (inklusive sexuelle Belästigung)¹⁹
- d) Anweisung zur Benachteiligung²⁰

Das BUG wird Klagen basierend auf allen vier hier genannten Formen potentiell als Beistand unterstützen. Da die mittelbare/indirekte Benachteiligung ein besonderes strategisches Potenzial birgt (sowohl rechtlich als auch in der Lobbyarbeit), wird dieser Bereich mit besonderer Aufmerksamkeit beobachtet. Es wird davon ausgegangen, dass Belästigung nur ein begrenztes Potenzial für strategische Fälle bietet.

Wie bereits erwähnt, klammert das AGG bislang bedauerlicherweise die institutionelle Diskriminierung und assoziierte Diskriminierung, aber auch die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen aus. Dies ist nicht akzeptabel. Das BUG wird daher in der Arbeitsphase des neuen strategischen Plans weiterhin Klagen in diesem Bereich (wie z.B. ‚racial profiling‘ Fälle und Auflagen, das muslimische Kopftuch im Referendariat nicht zu tragen) vor Gericht begleiten, auch wenn diese nicht im Rahmen des AGG verhandelbar sind. In Berlin kann hier nun das LADG genutzt werden.

I. Geographisches Betätigungsfeld

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung deckt die gesamte Bundesrepublik ab. Dies bedeutet, dass es potenziell in allen Bundesländern arbeitet, ohne eine bewusste Selektion vorzunehmen. In Problembereichen, in denen innerdeutsche Belange relevant sind für die EU, den Europarat oder die Vereinten Nationen, wird das BUG über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus aktiv werden.

J. Genutzte Rechtsinstanzen

Im Rahmen der gerichtlichen Strukturen in Deutschland wird das BUG erstinstanzliche Gerichte als auch die der zweiten Instanz anrufen. Sollte kein positives Urteil erreicht worden sein, wird das BUG bis zu Bundesgerichten und falls nötig auch bis zum Bundesverfassungsgericht gehen. Wo der nationale Rechtsweg ausgeschöpft ist, wird das BUG den Europäischen Gerichtshof, den Europäischen Menschenrechtsgerichtshof und UN Komitees wie das CERD²¹ oder die BRK²² anrufen.

¹⁷ Siehe AGG, Abschnitt 1, Allgemeiner Teil, § 1

¹⁸ Siehe AGG, Abschnitt 1, Allgemeiner Teil, § 2

¹⁹ Siehe AGG, Abschnitt 1, Allgemeiner Teil, §§ 3 und 4

²⁰ Siehe AGG, Abschnitt 1, Allgemeiner Teil, § 5

²¹ Antirassismuskomitee der UN

²² Komitee der Behindertenrechtskonvention

K. Zentrale Erwägungsgründe

Das BUG gründet seine Planung der kommenden drei Jahre auf die unten angeführten Erwägungsgründe. Jeder zentrale Erwägungsgrund hat seine eigenen Ursachen und Antworten, die kurz ausgeführt werden. Um den Arbeitsschwerpunkt des BUG zu definieren, werden richtungsgebende Prinzipien eingeführt, innerhalb derer das BUG eine Auswahl von konkreten Aktivitäten bei der Erstellung seiner jährlichen Arbeitsprogramme vornimmt. Für den Fall, dass erwogen wird Aktivitäten aufzunehmen, die nicht im Arbeitsprogramm aufgeführt oder vorgesehen sind, sollten die hier aufgeführten und richtungsgebenden Prinzipien als Kriterium Anwendung finden. Erst nach umfassender Analyse sollten dann Aktivitäten in diesem Themenbereich aufgenommen werden. Dies garantiert, dass die Organisation einen Fokus entwickelt und beibehält.

1. Welche Themenschwerpunkte erlauben es den größten Einfluss zu nehmen?

Wie oben festgestellt, gibt das AGG und zukünftig bis zu einem gewissen Maß auch das LADG den Rahmen des Handlungsfeldes für das BUG vor. Durch die in den letzten 17 Jahren gesammelten Erfahrungen ist nun besser einschätzbar, in welchen Bereichen das BUG positiv auf den Diskriminierungsschutz Einfluss nehmen kann und wo potentiell strategische Klagen zu führen sind. Das BUG schätzt realistisch ein, wie viele Aufgaben und Ziele es sich stecken kann, und ob die mit den vorhandenen Kapazitäten zufriedenstellend abgedeckt werden können.

Das BUG ist in seiner sechsten Planungsphase und aufgrund einer Analyse der gegenwärtigen Potentiale in Deutschland zu der Einschätzung gelangt, dass den folgenden Themenbereichen in den kommenden drei Jahren eine besondere Priorität beigemessen werden sollte.

Juristisches

a) Diskriminierung von trans* Personen

Das BUG will in seiner sechsten Planungsphase weiterhin Klagen von trans* Personen unterstützen und die Arbeit hierzu intensivieren. Diese können sowohl im Rechtsrahmen des AGG als auch des Verwaltungsrechtes bzw. des LADG liegen. Fallkonstellationen die unterstützt werden könnten, sind Online Käufe (Autovermietung, Ticket buchen, online einkaufen etc.) bei denen nur eine binäre Anmeldung möglich ist, die Angabe eines nicht-binären Geschlechts in staatlich erfassten Daten, Diskriminierungsschutz beim Zugang zu und innerhalb der Beschäftigung oder die geschlechtsneutrale Gestaltung von öffentlichen Umkleidekabinen und Toiletten.

b) Diskriminierung bei staatlichem Handeln (LADG - Berlin)

Da das AGG bislang auf die Erwerbstätigkeit und den Privatrechtsverkehr beschränkt ist, kann es somit nicht in Fällen einer Diskriminierung bei öffentlich-rechtlichem Handeln, genutzt werden. Am 04.06.2020 wurde ein neues und bislang einzigartiges Landesantidiskriminierungsgesetz für das Land Berlin verabschiedet, um diskriminierendes Verhalten beispielsweise in der Verwaltung oder der Polizei zu ahnden. Das BUG wird in seiner sechsten Planungsphase Klagen von Betroffenen*en unterstützen, die im Bereich Polizei, Verwaltung/Ämter und Behörden Diskriminierung erlebt haben und eine Klage anstreben. Außerdem zielt das BUG darauf ab die Prozessstandschaft und das Verbandsklagerecht zu nutzen. Das BUG hat dafür im Juni 2020 einen Antrag zur Anerkennung als Antidiskriminierungsverband gemäß § 10 Abs. 1 (LADG) gestellt und ist als erster Verband in die Liste aufgenommen worden.

c) Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund

Die Ablehnung von Menschen mit Migrationshintergrund, von Geflüchteten oder Personen, die sich der Gruppe der Sinti oder Roma zuordnen, beim Zugang zu Wohnraum ist ein Bereich, in dem Diskriminierung regelmäßig vorkommt, Klagen werden jedoch nur äußerst selten angestrengt. Dies ist bedauerlich, weil so keine Rechtsstandards entwickelt und entsprechende Praxis implementiert werden kann. Das BUG möchte in der sechsten Planungsphase Fälle von rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum übernehmen und diese bei Gericht als Beistand begleiten. Im Speziellen möchte das BUG gerne § 19 Abs. 3 und 5 des AGG juristisch bearbeiten und hier eine rechtliche Klärung hervorrufen, sofern diese Klärung nicht bereits bei der AGG Reform vorgenommen wird.

Personen, die sich der Gruppe der Sinti oder Roma zugehörig fühlen, erleben in Deutschland in allen Bereichen des Lebens Ausgrenzung, Diskriminierung und Anfeindungen. Ihre Diskriminierung wird zunehmend wahrgenommen. Bisher wurde in Deutschland aber noch nie ein Diskriminierungsfall einer solchen Person vor Gericht verhandelt. Das BUG steckt sich deshalb das Ziel, Klagen im Bereich Zugang zu Wohnraum und Nutzung von Campingplätzen zu übernehmen.

***d) Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/
Verbraucherschutz***

Die Rechtsdurchsetzung im Falle einer Diskriminierung im Bereich Waren und Dienstleistungen (ohne Wohnraum) wie z.B. dem Einzelhandel, Onlinehandel, dem Gastronomie- und Hotelgewerbe, Diskotheken/Clubs, Sport- und Fitnessclubs oder öffentlichen Verkehrsmittel etc., liegt weit hinter der Rechtsdurchsetzung des Bereiches Beschäftigung zurück. Vielfältige Hürden halten Betroffene von Diskriminierung davon ab in diesem Lebensbereich eine Klage zu führen. Das BUG möchte langfristig hier eine Unterstützung in exemplarischen Fällen im Bereich rassistische Diskriminierung, aufgrund der Behinderung und der geschlechtlichen Identität anbieten. (siehe auch Schwerpunkt a))

e) ‚Racial profiling‘ durch die Bundespolizei

Gleichwohl der Bereich des staatlichen Handelns nicht durch das AGG abgedeckt ist, unterstützt das BUG Fälle, bei denen vermeintlich Nicht-Illegal Aufhältige durch die Bundespolizei verdachtsunabhängigen Personenkontrollen unterzogen werden, gleichwohl kein Anfangsverdacht besteht (dem sogenannten ‚racial profiling‘). Dies verstößt nach Einschätzung des BUG gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes. Seit Anfang 2014 hat das BUG als Beistand mehrere Klagen unterstützt und vor Gericht erfolgreich abgeschlossen. Auf eine angemessene Umsetzung der Urteile wird das BUG hinwirken. Dies kann sich zum Beispiel in der Erarbeitung einer transparenteren Verfahrensregelung für Polizeikontrollen (Ergänzung BRAS 120) ausdrücken. Sollten sich Fälle bezüglich ‚racial profiling‘ in Berlin ergeben, könnte hier das LADG genutzt werden.

Inhaltliches

Außerdem wird das BUG Themen, die außerhalb des engen Rahmens des Gesetzes, jedoch in den Diskriminierungsschutz gehören, bearbeiten.
Diese werden sein:

- i. **Aufbau einer unabhängigen Beschwerdestelle** bei Fehlverhalten durch die **Polizei** und zur Bearbeitung von internen Beschwerden
Ein Konzept für die Einrichtung unabhängiger Polizeibeschwerdestellen, wurde vom BUG bereits im September 2016 erarbeitet, dabei wurden Diskussionen und Vorschläge miteinbezogen, die im Rahmen eines gemeinsamen Treffens von verschiedenen Menschenrechtsorganisationen entstanden. Unabhängige Polizeibeschwerdestellen könnten dazu beitragen, Fehlverhalten bei der Polizei aktiv zu bearbeiten. In Bundesländern in denen Absichten bestehen eine solche Stelle aufzubauen, wird das BUG Vorschläge zur Ausgestaltung einbringen. Außerdem eröffnet die Änderung des Bundespolizeigesetzes ggf. Optionen, um hier aktiv zu werden.
- ii. **Innerbetriebliche Beschwerdestellen** nach § 13 AGG bei Fällen von Diskriminierung in der Beschäftigung
Das BUG möchte in seiner sechsten Planungsphase das mehrmals überarbeitete Konzept für den Aufbau von innerbetrieblichen Beschwerdestellen nutzen und konkrete Unterstützung anbieten, wo eine solche Stelle aufgebaut werden soll. Dies wird unter anderem Mustertexte für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen beinhalten.
- iii. Seit 2014 befördert das BUG eine **AGG Novellierung**. Durch den Koalitionsvertrag der gegenwärtigen Bundesregierung ist eine AGG Reform angekündigt worden. Diese soll nun Ende 2023 beginnen. Das BUG wird alle Möglichkeiten nutzen, um konstruktive Vorschläge in die Reform einzubringen. Dies wird als BUG aber auch als Teil des AGG Bündnisse vorgenommen.

