

# Strategischer Plan

## Zusammenfassung

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

für

**2021 – 2023**

Dieser Strategische Plan wurde von Vera Egenberger und Hanna-Sophie Jaekel erstellt. Er wurde bei der 13. Vorstandssitzung des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung am 14. November 2020 vom Vorstand verabschiedet.

Im vorliegenden Plan werden die sich auf Personen beziehende Worte mit der Sternchenform (\*) gegendert. Ansatz dieser antidiskriminierenden Sprachform ist es, nicht nur die binäre, sondern alle Formen der Geschlechtlichkeit zu repräsentieren.

Datum: 31.12.2020

## Inhaltsverzeichnis

<b>A. Zusammenfassung</b> .....	<b>3</b>
<b>B. Einführung</b> .....	<b>3</b>
<b>C. Situationsanalyse</b> .....	<b>4</b>
<b>D. Ziel und Zweck des Strategischen Plans</b> .....	<b>4</b>
<b>E. Das Leitbild des BUG</b> .....	<b>5</b>
1. Vision.....	5
2. Mission.....	5
3. Die Grundprinzipien der Organisation.....	5
4. Das Motto der Organisation: ‚Klagen statt jammern‘ .....	6
<b>F. Ziel des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung</b> .....	<b>6</b>
<b>G. Mit wem wir arbeiten</b> .....	<b>8</b>
1. Begünstigte der Arbeit des BUG .....	8
2. Zielgruppen der Arbeit.....	8
3. Direkte und aktive Partner*innen des BUG.....	8
4. Unterstützer*innen und Förderer*innen des BUG .....	8
<b>H. Geographisches Betätigungsfeld</b> .....	<b>8</b>
<b>I. Genutzte Rechtsinstanzen</b> .....	<b>9</b>
<b>J. Zentrale Erwägungsgründe</b> .....	<b>9</b>
1. Welche Themenschwerpunkte erlauben es den größten Einfluss zu nehmen?.....	9
2. Welcher Methodenmix fördert das Erreichen der gesteckten Ziele? .....	10
3. Wie wählen wir strategische Fälle aus, um unsere Ziele zu erreichen?.....	10
4. Wie unterstützen wir Entscheidungsträger, um Politik und Praxis zu verändern? 11	
5. Wie betten wir die Arbeit des BUG in die bestehende Gleichstellungsarbeit in der BRD ein?.....	11
6. Wie identifizieren wir zukünftige Trends und Entwicklungen? .....	11
7. Wie stellen wir die bestmöglichen inhaltlichen und organisatorischen Kapazitäten sicher? .....	12
8. Wie sichern wir uns erforderliche Mittel? .....	12
9. Wie belegen wir unsere Ergebnisse und Erfolge? .....	12
<b>K. Strategische Ziele für 2021-2023</b> .....	<b>13</b>
A. Programmatische Ziele .....	13
1. Präzedenzfälle schaffen .....	13
2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung .....	15
3. Synergien erreichen .....	17
B. Nicht voraussehbare Unternehmungen .....	18
C. Strukturelle Ziele .....	18
4. Struktur des BUG stärken .....	19
5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten .....	19
6. Finanzmittel sichern.....	19
<b>L. Anhang 1: Prioritäten des BUG im Zeitraum 2021 – 2023 im Überblick</b> .....	<b>20</b>

## A. Zusammenfassung

Mit seinem Strategischen Plan 2021 bis 2023 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 drei 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
- ‚Racial profiling‘ durch die Bundespolizei
- Religiöse Diskriminierung

Im Bereich der Implementierung des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin will das BUG 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 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 hat sich im Frühjahr 2009 gegründet und verfügt über mehr als 94 Einzelmitglieder. Das BUG ist seit Sommer 2009 gemeinnützig.

Das vorrangige Ziel des vorliegenden Strategischen Planes (SP) ist es, dem BUG im Zeitraum 2021 bis 2023 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 2020 waren dies circa 3856 AGG Klagen zu allen Gründen der Diskriminierung.