- iv. Die Sammlung und Auswertung von **Gleichheits- und Partizipationsdaten**, beispielsweise bezüglich der ethnischen Zugehörigkeit bzw. Zuschreibung/Religion/Kultur, ist nötig, um gesellschaftliche Entwicklungen zu erkennen und indirekte Formen von Diskriminierung zu belegen. Statistiken über Diskriminierung in der BRD, gruppiert nach Gründen der Diskriminierung, wären darüberhinausgehend notwendiges Material, um Problemlagen bezüglich Diskriminierung dokumentieren zu können. Hier sollten auch Erhebungen wie der (Mikro)Zensus oder die Erfassung von sozioökonomischen Daten reflektiert werden.
- v. **Positive Verpflichtungen**, die beispielsweise in Großbritannien gesetzlich verankert sind und die Verwaltung wie Firmen dazu verpflichtet, Diversity Ziele zu formulieren, solche Programme durchzuführen und darüber zu berichten, sollen in Deutschland beworben werden. Im Zuge der AGG Reform würde dieser Punkt von BUG aufgegriffen und mit umfassender Informationsarbeit begleitet.

Andere Themen können im Laufe der Zeit an Relevanz gewinnen. Um ein gewisses Maß an Flexibilität zu behalten, werden eingeschränkt auch andere Themen bei den Aktivitäten des BUG berücksichtigt, die nicht im SP aufgelistet sind. Jedoch wird vor Arbeitsaufnahme von neuen Themen analysiert, ob die übergeordneten Ziele des Büros damit erreicht werden können. Nur durch eine stringente Themenbestimmung kann zielführende Arbeit gewährleistet und sichtbare Ergebnisse erzielt werden.

2. Welcher Methodenmix fördert das Erreichen der gesteckten Ziele?

Erst die Wahrnehmung eines Unterschiedes zwischen einer anderen Person und einem selbst, das Denken, dass dieser Unterschied eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigt, führt ggf. zu einer diskriminierenden Handlung. Vielzählige Nichtregierungsorganisationen und Initiativen setzen an der Wahrnehmung und dem Denken bezüglich Rassismus, Trans*feindlichkeit und Behindertenfeindlichkeit an; nur einige wenige NGOs an der diskriminierenden Handlung. Die vorhandenen Ansätze Diskriminierung zu bekämpfen sind vielfältig und keiner ist per se richtig oder falsch. Alle haben ihren Platz. Das BUG beschränkt sich jedoch auf die Bearbeitung von diskriminierenden Handlungen, da nur diese justiziabel sind.

Diskriminierende Handlungen sind unterschiedlich in ihrem Erscheinungsbild und ihrer Auswirkung auf Betroffene und bedürfen unterschiedlicher Reaktionen. Eine Klage vor Gericht ist möglicherweise nicht die richtige Antwort auf beispielsweise eine unbedachte Äußerung mit rassistischer Konnotation; ein interkultureller Gemeinwesen-Ansatz ist möglicherweise nicht die angemessene Antwort auf institutionelle Diskriminierung.

Daher sind gesamtgesellschaftlich gesehen alle Ansätze notwendig. Die Herausforderung ist jedoch, in einem konkreten Falle die richtige Reaktion zu identifizieren und diese ergebnisorientiert umzusetzen. Es bleibt zu berücksichtigen, dass nicht alle Maßnahmen geeignet sind, gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen in Gang zu setzen. An genau diesen Veränderungen ist dem BUG gelegen. Hierfür bedarf es Strategien, die an

gesellschaftlichen und strukturellen Ebenen ansetzen. Bildungsarbeit beispielsweise, die immer nur einen Ausschnitt der Bevölkerung erreichen kann, scheint dem BUG nicht geeignet, strukturelle Aspekte zu bearbeiten. Das BUG setzt an juristischen Instrumenten und politischen Mechanismen an, die für die gesamte Bevölkerung relevant sind und Gültigkeit haben. Da eine juristische und politische Arbeit kommuniziert und zusammengeführt werden muss, um gesellschaftliche Veränderungen zu verursachen, sind Synergien und Netzwerkarbeit von größter Bedeutung.

Die folgenden Methoden bilden die Basis für die Aktivitäten des BUG, um die gesteckten Ziele zu erreichen.

a) Strategische Prozessführung und Schaffung von Präzedenzfällen

Strategische Prozessführung bietet die Chance, im Falle einer positiven Gerichtsentscheidung, Veränderungen für ein ganzes Segment der Gesellschaft zu erreichen und gleichzeitig Gerechtigkeit in einem konkreten Diskriminierungsfall zu erlangen. Im Rahmen der thematischen Schwerpunkte wählt das BUG deshalb Fälle aus, die versprechen das AGG/LADG zu konkretisieren oder weiter zu interpretieren. Wo das AGG nicht nutzbar ist, sollen die jeweiligen Rechtsgrundlagen in entsprechender Weise konkretisiert werden.

Im Kontext dieser Klagen nutzt das BUG neben dem AGG/LADG und dem Grundgesetz auch internationale Menschenrechtsstandards als Bezugspunkte und Argumentationshilfen.

b) Politische und rechtspolitische Lobbyarbeit

Um eine Rückführung der Entwicklungen und Klärungsprozesse aus den strategischen Klagen in Politik und Gesellschaft zu erwirken, führt das BUG Lobbyarbeit durch. Hier werden die jeweiligen Akteur*innen und Verantwortlichen, die im Zusammenhang mit spezifischen Diskriminierungsfallkonstellationen stehen, eingebunden und konkrete Verbesserungsvorschläge erarbeitet und so weit als möglich umgesetzt.

Wo dies angezeigt ist, erstellt das BUG Positionspapiere und Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, um die Gleichbehandlungsperspektive abzusichern.

Bei anstehenden Plänen der Bundesregierung zum Diskriminierungsschutz oder anderen relevanten Politikentwicklungen erarbeitet und veröffentlicht das BUG Einschätzungen und Vorschläge. Diese bilden dann die Grundlage für gezielte Lobbyaktivitäten, die darauf gerichtet sind, die rechts- und gesellschaftspolitische Entwicklung zu beeinflussen.

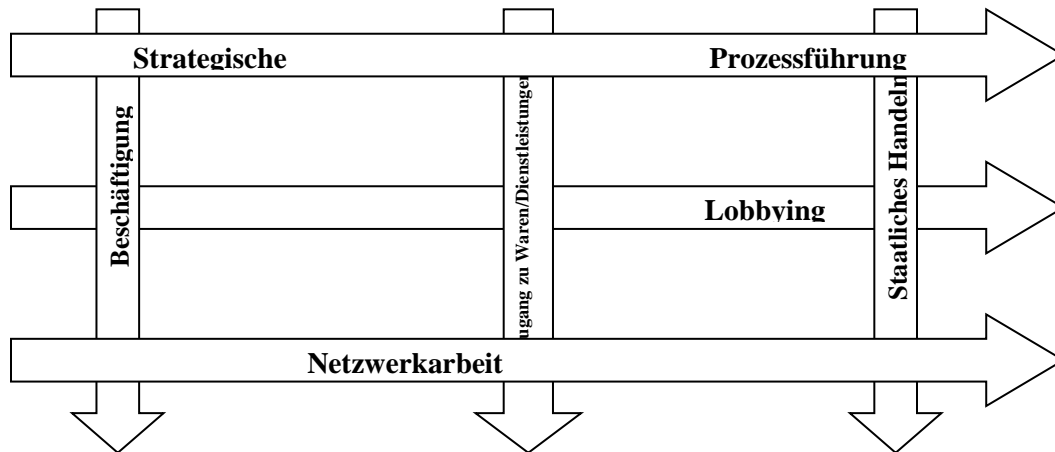
c) Netzwerkarbeit mit relevanten Akteur*innen in der Nichtdiskriminierungsarbeit

Es ist in der Arbeit des BUG von großer Wichtigkeit eine intensive, transparente und sich gegenseitig stärkende Kommunikation und Zusammenarbeit mit relevanten Organisationen der Zivilgesellschaft²³ herzustellen und zu erhalten. Andere Organisationen, insbesondere die Vertretungsstrukturen von Betroffenen Gruppen, sehen

²³ Liste der relevanten Organisation siehe Kapitel 'Mit wem wir arbeiten'

das BUG als Anlaufstelle, um konkrete Diskriminierungsfälle, die juristische Unterstützung benötigen, zu bearbeiten. Ergebnisse und Informationen meldet das BUG an die Organisationen zurück. Über die Vernetzung in Deutschland hinaus, hat das BUG auch EU-weit versucht, NGOs, die strategische Prozessführung durchführen, zusammenzubringen. Gleichwohl die Europäische Union die Notwendigkeit strategische Prozessführung finanziell zu unterstützen, konnte das BUG keinen Antrag platzieren.

Die folgende Matrix versucht die Verbindung der verschiedenen methodischen und thematischen Ebenen zu veranschaulichen.



*siehe S.19 bis 21

In allen genannten thematischen Bereichen, werden alle drei Methoden, zum angemessenen Zeitpunkt, genutzt werden. Die jährlichen Arbeitsprogramme weisen den Zeitpunkt aus, wann konkrete Aktivitäten umgesetzt werden sollen.

3. Wie wählen wir strategische Fälle aus, um unsere Ziele zu erreichen?

Die folgenden Prinzipien werden in der Auswahl von Musterklagen angewandt²⁴:

- Der Fall fällt in den juristischen Rahmen des AGG bzw. bei Fällen in Berlin in das LADG oder widerspricht dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 3 GG
- Der Fall ist im juristischen Sinne strategisch oder verspricht strategisch zu werden²⁵
- Der Fall fällt in den im Strategischen Plan gesteckten thematischen Rahmen
- Der Fall birgt Potenziale für Lobbyarbeit

Der interne Bewertungsbogen ‚Auswahlkriterien für BUG Klagen‘ mit einem Punktesystem dient dem BUG zur Einschätzung der vorgelegten Fallkonstellationen. Der Vorstandsvorsitzende und die Geschäftsführerin bewerten den Fall unabhängig voneinander im Bewertungsbogen. Nur wenn beide die Unterstützung befürworten, bietet das BUG seine Hilfe an.

²⁴ Weitere Details können dem Formblatt ‚Auswahlkriterien für BUG Klagen‘ entnommen werden

²⁵ z.B. berührt der Fall einen Aspekt mit Klärungsbedarf im AGG/LADG oder berührt ein juristisches Konzept mit Klärungsbedarf, die bestehende Auslegung des Konzeptes ist bislang zu eng gefasst, birgt die Kapazität Jurisprudenz zu erreichen oder gesellschaftspolitisch zu wirken.

Drei Wege zur Übernahme von Fällen haben sich heraus kristallisiert:

- a) Mandant*innen, Verbände oder Anwäl*innen fragen das BUG an, ob ein Fall übernommen werden kann. Die Fälle werden dann nach strategischer Auswahl angenommen (oder abgelehnt).
- b) Das BUG entwickelt eine benötigte Fallkonstellation und sucht proaktiv nach Mandant*innen, die ihre erlebte Situation zur Strategischen Prozessführung ‚zur Verfügung stellen‘.
- c) Das Büro schafft bzw. wiederholt eine Situation, in denen es zu Diskriminierung kommt (testing), um dann eine zielgerichtete Klage mit ausreichendem Beweismaterial zu führen.

Thematische Schwerpunkte und Auswahlkriterien für die Übernahme von Klagen sind auch auf der Webseite des BUG veröffentlicht, um möglichst direkt in Kontakt mit Betroffenen von Diskriminierung zu kommen.

4. Wie unterstützen wir Entscheidungsträger*innen, um Politik und Praxis zu verändern?

Das BUG verfügt über weitreichende Lobbyerfahrungen auf internationaler Ebene. Obwohl Lobbyarbeit in Deutschland weit verbreitet ist, streuen NGOs häufig ihre Positionen durch die Versendung von Positionspapieren oder Pressemeldungen, in der Hoffnung, dass diese von Politiker*innen übernommen werden. Das BUG wird, wo angezeigt, aktiv auf relevante Entscheidungsträger*innen zugehen und einen direkten Dialog suchen. Dies geschieht in einem konstruktiven Rahmen, der das Ziel nicht aus den Augen verliert. Das BUG möchte mit wohlbegründeten Argumenten überzeugen. Es zielt hier nicht nur auf die ‚Wohlgesonnenen‘, sondern ganz besonders auf die Bremser*innen von Veränderungen ab. Je nach Situation wird das BUG direkt oder indirekt, unter Mithilfe von ‚Wohlgesonnenen‘, aktiv werden. Darüber hinaus möchte das BUG durch seine Expertise überzeugen und die Möglichkeit wahrnehmen, fachlich fundierte Gutachten zu erstellen, die als Lobbyinginstrumente ggf. auch von anderen Organisationen genutzt werden können. Das erstmalig 2014 veröffentlichte AGG Novellierungspapier stellt hierfür ein Beispiel dar.