Es gibt einige positive Klagebeispiele, die dazu beigetragen haben, Diskriminierungsfallkonstellationen klar zu benennen und vor Gericht zu verurteilen. 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.

Im Jahr 2016 war das AGG 10 Jahre 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. Darüber hinaus wurden vielfältige Vorschläge veröffentlicht, die eine Richtlinienkonformität einfordern, vorschlagen unangemessene Ausnahmeregelungen zu streichen und zusätzliche Schutzstandards vorschlagen. Umfassende Vorschläge hierzu hat das BUG bereits 2014 veröffentlicht, die kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt wurden.

2020 konnte nun nach längerer Vorlaufphase 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 und beabsichtigt in den kommenden Jahren auch in Berlin Klagen im Rahmen des LADG zu unterstützen.

## D. Ziel und Zweck des Strategischen Plans

Ziel und Zweck dieses Strategischen Plans ist es, die Prioritäten der Organisation für den Zeitraum 2021 bis 2023 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.

## 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 Menschenrechte<sup>1</sup>, im Besonderen die UN-Konvention zur Beseitigung von Rassendiskriminierung (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, Tendenzbetrieben<sup>2</sup> und regierungsnahen oder der Regierung zugehörigen

---

<sup>1</sup> 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.

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

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.

## **F. Ziel des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung**

Die Organisation basiert auf dem Verständnis eines expliziten Menschenrechtsansatzes<sup>3</sup>, 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 Konzepte
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)

---

<sup>3</sup> Der einen sozialpädagogischen oder betruerischen Ansatz weitgehend ausschließt.

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 Diskriminierung(-en) betroffen sind, bei Politiker\*innen und in den Medien etc. bekannt 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 die Möglichkeit der Diskriminierung zurückdrängen und soweit wie möglich unterbinden. Dies kann sich beispielsweise in innerbetrieblichen Vereinbarungen, positiven Maßnahmen oder positiven Verpflichtungen ausdrücken.

## G. Mit wem wir arbeiten

### 1. Begünstigte der Arbeit des BUG

### 2. Zielgruppen der Arbeit

### 3. Direkte und aktive Partner\*innen des BUG

- a) *Antidiskriminierungsbüros*
- b) *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)*
- c) *Interessenvertretungen, der von Diskriminierung betroffenen Gruppen*
- d) *NGOs im Nichtdiskriminierungsbereich*
- e) *Zugelassene Anwäl\*innen*
- f) *Vereinigung von Anwäl\*innen*
- g) *Integrationsbeauftragte/Büros für multikulturelle Angelegenheiten*
- h) *Gewerkschaften*
- i) *Wissenschaftliche Institute und juristische Fakultäten*
- j) *Verbraucher\*innenzentralen/Mieter\*innenschutzvereine*

### 4. Unterstützer\*innen und Förderer\*innen des BUG

- a) *Stiftungen mit dem Themenschwerpunkt Gleichbehandlung*
- b) *Mitglieder des BUG*
- c) *Privatpersonen, die das `testing`<sup>4</sup> des BUG unterstützen wollen*

## H. 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.

---

<sup>4</sup> Die Bedeutung und Rolle von Testings werden auf Seite 11 weiter erläutert.



## I. 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 CERD<sup>5</sup> oder die BRK<sup>6</sup> anrufen.

## J. Zentrale Erwägungsgründe

### 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 11 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 diese mit den vorhandenen Kapazitäten zufriedenstellend abgedeckt werden können.

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

- a) *Diskriminierung von trans\* Personen*
- b) *Diskriminierung bei staatlichem Handeln (LADG – Berlin)*
- c) *Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti\*zze und Rom\*nja und Personen mit Migrationshintergrund*
- d) *Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen*
- e) *„Racial Profiling“ durch die Bundespolizei*
- f) *Religiöse Diskriminierung*

Rechtliche Anforderungen, die im bestehenden AGG fehlen und daher langfristig in das AGG aufgenommen werden sollten, zeichnen sich durch die Nutzung des AGG

---

<sup>5</sup> Antirassismuskomitee der UN

<sup>6</sup> Komitee der Behindertenrechtskonvention

zunehmend ab. Aufbauend auf die in den vergangenen Jahren entwickelten AGG Novellierungspapiere, wird das BUG in der kommenden Planungsphase als BUG, oder in Kooperation mit anderen Verbänden, Lobbyarbeit durchführen, um eine Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes zu erwirken. Dies wird als langfristige Aufgabe verstanden, da dies möglicherweise mehrere Jahre in Anspruch nehmen wird.

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

- i. Unabhängige Polizeibeschwerdestelle*
- ii. Innerbetriebliche Beschwerdestelle*
- iii. Beförderung einer AGG Novellierung*
- iv. Sammlung und Auswertung von Gleichheits- und Partizipationsdaten*
- v. Positive Verpflichtungen*

## **2. Welcher Methodenmix fördert das Erreichen der gesteckten Ziele?**

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

- a) Strategische Prozessführung und Schaffung von Präzedenzfällen
- b) Politische und rechtspolitische Lobbyarbeit
- c) Netzwerkarbeit mit relevanten Akteur\*innen in der Nichtdiskriminierungsarbeit

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

Die folgenden Prinzipien werden in der Auswahl von Musterklagen angewandt<sup>7</sup>:

- a) 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
- b) Der Fall ist im juristischen Sinne strategisch oder verspricht strategisch zu werden<sup>8</sup>
- c) Der Fall fällt in den im Strategischen Plan gesteckten thematischen Rahmen
- d) Der Fall birgt Potenziale für Lobbyarbeit
- e) Der Fall fällt in einen Arbeitsbereich, der von Förder\*innen abgedeckt wird oder ist hilfreich, um neue Förderquellen zu erschließen

Drei Wege zur Übernahme von Fällen haben sich herauskristallisiert:

- a) Mandant\*innen, Verbände oder Anwalt\*innen fragen das BUG an, ob ein Fall übernommen werden kann. Die Fälle werden dann nach strategischer Auswahl angenommen (oder abgelehnt).

---

<sup>7</sup> Weitere Details können dem Formblatt ‚Auswahlkriterien für BUG Klagen‘ entnommen werden.

<sup>8</sup> 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.

- 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.

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

Das BUG wird bei Bedarf 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 Bremsen\*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 bestechen und die Möglichkeit wahrnehmen, fachlich fundierte Gutachten zu erstellen, die als Lobbyinginstrumente ggf. auch von anderen Organisationen genutzt werden können.

Das BUG bricht seine Aktivitäten nicht nach erfolgreichem Abschluss einer Klage ab, sondern unternimmt die weiteren benötigten Schritte, bis ein diskriminierendes ‚System‘ bearbeitet ist.

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

In der Bundesrepublik gibt es eine bunte Vielfalt von lokalen, regionalen und nationalen Organisationen, Verbänden, Netzwerken, etc. die die Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsarbeit auf ihre Fahnen geschrieben haben. Diese gilt es für die Arbeit des BUG zugänglich zu machen. Beispielsweise haben Antidiskriminierungsbüros vor Ort Zugang zu Personen mit Diskriminierungserfahrung(-en), die das BUG nur schwerlich erlangen kann. Wir setzen deshalb auf gegenseitige Unterstützung und Netzwerkarbeit, um Synergien zu erzielen.

Das BUG ist sich bewusst, dass in Deutschland kaum eine andere Organisation 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 aus nächster Nähe 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.

## **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.

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 und Förderer\*innen des BUG konnten sowohl inhaltlich als auch finanztechnisch zufrieden gestellt werden.

## **8. Wie sichern wir uns erforderliche Mittel?**

Seit 2009 konnten Erfahrungen mit dem Fundraising in folgenden Bereichen gesammelt werden.

### **a) Strukturelle Förderung**

### **b) Projektorientierte Förderung**

Obwohl das BUG keine klassischen Projektfördermittel beantragen möchte, boten sich in der Vergangenheit kaum andere Optionen an. 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.