Das BUG bricht seine Aktivitäten nicht nach erfolgreichem Abschluss einer Klage ab, sondern unternimmt die weiteren benötigten Schritte, bis ein diskriminierendes ‚System‘ bearbeitet ist. Dies mag in vielen Fällen mehrere Jahre in Anspruch nehmen und mehrere Durchläufe von strategischer Prozessführung, Lobbyarbeit und Vernetzungsarbeit benötigen. Das BUG ist sich bewusst, dass diese Arbeit keine schnellen Erfolge erzielen kann und stellt sich entsprechend darauf ein.

5. Wie betten wir die Arbeit des BUG in die bestehende Gleichstellungsarbeit in der BRD ein?

Wie in den Gründungspapieren der Organisation ausführlich besprochen, gibt es in der Bundesrepublik eine bunte Vielfalt von lokalen, regionalen und nationalen Organisationen, Verbänden, Netzwerken, etc., die die Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsarbeit auf ihre Fahnen geschrieben haben. Das ist gut so. Diese Organisationen haben unterschiedliche Ansätze. Diese gilt es für die Arbeit des BUG zugänglich zu machen. Das BUG erkennt, dass Arbeit zu doppelten Kapazitäten vertut und wird deshalb weitestgehend nutzen, was von anderen Akteur*innen bereits gut gemacht wird. Beispielsweise haben Antidiskriminierungsbüros vor Ort Zugang zu Personen mit Diskriminierungserfahrungen. Wir setzen deshalb auf gegenseitige Unterstützung und Netzwerkarbeit, um Synergien zu erzielen. Es liegt dem BUG besonders am Herzen, keine Konkurrenz zu entwickeln, sondern eine notwendige und konstruktive Zusammenarbeit aufzubauen, die es ermöglicht, die benötigten Handlungsfelder im gesellschaftlichen Veränderungsprozess aus mehreren Quellen zu speisen. Weitere Argumente zur Zusammenarbeit mit vielfältigen Partner*innen sind im Kapitel ‚Direkte und aktive Partner*innen des BUG‘ enthalten.

Das BUG ist sich bewusst, dass in Deutschland nur wenige Organisationen über die Ressourcen und Kompetenzen verfügt, Diskriminierungsklagen in einem strategischen Kontext zu bearbeiten. Das BUG ist sich außerdem bewusst, dass es mit einer konstruktiven Kooperation mit anderen Akteur*innen in der Gleichstellungsarbeit eine bessere und nachhaltigere Arbeit umsetzen kann.

6. Wie identifizieren wir zukünftige Trends und Entwicklungen?

Das BUG beobachtet Entwicklungen und Trends in der Gleichstellungsarbeit und wertet diese für die Schwerpunktsetzung der Organisation aus. Hier sind Fallkonstellationen, die von Betroffenen an das BUG herangetragen werden, zentral. Schwerpunktthemen werden so erkannt und für einen mittelfristigen Zeitraum festgelegt. Nur so lässt sich ein klares Profil erarbeiten, halten und die Akzeptanz der anderen Organisationen im Themenfeld erreichen. Hier bedarf es einer guten Kommunikation mit Betroffenen und ihren Vertretungsstrukturen, den jeweiligen Entscheidungsträger*innen, einem kompetenten Sachverstand sowie Analysefähigkeit, Fachkompetenz, Pragmatismus und einem zeitnahen Handeln. Wichtig erscheint es dem BUG, klare Planungsschwerpunkte zu setzen und diese auch umzusetzen. Gleichzeitig soll die Organisation eine gewisse Flexibilität bewahren, die es erlaubt zügig und zeitnah auf neue Entwicklungen zu reagieren und entsprechend handeln zu können.

7. Wie stellen wir die bestmöglichen inhaltlichen und organisatorischen Kapazitäten sicher?

Um Einflussnahme und positive Veränderungen in Politik und Praxis zu erlangen, bedarf es einer ‚gesunden‘ und stabilen organisatorischen Struktur.

Themenschwerpunkte

Eine konstruktive Arbeitsweise und ein pragmatisches Handeln konnten in den Gründungsjahren durch eine solide Satzung, eine fachkompetente Geschäftsführung, einen umsichtigen Vorstand und hilfreiche Mitglieder erreicht werden. Interne Regeln sind klar und transparent festgelegt, um die Organisation handlungsfähig zu halten und Verantwortlichkeiten festzuschreiben. Ein transparentes und zuverlässiges Management hat es in der Vergangenheit dem Vorstand erlaubt, seine Verantwortung zu tragen.

Einige Mitglieder mit fachspezifischen Kompetenzen werden auf einer ehrenamtlichen Ebene in die juristische Arbeit des BUG eingebunden. Die Geschäftsführung garantiert eine inhaltliche und fachliche Kontinuität. Eine Vernetzung mit Expert*innen zu strategischen Themen (wie beispielsweise Sammlung von Gleichheitsdaten oder ‚öffentliche Gleichbehandlungsverpflichtungen‘) vermag Expertise und Fachwissen für das BUG zugänglich zu machen.

8. Wie sichern wir uns die erforderlichen Mittel?

Seit 2009 konnten Erfahrungen mit dem Fundraising gesammelt werden.

a) Strukturelle Förderung

Die Fundraising Strategie des BUG formuliert, dass vorwiegend strukturelle Förderungen für das BUG gefunden werden sollten. Hierfür wurden nationale und internationale Stiftungen gezielt nach Förderungen angefragt. Jedoch konnte nur eingeschränkt und punktuelle Förderung gefunden werden. Diese war zumeist nicht für strukturelle Maßnahmen vorgesehen, da obenstehende Förderinstrumente keine juristische Beratung bei Diskriminierung unterstützen.

b) Projektorientierte Förderung

Obwohl das BUG keine klassischen Projektfördermittel beantragen möchte, boten sich in der Vergangenheit kaum andere Optionen. Trotzdem stieg die Förderung des BUG zwischen 2009 bis 2015 an. Seitdem ist dies jedoch wieder rückläufig. Der jährliche Haushaltsplan als auch die Finanzberichte weisen die Fördersummen jeweils aus und sind auf der Webseite einsehbar. Bislang konnten nur kurzzeitig Mittel für Personal eingeworben werden.

Seit 2009 hat es das BUG geschafft circa 2.400 € Spenden im Rechtshilfefonds zu sammeln. Dies würde eine Klage ohne andere finanzielle Unterstützung ermöglichen.

Auch in der sechsten Planungsphase wird das BUG ein Augenmerk auf das Einwerben von Fördermitteln legen müssen. Jedoch sind größere Zuwendungen eher unrealistisch. Das BUG wird daher weiterhin auf die Ehrenamtlichkeit der Unterstützer*innen bauen müssen.

9. Wie belegen wir unsere Ergebnisse und Erfolge?

Die Organisation setzt sich systematisch Ziele und formuliert diese. Der Strategische Plan ist ein zentrales Instrument, dies zu tun. Alle anvisierten Aktivitäten geben ein Ziel vor, das es zu erreichen gilt. Im Arbeitsprogramm wird dieses Ziel spezifiziert und konkrete Methoden und Zeiträume angegeben, wann dieses Ziel erreicht sein sollte. Sowohl der SP als auch die Arbeitsprogramme sind durch Indikatoren spezifiziert. Dies erlaubt dem BUG, qualifiziert auszuwerten, ob, wann und bis zu welchem Niveau formulierte Ziele erreicht wurden. So ist es zudem möglich, Förder*innen transparent darzulegen was mit der Förderung erreicht werden konnte.

Die oben aufgelisteten zentralen Erwägungsgründe erläutern, wo die Schwerpunkte des BUG zwischen 2024 und 2026 liegen. Sie bilden die Basis und Begründung für die Formulierung von Absichten und Zielvorgaben für die Organisation. Die Vorhaben und Ziele des BUG in den folgenden Kapiteln werden als angemessene Antworten auf die oben genannten Herausforderungen der Organisation gesehen. Das zentrale Ziel des BUG ist es, positive Veränderungen bezüglich der Gleichbehandlung von Menschen in Deutschland zu erwirken.

L. Strategische Ziele für 2024-2026

Die vorrangige Absicht dieses Strategischen Planes für den Zeitraum 2024 bis 2026 ist es, sichtbare und messbare Erfolge bezüglich der oben aufgelisteten übergeordneten Ziele (siehe Seite 6 und 7) der Organisation und der untenstehenden strategisch-programmatischen Ziele zu erreichen. Um dies systematisch zu verankern und umzusetzen, werden die unten aufgeführten programmatischen Ziele den übergeordneten Zielen auf Seite 6 und 7 zugeordnet.

A. Programmatische Ziele

- 1. Präzedenzfälle schaffen (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9)**
- 2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung (1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)**
- 3. Synergien erreichen (1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10)**

B. Strukturelle Ziele

- 4. Organisationsstrukturen aufrechterhalten**
- 5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten**
- 6. Finanzmittel sichern**

Das folgende Kapitel weist mittelfristige Ziele aus, die das BUG im Zeitrahmen des Strategischen Planes (2024 – 2026) umzusetzen beabsichtigt. Darauf aufbauend entwickelt das BUG außerdem jährliche Arbeitsprogramme. Diese weisen dann konkrete Feinziele, Aktivitäten und Umsetzungszeiträume aus.

A. Programmativische Ziele

1. Präzedenzfälle schaffen

a) Strategische Klagen auswählen (1, 2, 4)²⁶

Wie oben erläutert wird sich das BUG im Zeitraum des vorliegenden SP auf die folgenden thematischen Schwerpunkte juristisch konzentrieren:

- a. *Diskriminierung von trans* Personen*
- b. *Diskriminierung bei staatlichem Handeln in Berlin*
- c. *Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/ Verbraucherschutz*
- d. *Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund*
- e. *„Racial profiling“ durch die Bundespolizei*

Gleichwohl können Fallkonstellationen, auch wenn sie außerhalb der genannten Themen liegen, aufgegriffen werden. Es wird jedoch im Detail analysiert, ob mit ihnen die vom BUG gesteckten Ziele erreicht werden können.

Wo möglich, werden bei den jeweiligen Klagen die folgenden Konzepte versucht zu klären:

- Assoziierte Diskriminierung
- Indirekte Diskriminierung
- Institutionelle Diskriminierung
- Daten als Beweismittel
- Unangemessene Ausnahmeregelungen im AGG (LADG)

Die hier gesetzten Themenschwerpunkte werden auf der BUG Webseite prominent benannt. Außerdem werden die jeweiligen Vertretungsstrukturen von Gruppen mit Diskriminierungserfahrungen benachrichtigt. Diese werden eingeladen, die Information an die Mitgliedschaft oder an mögliche Betroffene weiterzuleiten. Dies soll bewirken, dass Personen, die Diskriminierung in diesem Kontext erlebt haben, sich eingeladen fühlen, sich beim BUG zu melden.

Ziel 1:

Klagen mit strategischem Potenzial wurden an das BUG herangetragen

Aus den an das BUG herangetragenen Fallkonstellationen wird durch Gespräche mit den Betroffenen analysiert, ob die vorliegende Fallkonstellation strategisches Potential

²⁶ Die hier angegebenen Ziffern weisen darauf hin welchem aufgelisteten Ziel des BUG mit der genannten Aktivität zugearbeitet werden soll.

enthält. Dies wird zumeist recht schnell deutlich. Ist bei einer Anfrage anzunehmen, dass eine strategische Komponente vorliegt, wird über BUG interne Entscheidungswege geklärt, ob

- a) nur ein*e im AGG/LADG kompetente*r Anwält*in genannt wird
- b) der Fall durch eine Beistandschaft durch das BUG öffentlichkeitswirksam begleitet wird und ein*e Anwält*in des Vertrauens hinzugezogen wird
- c) bei Bedarf Mittel aus dem BUG Rechtshilfefonds genutzt werden

Im letzteren Falle wird entlang festgesetzter Kriterien entschieden, ob Mittel zur Verfügung gestellt werden oder nicht, da im Rechtshilfefonds nur bedingt Mittel vorhanden sind.