## **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. Dies wird es dem BUG erlauben, qualifiziert auszuwerten, ob, wann und bis zu welchem Niveau formulierte Ziele erreicht wurden.

Die oben aufgelisteten zentralen Erwägungsgründe erläutern, wo die Schwerpunkte des BUG zwischen 2021 und 2023 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.

## K. Strategische Ziele für 2021-2023

Die vorrangige Absicht dieses Strategischen Planes für den Zeitraum 2021 bis 2023 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.

### 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. Nicht voraussehbare Unternehmungen

### C. 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 (2021 – 2023) umzusetzen beabsichtigt. Darauf aufbauend entwickelt das BUG außerdem jährliche Arbeitsprogramme. Diese weisen dann konkrete Feinziele, Aktivitäten und Umsetzungszeiträume aus

## A. Programmatische Ziele

### 1. Präzedenzfälle schaffen

- a) Strategische Klagen auswählen (1, 2, 4)<sup>9</sup>

#### Ziel 1:

*Klagen mit strategischem Potenzial wurden an das BUG herangetragen*

#### Ziel 2:

---

<sup>9</sup> Die hier angegebenen Ziffern weisen darauf hin, welchem aufgelisteten Ziel des BUG mit der genannten Aktivität zugearbeitet werden soll.

### ***Klagen mit strategischem Potenzial wurden proaktiv gesucht***

Um dem Ziel der fokussierten Arbeit des BUG nachzukommen, wird da, wo bei gesetzten Schwerpunktthemen keine 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***

##### **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 sehr geschätzt.

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 Waren und Dienstleistungen***
- d. *Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti\*zze und Rom\*nja und Personen mit Migrationshintergrund***
- e. *„Racial profiling“ durch die Bundespolizei***
- f. *Religiöse Diskriminierung***

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***

### **Ziel 2:**

***Umfassende Unterstützung der Mandant\*innen ist gewährleistet***

### **Ziel 3:**

***Mandant\*innen wurden fachkompetente Anwält\*innen zur Verfügung gestellt***

### **Ziel 4:**

*Expertise wurde gebündelt*

**Ziel 5:**

*Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren wurde begleitet*

**Ziel 6:**

*Umfassende Argumentationslinie wurde erarbeitet*

**Ziel 7:**

*Gerichten wurden Amicus Curiae Gutachten<sup>10</sup> vorgelegt*

**Ziel 8:**

*Richtlinienkonformität des AGG wurde verifiziert*

**Ziel 9:**

*Optionen der internationalen Rechtsmittel wurden genutzt*

- a) *Internationale Rechtsstandards bei Schriftsätzen anführen*
- b) *Internationale Rechtswege beschreiben*

**Ziel 10:**

*Klageführung ohne Beistandschaft wurde punktuell unterstützt*

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

**Ziel 1:**

*Diskriminierungskreisläufe sind nachhaltig unterbrochen und Verantwortlichkeiten der relevanten Akteure sind aufgezeigt*

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

**Ziel 1:**

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

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

- a) **Handlungspotenziale ausloten (6)**

**Ziel 1:**

*Entwicklungen im Themenbereich wurden zeitig erkannt*

---

<sup>10</sup> 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.

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

**Ziel 1:**

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

**Ziel 2:**

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

**Ziel 3:**

*Eine Stärkung des AGG wurde vorangetrieben*

**Ziel 4:**

*„Racial profiling“ als Form von institutionellem Rassismus/Diskriminierung wird in BRAS 120 unterbunden*

**Ziel 5:**

*Weitere Landesgaststättengesetze wurden mit einem Antidiskriminierungsparagrafen ergänzt*

**Ziel 6:**

*Horizontale Themen wurden in der öffentlichen Diskussion platziert*

**Ziel 7:**

*Schattenberichte<sup>11</sup> als Lobbyinginstrument genutzt*

**Ziel 8:**

*Verhandlungen zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie begleitet*

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

**Ziel 1:**

*Öffentlichkeit für die Arbeit des BUG abgesichert*

- i. Zusammenarbeit mit Medien*
- ii. Webseite*
- iii. Thematische Dossiers*
- iv. Facebook*

---

<sup>11</sup> 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.