Ziel 2:

Klagen mit strategischem Potenzial wurden proaktiv gesucht

Um dem Ziel der fokussierten Arbeit des BUG nachzukommen, wird da, wo bei gesetzten Schwerpunktthemen keine akuten Fälle an das BUG herangetragen werden, proaktiv danach gesucht. Dies wird über Kommunikationen mit der ADS und Antidiskriminierungsbüros, der Webseite des BUG oder dem Kontakt mit einschlägigen Betroffenenorganisationen stattfinden.

Ziel 3:

Klagen mit strategischem Potenzial wurden angestoßen

Da in manchen Konstellationen keine konkreten Diskriminierungsfälle gefunden werden können, wird das BUG erwägen, Fälle mit strategischem Wert anzustoßen. Dies wird durch ‚testing‘²⁷-Situationen vorbereitet oder Situationen werden wiederholt und dann im Namen der involvierten Personen vor Gericht gebracht. Das Verfahren wird dann weitgehend gehandhabt wie bei anderen Fällen. Die Übernahme der Kosten für die Rechtsdurchsetzung werden in solchen Fällen im Vorfeld geklärt. Etwaige Entschädigungen werden in angemessenem Rahmen gehalten, da bei den Fällen der Schwerpunkt nicht auf der individuellen Entschädigung, sondern auf der Rechtsklärung liegt.

b) Strategische Klagen führen (1, 2, 3, 4)

Die folgenden Aktivitäten stellen die Kernaufgabe des BUG dar. Hier fällt dem BUG die Rolle der Initiatorin, der Vermittlerin und der Koordinatorin zu. Das BUG sichert ab, dass die notwendige Expertise in die Klageführung eingebunden wird, Kommunikation zwischen den Akteur*innen stattfindet und Arbeiten fristgerecht umgesetzt werden. Hier hat sich das BUG in den vergangenen Jahren Erfahrung aneignen können und wird von Mandant*innen hierfür geschätzt.

²⁷ Personen, die vom BUG gebrieft sind, begeben sich in Situation, die potenziell Diskriminierung manifestieren. Testpersonen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, verhalten sich vergleichbar mit anderen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind. Die Situationen werden so weit wie möglich dokumentiert. Im Falle von Diskriminierung werden die Testpersonen als Mandant*innen vor Gericht auftreten.

Übergeordnetes Ziel der geführten Klagen ist es, das AGG möglichst positiv zu beeinflussen und einen starken Rechtsschutz vor Diskriminierung zu erlangen.

Wie bereits oben aufgeführt, wird das BUG in den folgenden Bereichen bei Klagen als Beistand auftreten:

- a. *Diskriminierung von trans* Personen*
- b. *Diskriminierung bei staatlichem Handeln in Berlin*
- c. *Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund*
- d. *Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/ Verbraucherschutz*
- e. *„Racial profiling“ durch die Bundespolizei*

Das BUG begleitet die juristische Arbeit mit PR und Pressearbeit (siehe 2. Einfluss nehmen... c). Basierend auf positiven Entscheidungen und erwirkten Präzedenzfällen unternimmt das BUG Lobbyarbeit (siehe 2. Einfluss nehmen... b).

Ziel 1:

Anwält*innen mit Fachkompetenz im AGG/LADG sind ausfindig gemacht

Die Recherchen der letzten Jahre zeigt, dass die Gruppe der Anwält*innen, die das AGG in einem konkreten Fall genutzt haben oder außerhalb des Arbeitsrechts eine entsprechende Weiterbildung durchlaufen haben, klein ist. Zwar steigt die Zahl der fachkompetenten Anwält*innen, sie ist jedoch noch nicht zufriedenstellend. Durch eine Initiative einzelner Anwält*innen und des BUG wurde 2014 ein bundesweites informelles Netzwerk von AGG Anwält*innen und Berater*innen angestoßen, das dem BUG Zugang zu fachkompetenten Anwält*innen ermöglichen sollte. Das Netzwerk wird bedauerlicherweise nicht weitergeführt.

Ziel 2:

Umfassende Unterstützung der Mandant*innen ist gewährleistet

In Fällen einer Beistandschaft durch das BUG wird dies bei Gericht angemeldet. Wo nötig und möglich wird dann zu Verhandlungen beigetragen, Schriftsätze im Namen des BUG abgegeben, bei der Verhandlung Zeug*innen befragt oder Anträge gestellt. Das BUG hält während der Zeit der Klage regelmäßig Kontakt mit den Mandant*innen. Informationen zu Schriftsätzen der Anwält*innen oder der Gegenseite werden weitergegeben und wo nötig erläutert. Die nächsten Schritte beim Prozess werden jeweils erklärt. Da eine Prozessführung vor Gericht mitunter äußerst aufreibend sein kann, bietet das BUG wo nötig auch eine psycho-soziale Begleitung an.

Mit den Kläger*innen wird eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, die darlegt welche Erwartungen das BUG an die Kläger*innen hat und welche Unterstützungsleistung die Kläger*innen vom BUG erwarten können. Außerdem wird

darin die begleitende Pressearbeit abgestimmt. Die Vereinbarung ist an die jeweilige Situation angepasst und wird für den gesamten Instanzenweg unterzeichnet.

Ziel 3:

Mandant*innen wurden fachkompetente Anwalt*innen vermittelt

Nach konkreten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Anwalt*innen oder durch die Empfehlung von Anderen, kann das BUG zunehmend auf fachkompetente AGG Anwalt*innen zurückgreifen. Gleichwohl Mandant*in und Anwalt*in von Zeit zu Zeit Gespräche führen müssen, ist eine räumliche Nähe nicht zwingend nötig. Wichtiger ist es, eine*n Anwalt*in einzubinden, der*die das AGG beziehungsweise den relevanten Rechtsrahmen gut kennt und fachkompetent handeln kann. Außerdem muss diese*r bereit sein, mit einer NGO mit klar gesteckten Zielen, zu kooperieren.

Ziel 4:

Expertise wurde gebündelt

Da manche Fallkonstellationen Expertise aus mehreren Rechtsgebieten als auch Fachwissen aus anderen Bereichen erfordert, zieht das BUG Fachleute und spezialisierte Organisationen (im Besonderen in Diskriminierungsvorkommnissen bezüglich trans* Personen, Zugang zu Wohnraum) hinzu. Das BUG gewährleistet eine reibungslose Kommunikation zwischen dem*der Anwalt*in, dem*der Kläger*in und externen Fachleuten, organisiert Treffen wo nötig und vernetzt sich mit Expert*innen, um umfassende Expertise für die Erstellung von Schriftsätzen einzusetzen.

Ziel 5:

Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren wurde begleitet

In Diskriminierungsfällen im Bereich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen (Abschnitt 3 des AGG) sieht das Bundesschlichtungsgesetz vor, dass die Kläger*innen und Beklagten ein Schlichtungsverfahren durchlaufen. Wo nötig, wird das BUG, in Fällen bei denen eine Beistandschaft angeboten wird, auch dieses Verfahren begleiten.

Ziel 6:

Umfassende Argumentationslinie wurde erarbeitet

Während der Klageführung wird regelmäßig Kontakt mit dem*der Anwalt*in gehalten und wo nötig Unterstützung, beispielsweise in Form von Hintergrundrecherchen, Beiträgen zu den Schriftsätzen, etc., angeboten.

Um die unterstützten Klagen in der Praxis strategisch durchzuführen, ist eine gemeinsame Erarbeitung der Argumentationslinie zwischen dem*der Anwalt*in und dem BUG und ggf. von externen Expert*innen unabdingbar. Hierfür gibt es idealerweise ein oder mehrere Treffen zwischen dem*der Anwalt*in und dem BUG und eine gemeinsame Erarbeitung der Klageschrift. Alle politischen wie rechtlichen Argumente werden erörtert, die nicht nur die bundesdeutsche, sondern auch die europäische und

internationale Dimension berücksichtigen können. Die Argumentationslinie wird soweit möglich durch alle Instanzen konsistent beibehalten. Über die Kommunikation des BUG mit dem*der Anwalt*in wird der*die Mandant*in durch das BUG regelmäßig informiert.

Ziel 7:

Gerichten wurden Amicus Curiae Gutachten²⁸ vorgelegt

In Fällen, die nicht durch das BUG als Beistand begleitet werden, jedoch im Themenbereich liegen und das BUG eine juristische Argumentationslinie beitragen möchte (bezüglich spezifischer Sachverhalte des AGG/LADG oder des Gleichbehandlungsgrundsatzes des Grundgesetzes) wird das Büro - wo sinnvoll - Rechtsgutachten (Amicus Curiae) erarbeiten und bei Gericht vorlegen. Diese würden auf der Webseite des BUG zugänglich gemacht, um sie Anwalt*innen für zukünftige Klagen in diesem Bereich zur Verfügung zu stellen. Im Vorfeld würde es eine Kommunikation mit dem*der jeweiligen Kläger*in und dem*der Anwalt*in geben, um Argumentationslinien abzustimmen.

Ziel 8:

Richtlinienkonformität des AGG wurde verifiziert

Gleichwohl ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland 2010 eingestellt wurde, sind nicht alle von der Europäischen Kommission eingeforderten Veränderungen und Anpassungen umgesetzt worden.

Neben den in den Kommunikationen der Europäischen Kommission genannten Punkte:

i. Richtlinie 2000/43

- Ausnahmeregelung zur Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohner*innenstrukturen (§ 19 Absatz 3 AGG)
- Unterstützung von Betroffenen durch Verbände (§ 23 Absatz 1 Satz 2 AGG)
- Verbot von Viktimisierung nur auf Arbeit und Beschäftigung begrenzt (§ 16 AGG)
- Eine Sanktion setzt eine Pflichtverletzung voraus (§ 15 Absatz 1 AGG)
- Haftung der Arbeitgeber*innen, nur wenn vorsätzlich und grob fahrlässig handelt (§ 15 Absatz 3 AGG)
- Diskriminierungsschutz im Bereich Bildung (§ 2 Absatz 1 Nr. 7 AGG)

ii. Richtlinie 2000/78

- Ausnahmeregelungen bei der Einstellung von Personal bei Religionsgemeinschaften (§ 9 Absatz 1, AGG)
- Nichtumsetzung von angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen (§ 5 der RL 2000/78)

²⁸ Amicus Curiae (Freund des Gerichtes) ist ein Rechtsgutachten, das von einer unbeteiligten Partei bei Gericht vorgelegt werden kann. Es kann (muss aber nicht) von Richter*innen berücksichtigt werden.

bleiben unter anderem zum jetzigen Zeitpunkt noch offen:

- Ob die Ausnahmeregelung für Vermieter*innen (§ 19 Abs. 5 Satz 3 AGG) mit mehr als 50 Wohnungen gerechtfertigt ist
- Ob das Diskriminierungsverbot in der öffentlichen Bildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG) umgesetzt ist

Wenn Fallkonstellationen dies erlauben, wird das BUG Fälle vor Gericht bringen, die erwarten lassen, die oben aufgelisteten Sachverhalte zu klären. Der*die Richter*in würde dann angeregt eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu erwägen, um eine Richtlinieninterpretation zu erwirken. Da eine konzeptionelle Klärung von Seiten des EuGH die höchste Interpretationsebene darstellt und unmittelbar bindend ist, könnte hier eine höchstinstanzliche Klärung des AGG bewirkt werden.

Ziel 9:

Optionen der internationalen Rechtsmittel wurden genutzt

a) Internationale Rechtsstandards bei Schriftsätzen anführen

Wo sinnvoll, werden Referenzen zu internationalen Schutzstandards im Bereich Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung genutzt. Dies können sowohl Standards der EU, des Europarats als auch der Vereinten Nationen sein. Diese werden in Schriftsätzen des BUG oder des*der begleitenden Anwalt*in angeführt, als auch in Amicus Curiae analysiert und erläutert.

b) Internationale Rechtswege beschreiten

Bei Ausschöpfung des nationalen Rechtsweges stehen internationale Gerichte zur Überprüfung von Menschenrechtsstandards zur Verfügung. Dies ist einmal der Europäische Menschenrechtsgerichtshof des Europarates in Straßburg sowie die Komitees der UN Konventionen (BRK und CERD). Wenn bei Fällen, die das BUG begleitet hat, der nationale Rechtsweg ausgeschöpft ist, unterstützt das BUG auch den Gang zu internationalen Gerichten.

Auch Vorlagen beim Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) sind angestrebt. Da hier die Entscheidung jeweils bei den vorsitzenden Richter*innen liegt, werden - wo angemessen - Vorlagen oder Vorabentscheidungen angeregt, besonders dann, wenn eine Richtlinienkonformität angezweifelt wird.

Ziel 10:

Klageführung ohne Beistandschaft des BUG wurde punktuell unterstützt

In Fällen bei denen Klagen nicht in das Mandat des BUG fallen, jedoch AGG relevante Aspekte eingebracht werden sollten, bietet das BUG einen punktuellen Austausch und Unterstützung des*der klagevertretenden Anwalt*in an, sofern diese*r nur eingeschränkte Erfahrung mit dem AGG einbringen kann. Darüber hinaus können AGG relevante Argumente für die Schriftsätze angeboten werden.

c) Urteile nachbereiten (5, 6, 7, 9)

Ziel 1:

Diskriminierungskreisläufe sind nachhaltig unterbrochen und Verantwortlichkeiten der relevanten Akteur*innen sind aufgezeigt

Siehe b) Lobbyarbeit durchführen Ziel 2 auf Seite 36.

d) Kompetenzen entwickeln und ausbauen (1, 2, 3, 6)

Ziel 1:

Kompetenzen von Jurist*innen in der Anwendung des AGG sind weiterentwickelt

Das BUG zielt darauf ab, angehenden Anwält*innen (,law clinic‘ Studierende oder Rechtsreferendar*innen) praktische Erfahrung in der Mitarbeit beim BUG im Rahmen eines Praktikums oder Referendariats anzubieten. Im Rahmen dieses Praktikums wird jeweils über eine ganztägige AGG-Schulung theoretisches Wissen zum AGG und eine Analyse anhand von konkreten Fallbearbeitungen vermittelt.

2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung

a) Handlungspotenziale ausloten (6)

Ziel 1:

Entwicklungen im Themenbereich wurden zeitig erkannt

Um dem BUG eine fokussierte und sinnvolle Ausrichtung zu geben, ist es dringend notwendig, die politische und juristische Entwicklung von Sachverhalten in Bezug auf Gleichstellungspolitik und die vorhandene Antidiskriminierungsgesetzgebung zu beobachten und zu analysieren. Hierfür müssen regelmäßig Diskussionen und Informationen in Fachzeitschriften und der breiten Öffentlichkeit verfolgt werden. Außerdem wäre eine Teilnahme an relevanten Treffen und Tagungen wichtig, um Debatten zu den gegenwärtigen Entwicklungen zu verfolgen. Leider steht dem Büro hierfür gegenwärtig die notwendige Kapazität nicht zur Verfügung. Daher muss die Kommunikations- und Vernetzungsarbeit in konkreten Fällen äußerst zielgerichtet organisiert werden.

b) Lobbyarbeit durchführen (1, 5, 6, 7, 9, 10)

Ziel 1:

Gerichtsurteile wurden gegenüber Politik (ADS, Ministerien, Parteien, Parlament) eingesetzt

Neben der strategischen Prozessführung stellt die nationale politische Lobbyarbeit die zweite Kernaufgabe des BUG dar.

Auf der Grundlage von erlangten Präzedenzfällen zielt das BUG darauf ab, langfristig diskriminierende Mechanismen einzudämmen. Hier werden über die Erstellung von Positionspapieren, Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, Politikentwicklungen und relevanten Plänen der Bundesregierung Positionen des BUG erarbeitet und Politiker*innen vorgelegt. Diese Positionierungen und Vorschläge bilden die Grundlage für gezielte Lobbyingaktivitäten, um Politikentwicklung zu beeinflussen. Wo möglich, werden im Rahmen von persönlichen Gesprächen Vorschläge präsentiert. Ziel ist dabei, Entscheidungsträger*innen aus der Politik und den Ministerien von der Veränderung bestimmter Regelungen, Gesetze oder Sachverhalte zu überzeugen. Dieser Austausch soll gewährleisten, dass positive Gerichtsentscheidungen aus der strategisch-juristischen Arbeit in die Politik transferiert und integriert werden. Nur so ist es möglich, einen angemessenen Nutzen aus der juristischen Arbeit zu ziehen.

Das Vorgehen wird in einem konstruktiven und positiven Rahmen stattfinden. Dies beinhaltet sowohl fundierte Kritik als auch konstruktive und pragmatische Vorschläge, wie diskriminierende Mechanismen eingestellt werden können.

Zielgruppen sind überwiegend Entscheidungsträger*innen in Ministerien, aber auch in Parteien, sowie Mandatsträger*innen der Bundes- und Länderparlamente.

Ziel 2:

Urteile im follow up der Fallbearbeitung wurden gegenüber relevanten Akteur*innen genutzt

Wenn Klagen entlang der thematischen Schwerpunkte

- a. ***Diskriminierung von trans* Personen***
- b. ***Diskriminierung bei staatlichem Handeln in Berlin***
- c. ***Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/
Verbraucherschutz***
- d. ***Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten,
Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund***
- e. ***„Racial profiling“ durch die Bundespolizei***

vor Gericht kommen, die eines spezifischen Lösungsansatzes bedürfen, unterstützt das BUG mit weiteren relevanten Akteur*innen einen strategischen Handlungsansatz. Hier können beispielsweise Podiumsdiskussionen, ein Treffen mit Vertreter*innen der Verwaltung, Kommunal- oder Landespolitiker*innen, Gespräche mit der Polizei und lokalen Verbänden hilfreich sein, um für das Problem zu sensibilisieren und möglicherweise konkrete Handlungsansätze anzuregen, zu entwickeln und bei der Erarbeitung zu begleiten.

Die Handlungsoptionen sollen dargestellt und Verantwortlichkeiten geklärt werden, um nachhaltig die diskriminierende Situation zu beenden. Dieses Vorgehen muss je nach Sachverhalt während oder nach einer Klage vorgenommen werden.

Ist eine Klage abgeschlossen und eine Diskriminierung wurde vom Gericht festgestellt, kann dies über Öffentlichkeitsarbeit oder direkte Kommunikation mit relevanten Akteur*innen den nötigen Druck gewährleisten, um konkrete Schritte zu gehen, Diskriminierungsmuster zu unterbrechen und Diskriminierung konstruktiv vorzubeugen. Eine lokale ‚Ownership‘ sollte abgesichert werden, da das BUG nur bedingt langfristig vor Ort aktiv bleiben kann.

Das BUG übernimmt hier eine Motor- und Brückenfunktion. Es führt seine Kommunikation transparent und inklusiv durch, Konzepte werden zielorientiert entwickelt und nachhaltig umgesetzt, um Diskriminierungsmechanismen abzustellen.

Ziel 3:

Eine Reform des AGG wurde vorangetrieben

Um konkrete Forderungen nach einer AGG Novellierung stellen zu können, hat das BUG seit 2014 ein AGG Novellierungsdokument als auch ein entsprechendes Dossier erstellt. Darauf aufbauend soll in der sechsten Planungsphase eine intensive Lobbyarbeit stattfinden. Beispielsweise sollen Aspekte wie eine Erweiterung der Diskriminierungsgründe, ein breiterer Anwendungsbereich, weitere Optionen der Sanktionierung von Diskriminierung, die Einführung einer Prozessstandschaft und eines Verbandsklagerechtes, die Verlängerung der Klagefrist, ein Diskriminierungsschutz bei staatlichem Handeln, ein gestärktes Mandat der ADS, positive

Gleichbehandlungsverpflichtungen der öffentlichen Hand und ein regelmäßiges Monitoring von Diversity Berichten in der Wirtschaft eingefordert werden. Die Geschäftsführerin hat an einer umfassenden Ergänzungsliste des Bündnis AGG-Reform Jetzt mitgewirkt. Weitere Details können dem BUG Papier ‚Vorschläge zur Novellierung des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes‘, dem Dossier ‚Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes‘ und der Ergänzungsliste des AGG Bündnisses entnommen werden. Wo möglich, werden Verbände der Betroffenengruppen, Gewerkschaften und Andere, die zum Thema Diskriminierungsschutz arbeiten, in die Lobbyarbeit eingebunden. Das BUG wird bezüglich diskriminierungsrelevanten Aspekten Anregungen und Vorschläge, im Besonderen bezüglich der AGG-Reform fortführen.

Ziel 4:

‚Racial profiling‘ als Form von institutionellem Rassismus/Diskriminierung wird in interner Verfahrensordnung unterbunden

Auch in der sechsten Planungsphase wird ein juristischer Schwerpunkt auf ‚racial profiling‘ gelegt. Das BUG wird weiterhin Lobbyarbeit vornehmen. Hier werden auf der Grundlage erzielter Urteile konkrete Ergänzungen zur internen Verfahrensordnung der Bundespolizei und wohlmöglich einzelner Landespolizeien erarbeitet und vorgeschlagen. Diese werden an alle relevanten Entscheidungsträger*innen herangetragen und für die Umsetzung geworben. Wo sachdienlich, wird gleichermaßen Öffentlichkeitsarbeit vorgenommen. Auch für die voraussichtlich gesetzlich geregelte Kontrollquittung wird das BUG Vorschläge zur Ausgestaltung machen.

Ziel 5:

Weitere Landesgaststättengesetze wurden mit einem Antidiskriminierungsparagrafen ergänzt

Durch langjährige Lobbyarbeit hat das BUG Ergänzungen des Gaststättengesetzes in Niedersachsen und Bremen erwirken können. Thüringen hat eine gleichlautende Änderung, zu der das BUG Stellung bezogen hat, eingeführt. Das BUG wird auch in weiteren Bundesländern Initiativen mit dieser Zielrichtung unterstützen.

Ziel 6:

Horizontale Themen wurden in der öffentlichen Diskussion platziert

Auch wenn das AGG/LADG als auch der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes den thematischen Handlungsrahmen des BUG vorgeben, sind in manchen Bereichen Überschneidungen mit anderen Themenfeldern und Handlungsansätzen gegeben. Dies sind beispielsweise die folgenden Themenbereiche:

a) Aufbau von **unabhängigen Beschwerdestellen** bei Fehlverhalten durch die **Polizei** Bereits seit 2013 hat das BUG intensive Diskussionen ermöglicht, um ein Konzept für eine **unabhängige Beschwerdestelle** bei Fehlverhalten durch die **Polizei** zu diskutieren. Dieses wurde durch das BUG verschriftlicht und wird als Grundlage dienen, um

Entscheidungsträger*innen darauf hin zu weisen, dass eine solche unabhängige Stelle sowohl auf der Bundesebene als auch für die Länderpolizeien aufgebaut werden sollte. Hier wird das BUG eine Zusammenarbeit mit großen Menschenrechtsorganisationen suchen. Wo möglich, wird das BUG Artikel und Texte platzieren, um das Thema in die Öffentlichkeit zu tragen.

b) Innerbetriebliche Beschwerdestellen bei Fällen von Diskriminierung in der Beschäftigung

Auf der Grundlage von §§ 12 und 13 AGG sind **innerbetriebliche Beschwerdestellen** vorgesehen, die als erste Anlaufstellen bei Diskriminierungsfällen im Betrieb agieren sollen. Laut der AGG-Evaluation durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016 bestehen diese vorrangig in der Verwaltung und kaum in Betrieben. Dies ändert sich seit 2020 zunehmend.