- v. *Informationsmaterial überarbeiten*
- vi. *Informationsangebote*
- vii. *Artikel zu den BUG Themen*
- viii. *Newsletter*
- ix. *Zuarbeit zu Studien und Untersuchungen*

**Ziel 2:**

***Öffentlichkeit auf EU-Ebene hergestellt***

- b) BUG Profil stärken (4, 8)**

**Ziel 1:**

***BUG wird als die NGO zum AGG und strategischer Prozessführung wahrgenommen***

**3. Synergien erreichen**

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

**Ziel 1:**

***Expertise von NGOs in der Nichtdiskriminierungsarbeit vernetzt***

- i. *Vernetzen im Bereich Rassismus*
- ii. *Vernetzung mit Verbänden der Sinti\*zze und Rom\*nja*
- iii. *Vernetzung mit Anwält\*innen im Bereich ‚Diskriminierung‘*

**Ziel 2:**

***Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperiert***

**Ziel 3:**

***Mit Anwält\*innen kooperiert***

**Ziel 4:**

***Fachexpertise eingebunden***

**Ziel 5:**

***Mieter\*innenschutzorganisationen, Juris\*\_innenverbände als Partner\*innen gewonnen***

**Ziel 6:**

***Engen Kontakt mit Minderheitenvertretungen gehalten***

**Ziel 7:**

***ADS und andere relevante Organisationen einbezogen***

**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 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***

**d) International vernetzen (1, 8)**

**Ziel 1:**

***Internationale Netzwerke genutzt***

## **B. 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 unvorausehbar 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.

## **C. 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*

**Ziel 2:**

*Kompetenzen des Vorstandes und der Mitglieder angemessen genutzt*

**Ziel 3:**

*Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt*

#### **5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten**

**Ziel 1:**

*Systematische und strategische Planung ist gewährleistet*

**Ziel 2:**

*Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet*

**Ziel 3:**

*Qualitätssicherung und Evaluierung ist gesichert*

**Ziel 4:**

*Jährlich gesteckte Ziele sind erreicht und wurden dem Vorstand vorgelegt*

**Ziel 5:**

*AGG Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen sind gestärkt*

#### **6. Finanzmittel sichern**

**Ziel 1:**

*Förderung ist sichergestellt*

**Ziel 2:**

*Konstruktive Kooperation mit Stifter\*innen ist erreicht*

## L. Anhang 1: Prioritäten des BUG im Zeitraum 2021 – 2023 im Überblick

<b>Thematische Prioritäten</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>1. Präzedenzfälle schaffen</b>			
1. a) Strategische Klagen auswählen			
1. b) Strategische Klagen führen			
1. c) Urteile nachbereiten			
1. d) Kompetenzen entwickeln und ausbauen			
<b>2. Einfluss nehmen auf Umsetzung von Gleichbehandlung</b>			
2. a) Handlungspotenziale ausloten			
2. b) Lobbyarbeit durchführen			
2. c) BUG Arbeit mit PR begleiten			
2. d) BUG Profil stärken			
<b>3. Synergien erreichen</b>			
3. a) National vernetzen			
3. b) Expertise bündeln			
3. c) Öffentlichkeit für innovative Ansätze herstellen			
3. d) International vernetzen			

<b>Strukturelle Prioritäten</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>4. Struktur des BUG stärken</b>			
Kompetenten Arbeitsstab aufbauen			
Kompetenzen der Mitgliedschaft nutzen			
Interne Entscheidungen transparent fällen			
<b>5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten</b>			
Systematische und strategische Planung gewährleisten			
Jährliche Arbeitsprogramme erarbeiten			
Qualitätssicherung und Evaluierung sichern			
Jährlich gesteckte Ziele erreichen			
AGG Kompetenzen der Mitarbeiter*innen erhöhen			
<b>6. Finanzmittel sichern</b>			
Förderung sicherstellen			
Konstruktive Kooperation mit Stiftern erreichen			