Im AGG bleibt undeutlich, wo die Beschwerdestellen angesiedelt sein sollen und welches Mandat sie innehaben sollen. Das in der vorletzten Planungsphase erarbeitete Konzept zur Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle soll bei betrieblichen Akteur*innen (Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenverband, Betriebsräte, etc.) bekannt gemacht und zum Einsatz animiert werden. Weitere Unterstützungsleistungen zum Aufbau und der Arbeitsweise der innerbetrieblichen Beschwerdestellen werden unternommen.

c) Sammlung von Gleichheits- und Partizipationsdaten

Für die strategische Prozessführung, im Besonderen für Klagen wegen indirekter Diskriminierung, sind Statistiken als Beweismaterial ausschlaggebend und daher unabdingbar. Wenn diese jedoch nicht existieren oder produziert werden, ist die Beweisführung für das BUG schwierig. Deshalb wird das BUG sich dafür einsetzen, dass Gleichheits- und Partizipationsdaten anonymisiert, aufgrund einer Selbstdefinition und auf freiwilliger Basis gesammelt und nach den jeweiligen Diskriminierungsgründen kategorisiert werden. Die 2017 vom BUG entwickelten weichenstellenden Anforderungen werden so weit als möglich an die zukünftige Bundesregierung herangetragen, um entsprechende gesetzliche Regelungen zu entwickeln. Außerdem wird das DeZIM auf Leerstellen bei der Datenerhebung hingewiesen.

d) **Positive Verpflichtungen** sind eine progressive Form, Diskriminierung institutionell vorzubeugen. Britische Erfahrungen zeigen nach einer Dekade, dass diese im Ergebnis zu weniger Diskriminierung im Bereich öffentlicher Verwaltung und Beschäftigung führen. Daher soll das Konzept der ‚positiven Verpflichtungen‘ in Deutschland bekannter gemacht werden. Das BUG wird diese Erfahrungen und Konzepte in seiner Öffentlichkeitsarbeit einsetzen (Dossier auf Webseite) und in seinen Stellungnahmen (im Besonderen bei der AGG Novellierung) bewerben.

Alle genannten Themen werden entsprechend und wo möglich in die Klageführung und Lobbyarbeit einfließen.

Ziel 7:

Schattenberichte²⁹ als Lobbyinginstrument genutzt

Das BUG wird das internationale Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen und des Europarates nutzen, um für mehr Gleichbehandlung zu argumentieren. Statements und Kommentare internationaler Menschenrechtsinstitutionen sind willkommene Referenzen, um sie in der nationalen Lobbyingarbeit einzusetzen. Außerdem erlauben sie eine systematische Beschreibung von Diskriminierung in einem Format, das auch in anderen Zusammenhängen hervorragend genutzt werden kann (wie beispielsweise bei Veranstaltungen, Anfragen nach Informationen, Pressekontakten und -meldungen, etc.). Auch wenn Schattenberichte nur ein eingeschränktes Lobbyinginstrument darstellen, soll dies genutzt werden.

Ziel 8:

Verhandlungen zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie begleitet

Sofern die EU Institutionen sich der 5. Gleichbehandlungsrichtlinie annehmen, unternimmt das BUG Lobbyarbeit, um die Entwicklungen auf nationaler Ebene sichtbar zu machen. Dies wird in Zusammenarbeit mit andern Interessenverbänden geschehen. Eine Zusammenarbeit mit ENAR und anderen EU Netzwerken ist dann geboten.

c) Arbeit des BUG mit PR begleiten (4, 8, 9, 10)

Ziel 1:

Öffentlichkeit für die Arbeit des BUG abgesichert

Um die Entwicklungen und Debatten rund um Gleichbehandlung in eine Fachöffentlichkeit zu tragen, bedarf es einer systematischen Öffentlichkeitsarbeit. Dies beinhaltet Pressemeldungen, Artikel, Interviews, eine Webseite, Informationsmaterial, Berichte, etc.

Das BUG nutzt Jahrestage oder konkrete politische Anlässe, um allgemeine Pressearbeit durchzuführen. Im Besonderen wird bei Verhandlungen oder der Veröffentlichung von Urteilen aktiv Pressearbeit durchgeführt. Erfolgreiche PR-Arbeit kostet Zeit. Eine konstruktive Kooperation mit einzelnen Journalist*innen muss sich bewähren, um zu vermeiden, dass sich Pressearbeit verselbständigt oder sich nachteilig auf die Ergebnisse der BUG Arbeit auswirkt.

²⁹ Ein Schattenbericht (engl. shadow report) ist ein Alternativbericht von Nichtregierungsseite, der zu offiziellen Dokumenten Stellung nimmt und diese ergänzt oder kritisiert und zumeist für UN Strukturen zur Wahrung der Menschenrechte erarbeitet wird.

i. Zusammenarbeit mit Medien

Durch die durchgeführten Klagen hat das BUG eine gute Kooperation mit einzelnen Journalist*innen entwickelt. Diese Kontakte werden genutzt und weiter ausgebaut, um die Arbeit des BUG bekannt zu machen. Bei Klagen wird jeweils zur Verhandlung, zur Urteilsverkündung und zur Veröffentlichung der Urteilsbegründung eine Pressemeldung erstellt und an den allgemeinen Presseverteiler versandt. Interviews mit dem*der Anwalt*in oder dem*der Kläger*in werden jeweils vermittelt. Die mit den Kläger*innen vereinbarten Synonyme werden in der Pressearbeit genutzt. Die Pressearbeit des BUG verfolgt das Ziel, die Öffentlichkeit für Diskriminierung und seine Bearbeitungsmöglichkeiten zu sensibilisieren. Es ist nicht beabsichtigt zu polarisieren und nur bedingt beabsichtigt zu skandalisieren. Nach dieser Richtschnur wird im jeweiligen Fall entschieden, ob Redaktionen, die Kontakt mit dem BUG aufnehmen, mit Informationen versorgt werden oder nicht.

ii. Webseite

Seit 2012 ist die Webseite vielfältig und umfassend und wird regelmäßig ergänzt und überarbeitet. Informationen zu Klagen, die durch das BUG begleitet wurden, sind zeitnah auf die Seite gestellt und Informationen zum Gleichbehandlungsschutz werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Webseite soll weiterhin Quelle fokussierter Informationen bezüglich Diskriminierung und Hinweisen zu ihrer rechtlichen Bearbeitung anbieten. Sie ist sowohl in Deutsch als auch in Englisch verfügbar und wird regelmäßig durch eine ehrenamtliche Unterstützer*in bearbeitet.

iii. Thematische Dossiers

Das BUG stellt thematische Dossiers zusammen, die Spezialaspekte im Bereich Nichtdiskriminierung behandeln. So wurde in den bislang 17 erstellten Dossiers z.B. die Themen Verbandsklagerecht, ‚racial profiling‘, Hasskriminalität, religiöse Diskriminierung und positive Verpflichtungen bearbeitet. Auch in der sechsten Planungsphase werden weitere themenspezifische Dossiers erstellt. Anvisierte Themen sind die innerbetriebliche Beschwerdestelle und die soziale Herkunft als Diskriminierungskategorie.

iv. Twitter/X

Seit Anfang 2014 ist das BUG auch über Twitter/X zugänglich. Auf der Seite werden regelmäßig neue Informationen gepostet. Außerdem wird Twitter/X genutzt, um Informationen an Communities zu streuen.

v. Informationsmaterial überarbeiten

Das bestehende Informationsmaterial des BUG (Selbstdarstellung und Infos zu den Unterstützungsmöglichkeiten) steht zur Verfügung, sollte jedoch sofern Mittel zur Verfügung stehen, überarbeitet und nachgedruckt werden. Das Layout sollte dann an das Layout der Webseite angepasst werden.

vi. Informationsangebote

Obwohl das BUG nicht beabsichtigt, ein Informationszentrum zu werden, wird es sich nicht vermeiden lassen, dass Journalist*innen, Studierende, NGOs, etc. das BUG

kontaktieren, um Informationsmaterial zum AGG und zum Thema Gleichstellung zu erhalten. Bewegen sich die Anfragen im juristischen Bereich und eng am AGG, wird das BUG Informationen zur Verfügung stellen, wo dies positive Auswirkungen auf die thematische Zusammenarbeit mit den Medien und Anderen haben könnte. Anfragen, die weiter gefasst sind, werden an andere adäquate Stellen weitergeleitet. Die Themenseiten der BUG Webseite werden als Informationsarchiv genutzt, um Material zu bestimmten Themen im Gleichbehandlungsschutz anzubieten.

vii. Artikel zu den BUG Themen

Das BUG wird regelmäßig angefragt, ob es nicht themenspezifische Artikel zu Veröffentlichungen und Publikationen beitragen kann. Dies wird in der sechsten Planungsphase weitergeführt, weil sich hierdurch Diskussionen zu bestimmten Themen öffentlich anstoßen lassen können dem Aufbau einer unabhängigen Polizeibeschwerdestelle, religiöser Diskriminierung, der Diskriminierung von trans* Personen.

Dies nimmt mitunter viel Zeit in Anspruch, fördert aber auch die Sichtbarkeit des BUG.

Außerdem unterstützt das BUG die Erstellung juristischer Fachartikel zum Gleichbehandlungsrecht oder Besprechungen von durch das BUG erlangten Urteilen, die in juristischen Fachzeitschriften publiziert werden. Sie werden von Personen aus der Mitgliedschaft des BUG oder Partner*innen erstellt, um die Interpretation des AGG als auch des Gleichbehandlungsgrundsatzes des Grundgesetzes voranzutreiben. Diese zielen darauf ab, eine Diskussion um spezifische Aspekte der Gleichstellungsarbeit anzustoßen und in eine breitere juristische Öffentlichkeit zu tragen.

viii. Newsletter

Der seit Sommer 2012 erstellte Newsletter des BUG wird weiterhin zwei bis dreimal jährlich erstellt und an den Abonent*innenkreis, die ehemaligen Praktikant*innen und die Mitglieder verschickt. In diesem Newsletter werden ausschließlich Aktivitäten und Sachverhalte, die eng in den Arbeitsbereich des BUG fallen, aufgegriffen.

ix. Zuarbeit zu Studien und Untersuchungen

Das BUG wird regelmäßig gebeten Informationen zu Studienarbeiten und Untersuchungen beizutragen. Sofern der Zeitaufwand überschaubar bleibt und die Arbeit im engen thematischen Bereich des BUG liegt, bietet das BUG diese Zulieferung gerne an.

Ziel 2:

Öffentlichkeit auf EU-Ebene hergestellt

Da Deutschland und seine Antidiskriminierungspolitik in eine EU-weite Entwicklung eingebettet sind, wird dieser Rahmen genutzt, um Hindernisse und Fortschritte der Antidiskriminierungspolitik der BRD zu kommunizieren. Das BUG wird hierzu EU-weite Netzwerke³⁰ zur Informationsweiterleitung nutzen und, wo möglich, an relevanten Treffen und Tagungen auf EU-Ebene teilnehmen.

³⁰ ENAR, ILGA, Equinet, social platform, etc.

d) BUG Profil stärken (4, 8)

Ziel 1:

BUG wird als die NGO zum AGG und strategischer Prozessführung wahrgenommen

Seit 2009 hat das BUG es geschafft, sich bei einschlägigen Strukturen, Institutionen, Verbänden und Organisationen der Nichtdiskriminierungsarbeit bekannt zu machen. Durch die Teilnahme an Tagungen, Treffen, Trainings, Sitzungen im Themenbereich, Netzwerksitzungen oder Treffen anderer Gremien und regelmäßigen Redebeiträgen wurde auf das BUG und seine Arbeit aufmerksam gemacht. Solche Foren können bedauerlicherweise nur noch bedingt genutzt werden.

3. Synergien erreichen

a) National vernetzt (2, 6, 8, 10)

Das BUG hat seine Expertise in einem engen Bereich fokussiert. Für eine effiziente Arbeit des BUG ist es jedoch nötig Zugang zu Bereichen zu gewinnen, in die das BUG selbst nicht vordringen kann. Hier ist es sinnvoll mit anderen Verbänden, Institutionen, Selbstvertretungsstrukturen der von Diskriminierung betroffenen Communities, Wissenschaftler*innen und anderen Expert*innen zu kommunizieren und wo hilfreich auch zu kooperieren. Im Folgenden ist dargestellt, durch welche Vernetzungsarbeiten Synergien hergestellt werden sollen. Um fruchtbare Synergien zu erreichen, ist die Basis der Zusammenarbeit ein respektvolles und gleichberechtigtes Handeln, bei dem beide beteiligten Parteien einen Nutzen erzielen.

Ziel 1:

Expertise von NGOs in der Nichtdiskriminierungsarbeit vernetzt

In allen Gruppen, die durch das AGG geschützt sind, bestehen seit vielen Jahren Nichtregierungsorganisationen. Diese Organisationen verfügen über weitreichendes Wissen und Kontakte und haben dazu beigetragen, die Situation bezüglich Diskriminierung und Ausgrenzung zu bearbeiten. Das BUG verfügt über sehr gute Kontakte im Bereich der Antirassismuserbeit und über gute Zugänge zu den Vertretungsstrukturen der LSBTIQ* Community und Menschen mit Behinderungen. Bedingt bestehen Kontakte zu Altenorganisationen und religiösen Minderheiten.

i. Vernetzen im Bereich Rassismus

Das BUG ist seit seiner Gründung Mitglied im ‚Netz gegen Rassismus‘ und ist dort aktives Mitglied. Zugänge zu neuesten Entwicklungen, Hintergrundinformationen und Kontakten, die das Netz ermöglichen werden, rechtfertigen die mitunter zeitaufwendigen Sitzungen.

Durch die Mitgliedschaft im ‚Forum gegen Rassismus‘ bietet sich die Möglichkeit, zweimal im Jahr Kontakte mit Vertreter*innen der Ministerien zu halten.

*ii. Vernetzen im Bereich TIN**

Das BUG war in die Gründung eines Netzwerkes von trans* Aktivist*innen und Anwält*innen involviert, das in 2023 seit 5 Jahren besteht. Das BUG hat regelmäßig an Sitzungen teilgenommen und wo angemessen im Verteiler mitkommuniziert. Dies soll weitergeführt werden.

Ziel 2:

Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperiert

Antidiskriminierungsbüros (ADB) haben durch ihren Arbeitsauftrag eine große Nähe zu Menschen, die von Ausgrenzung betroffen sind. Dies sind zumeist Personen, die aufgrund ihrer ethnischen Zuschreibung oder religiösen Zugehörigkeit eine

Diskriminierung erlebt haben. Nur in einigen Fällen verfügen ADBs über die Unterstützung von Jurist*innen und bieten nur bedingt eine juristische Unterstützung an, um eine Klage einzureichen. Aus diesem Grund ist eine enge Kommunikation und wo sinnvoll Kooperation mit den ADBs sinnvoll.

Ziel 3:

Mit Anwält*innen kooperiert

Zweifelsohne ist es für die Arbeit, die das BUG umsetzt, notwendig, mit engagierten und fachkompetenten AGG Anwält*innen zusammen zu arbeiten. Hiervon gibt es zum jetzigen Zeitpunkt leider immer noch recht wenige. Einige konnten identifiziert werden. Es bleibt deshalb auch zukünftig eine Herausforderung, kompetente AGG Anwält*innen zu finden. Anwält*innen, bei denen der Eindruck besteht, sie könnten Interesse an AGG Klagen haben, werden vom BUG aktiv angesprochen und nach und nach in die Arbeiten eingebunden, um Erfahrungen mit ihnen zu sammeln.

Ziel 4:

Fachexpertise eingebunden

In der Bundesrepublik gibt es eine Vielzahl von Expert*innen für sehr spezifische Themenbereiche, die das BUG benötigt, um seine Arbeit fachkompetent und qualitativ hochwertig zu gestalten. Dies mag ein*e Expert*in im Bereich Datensammlung sein oder ein*e Jurist*in, die sich besonders im Bereich Polizeirecht einen Namen gemacht hat. Diese Expertise wird da, wo nötig, abgefragt. Relevante Expert*innen entscheiden dann, ob sie ihr Fachwissen ehrenamtlich in die thematische Arbeit des BUG einbringen möchten.

Ziel 5:

Mieter*innenschutzorganisationen, Jurist*innenverbände als Partner*innen gewonnen

Die Mieter*innenvereinigungen haben das Mandat, Mieter*innen in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. Mieter*innenschutzorganisationen unterstützen im speziellen Mieter*innen von Wohnraum bei ihren Interessen. Da das BUG auch den Bereich Waren und Dienstleistungen und im Besonderen den diskriminierungsfreien Zugang zu Wohnraum in dieser Planungsphase abdecken möchte, wird eine Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Mieter*innenschutzorganisationen anvisiert.

Ziel 6:

Engen Kontakt mit Minderheitenvertretungen gehalten

Da viele Menschen mit Diskriminierungserfahrungen nicht unbedingt den Kontakt zu ADBs suchen, ist es für das BUG wichtig, Selbstvertretungsstrukturen der Gruppen (wie beispielsweise der lsvd, ISD, Bundesverband Trans* und Sinti*zze und Rom*nja

Verbände) anzusprechen und Informationen zu den Zielen und Vorhaben der Organisation zu streuen. Es hat absolute Priorität eine konstruktive Zusammenarbeit mit Minderheitenorganisationen aufzubauen und zu erhalten. Diese werden wo nötig gebeten, ihre internen Kommunikationskanäle zu nutzen, um Menschen mit Diskriminierungserfahrungen über die Angebote des BUG zu informieren. Darüber hinaus sind Minderheitenselbstvertretungen prädestinierte Gruppen, um bei gemeinsamen Lobbyingzielen zu kooperieren. Das BUG wird in der sechsten Planungsphase im Besonderen mit Organisationen von trans* Personen in Kontakt stehen. Über einen konstruktiven Austausch und Kontakte wird die Information, dass bei Diskriminierungsfällen Schritte von Seiten der Betroffenen unternommen werden können, gestreut.

Ziel 7:

ADS und andere relevante Organisationen wurden einbezogen

Seit mehreren Jahren nun haben die ADS und das BUG einen regelmäßigen Austausch bezüglich Fällen, die möglicherweise vor Gericht gebracht werden sollen. Darüber hinaus ist das BUG in Vorhaben und Analysen der ADS einbezogen. Dieser Austausch soll in der kommenden Planungsphase beibehalten werden.

Die Bundesrepublik verfügt über ein System von Beauftragten für besondere gesellschaftliche Gruppen, wie beispielsweise die Integrationsbeauftragten (mit lokalen und regionalen Büros), Behindertenbeauftragte, etc. Diese arbeiten eng mit Personen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, zusammen. Beauftragte werden mit Informationen des BUG versorgt.

b) Expertise bündeln (6, 8, 9)

Ziel 1:

Externe Expertise für innovative Bearbeitungsansätze von Diskriminierung zusammengebracht

Da in der vorliegenden Planungsphase das Thema Diskriminierung von trans* Personen weiterhin einen zentralen Aspekt darstellt, wird Vernetzungsarbeit von Expert*innen unterstützt.

c) Öffentlichkeit für innovative Ansätze hergestellt (4, 5, 9)

Ziel 1:

Neue Gleichbehandlungsansätze in Fachdiskussionen eingespeist

Zumeist haben Aktivist*innen und Hauptamtliche der Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland nur bedingt Kapazitäten, die europäische Debatte zur Antidiskriminierungspolitik zu beobachten. Hier eröffnet sich jedoch häufig die Möglichkeit, progressive und innovative Ansätze kennen zu lernen und für die Weiterentwicklung der Arbeit in Deutschland zu nutzen. Diese neuen Ansätze (z.B. Sammlung von Gleichheitsdaten, AGG Novellierung, positive Verpflichtungen, institutionelle Diskriminierung, etc.) hat das BUG über Themen- oder

Hintergrundpapiere sowie Vorschläge zur Umsetzung in Fachkreisen eingespeist und konkrete Schritte zur Umsetzung vorgeschlagen. Im Idealfall ergeben sich daraus Kooperationen für die Lobbyarbeit.

Diese Vorschläge werden gleichermaßen bei Treffen mit Politiker*innen, Vertreter*innen der Ministerien und Personen aus dem wissenschaftlichen Spektrum angesprochen.

Bei Pressekontakten werden innovative Ansätze wo angemessen präsentiert und erläutert.

d) International vernetzen (1, 8)

Ziel 1:

Internationale Netzwerke genutzt

Durch Kontakte in die Antidiskriminierungsszene auf europäischer Ebene ist bekannt, dass das BUG in Deutschland besteht. Das BUG ist Mitglied im Europäischen Netz gegen Rassismus (ENAR). Hier nimmt das BUG, wenn möglich, an netzwerkinternen Sitzungen und an thematischen Veranstaltungen teil. Dies gewährleistet dem BUG einen Einblick in Entwicklungen auf der EU Ebene, der für die Arbeit des BUG hilfreich ist.

4. Nicht voraussehbare Unternehmungen

Da sich nicht alle Aktivitäten im Detail planen und voraussehen lassen, muss sich das BUG einen gewissen Raum an Flexibilität einräumen. Bis zu 20% der Aktivitäten können unvorussahbar sein, sollten jedoch als Kapazitäten (Arbeitszeit und Finanzmittel) vorhanden sein. Das BUG ist der Meinung, dass der Strategische Plan und auch der anvisierte Haushalt ausreichend Spielraum bieten müssen, um dies zu berücksichtigen. Am Jahresende werden zusätzliche Arbeiten im Aktivitätenbericht aufgelistet, um diese dem Vorstand sichtbar zu machen.

B. Strukturelle Ziele

Während die thematischen Prioritäten direkt mit den Zielen der Organisation in Zusammenhang gestellt werden können, ist dies bei strukturellen Zielen nicht in gleichem Umfang möglich. Strukturelle Aspekte, wie beispielsweise die Förderung, sind für das allgemeine Funktionieren und Überleben der Organisation ausschlaggebend. Ohne eine solide strukturelle Basis und das Funktionieren der Organisation wird es nicht möglich sein, die thematischen Ziele zu erreichen.

4. Struktur des BUG stärken

Ziel 1:

Kompetenten Arbeitsstab aufgebaut

Bislang hat das BUG weitgehend deshalb arbeiten können, weil die Gründerin des BUG, Vera Egenberger, zahlreiche Mitglieder des BUG und Praktikant*innen ehrenamtlich tätig waren. Dies ist für Vera Egenberger nur noch bedingt möglich.

Auch mehrjährige Bemühungen haben es nicht vermocht, Personalmittel einzuwerben. Das BUG wird daher die notwendigen Aktivitäten ehrenamtlich durchführen.

Ziel 2:

Kompetenzen des Vorstandes und der Mitglieder angemessen genutzt

Das BUG versteht, dass (Vorstands-)Mitglieder ihren Beitrag ehrenamtlich einbringen und erbittet deshalb keinen über Gebühr hohen Einsatz. Dies wird sich bei Vorstandsmitgliedern im Rahmen von 3-5 Tagen pro Jahr bewegen. Sie werden auf der übergeordneten und richtungsweisenden Ebene, jedoch nicht in die Umsetzung des Tagesgeschäfts der Geschäftsstelle, einbezogen. Darüber hinaus hat sich mit einigen Mitgliedern eine rege Unterstützung der inhaltlichen Arbeit herausgebildet.

Mitglieder sind frei, zu entscheiden, wie viel Zeit sie für das BUG investieren wollen. Mitglieder mit besonderen Kompetenzen werden bei Bedarf angefragt, ob sie zur Unterstützung der Arbeiten des BUG bereit sind.

Ziel 3:

Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt

Das BUG hat sich eine Satzung gegeben, die einen leichten strukturellen Überbau gewährleistet. Vorstandssitzungen als auch Mitgliederversammlungen finden einmal jährlich statt. Beide Sitzungen werden am gleichen Tag abgehalten und sind auf circa 4 Stunden Sitzungszeit begrenzt. Durch zeitige und transparente Vorbereitung der Sitzungen können strukturelle Entscheidungen reibungslos gefällt werden. Protokolle der Mitgliederversammlungen werden allen Mitgliedern zugänglich gemacht; die Protokolle der Vorstandssitzungen nur den Vorstandsmitgliedern.

Inhaltliche Themen werden bevorzugt im Zuge der Verabschiedung des Strategischen Plans oder der jährlichen Arbeitsprogramme debattiert.

5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel 1:

Systematische und strategische Planung ist gewährleistet

Das BUG hat nun auch für seine fünfte Phase einen Strategischen Plan (SP) erarbeitet. Es ist die Einschätzung des BUG, dass nur über Planung und Zieldefinitionen eine professionelle Arbeit gewährleistet werden kann. Das BUG möchte auch zukünftig so verfahren. Mitte 2023 wird die Geschäftsführung des BUG die nächste Generation eines Strategischen Planes für den Zeitraum 2024 – 2026 erarbeiten. Dieser wird die Erfahrungen der letzten Jahre auswerten und im Entwurf des SP entsprechend berücksichtigen. Der SP wird dann mit dem Vorstand diskutiert und bei der Vorstandssitzung im Herbst 2023 verabschiedet.

Ziel 2:

Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet

Es liegt in der federführenden Verantwortung der Geschäftsführung, die jährlichen Arbeitsprogramme (AP) zu entwickeln (basierend auf dem verabschiedeten Strategischen Plan). Hierin werden die anvisierten konkreten Aktivitäten für das jeweilige Kalenderjahr definiert. Die jährlichen Arbeitsprogramme beinhaltet einen Qualitätssicherungsplan. Dieser definiert konkrete Ziele und Qualitätsstandards. Der Entwurf des Arbeitsprogramms wird bei der Vorstandssitzung im 4. Quartal des Vorjahres verabschiedet. Der Entwurf des AP wird spätestens 4 Wochen vor der Vorstandssitzung an den Vorstand versandt. Bei der Vorstandssitzung wird der Entwurf des SP oder AP verabschiedet.

Ziel 3:

Qualitätssicherung und Evaluierung ist gesichert

Das BUG ist der Überzeugung, dass Managementinstrumente auch in kleinen NGOs und im Besonderen in der Menschenrechtsarbeit genutzt werden sollten. Diese garantieren eine zielstrebige Arbeit, die nachweisliche Erreichung der gesteckten Ziele und eine angemessene Dokumentation, wie man diese Ziele erreicht hat.

Das BUG findet es unzureichend, die eigene Arbeit ohne fundierte Analyse einzuschätzen und dem Vorstand oder den Förder*innen als ‚gut‘ zu präsentieren. Das BUG will sich sicher sein, dass die Arbeit gut ist und dies angemessen dokumentieren.

Hierfür wird eine Qualitätssicherungsmethode genutzt. Wie oben ersichtlich, werden im SP grobe Ziele definiert, die es gilt, durch konkrete Aktivitäten zu erreichen. Die Arbeitsprogramme werden hierauf basierend entwickelt und definieren im Rahmen des Grobzieles aus dem SP Feinziele. Spezifische Aktivitäten, die versprechen dieses Feinziel zu erreichen, werden benannt. Auch in den jährlichen Arbeitsprogrammen werden Indikatoren ausgewiesen, sowie die Methode, mit welcher eingeschätzt wird, ob ein

Feinziel gut, in etwa oder gar nicht erreicht wurde. Aufgrund dieser Indikatoren ist es dann möglich, eine fundierte jährliche Einschätzung der Arbeitsleistung abzugeben. Eine Zusammenfassung des Gesamtberichtes wird für den raschen Überblick dem Bericht angehängt und an den Vorstand adressiert (Siehe Anhang 2).

Ziel 4:

Jährlich gesteckte Ziele sind erreicht und wurden dem Vorstand vorgelegt

Es ist die originäre Aufgabe der BUG-Geschäftsstelle, das verabschiedete Arbeitsprogramm zu implementieren. Die Geschäftsführung stellt sicher, dass das Arbeitsprogramm auf hohem Niveau umgesetzt wird und berichtet dem Vorstand einmal jährlich über die umgesetzten Maßnahmen. Dieser Bericht wird nach Ablauf des Kalenderjahres ergänzt. Der Bericht umfasst den Berichtszeitraum eines Kalenderjahres. Außerdem dient dieser dem Finanzamt als Rechenschaftsbericht.

Der Inhalt des Berichtes orientiert sich stark an der Definition der Qualitätsstandards und wird aufgrund von gesammelten Daten, die im Qualitätssicherungsplan benannt sind, aufgelistet. Der Strategische Plan, die Arbeitsprogramme und Aktivitätenberichte folgen jeweils der gleichen Chronologie.

Ziel 5:

AGG Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sind gestärkt

Das BUG beabsichtigt langfristig in seine Mitarbeiter*innen zu investieren. Es ist angestrebt, allen Praktikant*innen (zumeist Studierende der Politik-, Sozial- oder Rechtswissenschaften) mindestens einmal pro Praktikum eine AGG Schulung anzubieten. Diese wird bevorzugt zu Beginn des Praktikums durchgeführt. Hier wird in einem Tagesworkshop das AGG vorgestellt und die für die Arbeit des BUG relevanten Feinheiten erläutert und diskutiert. Dies ermöglicht ein besseres Verständnis der Arbeit des BUG während des Praktikums und erhöht die Fachkompetenz der angehenden Jurist*innen.

6. Finanzmittel sichern

Ziel 1:

Förderung ist sichergestellt

Das BUG hat seit Bestehen nur sehr bedingt Mittel einwerben können. Der Themenbereich der Organisation ist sehr eng gefasst und beinhaltet keine karitativen oder sozialpädagogischen Maßnahmen, die scheinbar leichter Förderung finden. Deutschland steht in der Nichtdiskriminierungsarbeit überwiegend in der Tradition der Selbstverpflichtungen, anstelle von rechtlichen Regelungen. Deshalb sind Förder*innen eher geneigt, kulturelle, öffentlichkeitswirksame und ‚schöne‘ Projekte zu fördern. Bislang konnte Kontakt mit nur einigen wenigen Stiftungen aufgebaut werden, die potentiell bereit sind strategische Prozessführung zu fördern. Solange Vera Egenberger und Alexander Tischbirek ihre Arbeit weitgehend ehrenamtlich durchführen können, sind nach gegenwärtiger Einschätzung Mittel von mindestens 10.000 € pro Jahr für die Miete

Strukturelle Ziele für 2021-2023

und andere laufende Kosten notwendig. Da nur bedingt Mittel eingeworben werden konnten, werden zukünftig nur noch erfolgsträchtige Anträge bearbeitet.

Ziele für die Förderung waren und sind:

Einnahmen		
	Haushalt geplant	Förderquellen
Phase 1	7.500	Eigenmittel, Stiftung Mitarbeit
Phase 2	20.000 bis 60.000	(Inter)nationale Stiftungen, private Stifter*innen
Phase 3	180.000 +	(Inter)nationale Stiftungen, private Stifter*innen
Phase 4	30.000 +	private Stiftungen, Spenden, Honorare
Phase 5	30.000 +	Spenden, Honorare, private Stiftungen und Kleinstförderung (ProAsyl, der Paritätische, ADS, ENAR)
Phase 6	30.000+	Spenden, Honorare, private Stiftungen und Kleinstförderung (ProAsyl, der Paritätische, ENAR)

Da die Arbeit des BUG nicht am Output orientiert ist (wie beispielsweise Tagungen, Seminare, Publikationen, etc.), müsste ein Großteil (circa 80%) des Haushaltes – sofern vorhanden – für Personalkosten aufgewendet werden. Dies ist bei anderen NGOs erheblich geringer (etwa 60%).

Ziel 2:

Konstruktive Kooperation mit Stifter*innen ist erreicht

Dem BUG liegt sehr viel daran, eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Förder*innen und Stifter*innen zu erreichen und aufrecht zu erhalten. Hierfür geht das BUG nach wie vor auf Förder*innen, die explizit die Wahrung der Menschenrechte vertreten und in deren Programme und Förderlinien die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Teil des übergeordneten Programms sind, zu. Für eine konstruktive Zusammenarbeit ist beiderseitiges Vertrauen in die Ziele und Vorhaben der beiden Partner*innen nötig. Ein offener Dialog über Vorhaben, Pläne und mögliche Schwierigkeiten wird verfolgt. Unterlagen, die die Mittelverwendung dokumentieren, als auch Berichte zur Illustration der Aktivitäten werden entlang der gesetzten Fristen vorgelegt. Bei Bedarf wird zusätzliches Material zur Verfügung gestellt, um zu sichern, dass die Förder*innen über Abläufe ausreichend informiert sind.

Anhang 1: Prioritäten des BUG im Zeitraum 2021 - 2023 im Überblick

Thematische Prioritäten	2024	2025	2026
1. Präzedenzfälle schaffen			
1. a) Strategische Klagen auswählen			
1. b) Strategische Klagen führen			
1. c) Urteile nachbereiten			
1. d) Kompetenzen entwickeln und ausbauen			
2. Einfluss nehmen auf Umsetzung von Gleichbehandlung			
2. a) Handlungspotenziale ausloten			
2. b) Lobbyarbeit durchführen			
2. c) BUG Arbeit mit PR begleiten			
2. d) BUG Profil stärken			
3. Synergien erreichen			
3. a) National vernetzen			
3. b) Expertise bündeln			
3. c) Öffentlichkeit für innovative Ansätze herstellen			
3. d) International vernetzen			

Strukturelle Prioritäten	2024	2025	2026
4. Struktur des BUG stärken			
Kompetenten Arbeitsstab aufbauen			
Kompetenzen der Mitgliedschaft nutzen			
Interne Entscheidungen transparent fällen			
5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten			
Systematische und strategische Planung gewährleisten			
Jährliche Arbeitsprogramme erarbeiten			
Qualitätssicherung und Evaluierung sichern			
Jährlich gesteckte Ziele erreichen			
AGG Kompetenzen der Mitarbeiter*innen erhöhen			
6. Finanzmittel sichern			
Förderung sicherstellen			
Konstruktive Kooperation mit Stifter*innen erreichen			

Anhang 2: Berichterstattung zum Vorstand

Der Vorstand hat die Aufgabe, die sach- und fachgerechte Umsetzung der Tätigkeiten zu gewährleisten. Um dem Vorstand die Informationen an die Hand zu geben, die er benötigt, um die Aktivitäten einzuschätzen, wird von der Geschäftsleitung ein jährlicher Aktivitätenbericht vorgelegt, der der Chronologie des SP folgt. Um dem Vorstand die Einschätzung zu ermöglichen, ob alles reibungslos und entlang der Zielvorgaben verläuft, werden die folgenden Schlüsselindikatoren vorgeschlagen. Diese werden im Aktivitätenbericht wie auch in einer einseitigen Zusammenfassung dargestellt.

1. Anzahl der Anfragen nach juristischer Unterstützung
2. Anzahl der laufenden gerichtlichen Klagen
3. Anzahl der abgehaltenen Lobbying-Treffen
4. Anzahl der erarbeiteten Konzeptpapiere
5. Veröffentlichte Artikel und Pressemeldungen
6. Öffentliche Beiträge, etc.
7. Anzahl der ‚Web hits‘
8. Gesicherte Fördermittel im Vergleich zum Finanzplan
9. Ungeplante Aktivitäten

Die einseitige Zusammenfassung wird folgende Symbole einsetzen ☺ (sehr gut), ☺ (zufriedenstellend), ☹ (Ziel nicht erreicht), um den Grad der Umsetzung anzuzeigen.

Wenn Erwartungen von Stifter*innen angezeigt sind, nur kurz und prägnant zu berichten, kann dieses System gegebenenfalls und falls angemessen auch bei Aktivitätenberichten für Förder*innen eingesetzt werden.

Beispiel:

Arbeitsbereiche	Geplant	Realisiert*	
1. Anzahl der Anfragen nach juristischer Unterstützung	25	25	☺
2. Anzahl der aktiven Fälle	7	6	☺
3. Anzahl der veröffentlichten Lobbying-Instrumente	5	5	☺
4. Anzahl der abgehaltenen Lobbying-Treffen	12	4	☹
5. Veröffentlichte Artikel und Pressemeldungen	20	16	☺
6. Öffentliche Präsentationen, Beiträge, etc.	15	12	☺
7. Webseitennutzung	8000	10.000	☺
8. Gesicherte Fördermittel im Vergleich zum Finanzplan	100%	85%	☹
9. Ungeplante Aktivitäten (mehr als 50% ungeplante Aktivitäten lassen jedoch auf schlechte Planung schließen)	4	10	☺ ☹

*Die Angaben dienen hier nur als Beispiel