

Tätigkeitsbericht des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) für den Zeitraum Januar bis Dezember 2021

1. Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung

Im Jahr 2021 haben bis Ende Dezember 30 Personen Kontakt mit dem BUG aufgenommen, um Beratung zu erhalten, ob in ihrer Situation eine Diskriminierungsklage angemessen erscheint. Aus diesen Anfragen haben sich für das BUG in diesem Jahr ein neuer Fall ergeben.

Die folgenden Klagen wurden 2021 vom BUG unterstützt:

a) Außergerichtliches Beschwerdeverfahren der Berliner Sparkasse zur Streitbeilegung einer Forderung zur Anpassung an eine genderneutrale Sprache im Kundenkontakt

Das BUG begleitete ein Beschwerdeverfahren, das im Rahmen einer außergerichtlichen Schlichtungsstelle der Berliner Sparkasse durchlaufen wurde. Es kam jedoch nicht zur vom BUG für die betroffene Person beantragten Streitbeilegung. In dem Fall, bei dem die Anpassung an eine genderneutrale Sprache im gesamten Kundenkontakt gefordert wurde (Ergänzung eines Unterstrichs im Vornamen einer nicht-binären Person), gab die Berliner Sparkasse an, individuelle Lösungen im Massengeschäft hinsichtlich der Umsetzung genderneutraler Sprache seien nicht möglich, zumal ab Juli 2020 u.a. die Anrede im Online-Banking Verfahren ausblendbar sei.

b) Revision gegen Urteil in erster Instanz zu einer Persönlichkeitsverletzung aufgrund der geschlechtlichen Identität/Diskriminierungsfälle bei Online-Einkäufen

Das BUG arbeitete zusammen mit einer AGG-Fachanwältin und Aktivist*innen aus der trans* Community an der Geltendmachung von Diskriminierungsfällen bei Online-Einkäufen. Hierzu wurden zwei Klagen und die oben genannte Beschwerde eingereicht. Die Klagen zielten darauf ab, die diskriminierende Kommunikation der Anbieter*innen von Waren im

Internet zu bearbeiten. In dem einen Fall wollte die klagende Person mit nicht-binärer Geschlechtsidentität eine Fahrkarte bei der Deutschen-Bahn buchen, was jedoch nur für Kund*innen möglich war, die sich dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordneten. Der am 24.09.2020 verhandelte vom BUG begleitete Rechtsstreit wegen Diskriminierung i.S.d. AGG am Landgericht Frankfurt am Main (Az. 2-13 O 131/20), mündete in einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Kläger*in anerkennenden Urteil vom 03.12.2020. Hingegen wurde keine Diskriminierung i.S.d. AGG festgestellt, weshalb die Kläger*in Berufung einlegte. Der Gerichtstermin für die eingelegte Berufung wird voraussichtlich im Winter 2021 stattfinden.

Ein weiterer Fall der Ansprache bei der DB (Bahncard Nutzung) würde geprüft und wird voraussichtlich im neuen Jahr als Klage vorgelegt.

c) Erneute Mündliche Verhandlung zu „Racial Profiling“ im Saarland

Das BUG begleitete als Beistand in 2. Instanz die Klage eines Schwarzen Deutschen im Saarland, der einer verdachtsunabhängigen Personenkontrolle durch die Bundespolizei in seinem Vorgarten unterzogen wurde. Nach Abweisung der Klage durch das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes erfolgte aufgrund erfolgreicher Revisionszulassung des Klägers Rückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung an das OVG des Saarlandes. Es steht nach der mündlichen Verhandlung vom 8. Juli 2021 weiterhin in Frage, ob die bundespolizeiliche Identitätsfeststellung und der anschließende Datenabgleich aufgrund des konkreten Lagebildes rechtswidrig waren, wie das Lagebild zu dokumentieren ist und insbesondere, ob für den Wohnort des Klägers ein hinreichend konkretes Lagebild vorlag, das die Kontrolle rechtfertigen kann. Es wird von Seiten des Gerichtes ein Urteil gefällt, ohne weiteren Verhandlungstermin. Das Berufungsurteil wird voraussichtlich im Zuge der Revision beim Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

2. Lobbying und konzeptionelle Arbeit

a) Neue Auflage des Konzepts für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle

Das BUG hat die dritte Auflage des Konzepts zur Ausgestaltung innerbetrieblicher Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ergänzt und fertiggestellt. Der Text ist über die BUG Website zugänglich.

3. Netzwerkarbeit

Im Jahr 2021 konnte die Netzwerkarbeit durch die Pandemie nur eingeschränkt durchgeführt werden, wodurch die Praktikant*innen bloß an einer begrenzten Anzahl von Sitzungen, Tagungen und Treffen teilnehmen konnten. Die Netzwerkarbeit war überdies dadurch eingeschränkt, dass die Geschäftsführerin lediglich eine begrenzte Anzahl von Stunden im BUG anwesend sein konnte.

4. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

a) Pressemeldungen

Da von Januar bis Dezember 2021 keine öffentlichkeitswirksamen Gerichtsverhandlungen stattgefunden haben, wurde keine Pressearbeit durchgeführt.

b) Webseite des BUG

Durch den hervorragenden Einsatz von Clara Hofmann konnte die Webseite auch im Jahr 2021 regelmäßig in Deutsch und Englisch überarbeitet und ergänzt werden.

c) Facebook und Twitter

Außerdem hat das BUG in regelmäßigen Abständen Facebook Einträge über seine Arbeit eingestellt. Das BUG hat nun 488 Abonnent*innen sowie 440 Likes. Auch der Twitter-Account des BUG (@BUG_eV_) ist auf eine Follower*innenschaft von 58 gewachsen.

d) Newsletter

Im Februar 2021 veröffentlichte das BUG den 20. sowie im September den 21. Newsletter, welche Informationen zu Aktivitäten und Schwerpunkte des BUGs enthalten.

e) Dossiers

Das Dossier zum Thema trans* Personen wurde in deutscher als auch englischer Fassung fertiggestellt und veröffentlicht sowie das Dossier zur kollektiven Klageunterstützung durch Verbände ergänzt und überarbeitet. Auch wurde das Dossier zur Ergänzung des AGG in Deutsch und Englisch auf die Webseite eingestellt. Das Dossier zu Diskriminierungserfahrungen von Sinti*zze und Rom*nja wird gegenwärtig bearbeitet. Dies gilt auch für das Dossier zu Assoziierter Diskriminierung, welches in absehbarer Zeit veröffentlicht wird. Weiterhin wurde eine Zusammenfassung des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin (LADG) erarbeitet und es liegt eine englische Übersetzung des Konzepts zum Aufbau einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG vor.

5. Mitgliedschaft in Netzwerken

Das BUG hat regelmäßig online an den Sitzungen des ‚Netzes gegen Rassismus‘ teilgenommen. Wegen der Corona-Pandemie wurde im Jahr 2021 nur eine online Sitzung des ‚Forum gegen Rassismus‘ durchgeführt. Die Mitgliedschaft in ENAR konnte nur online wahrgenommen werden. Das BUG ist weiterhin Mitglied beim Paritätischen Berlin. Hierdurch besteht die Möglichkeit, kleinere Förderbeträge zu beantragen.

6. Finanzen

Da in deutschen Förderprogrammen strategische Prozessführung als Methode und Diskriminierungsschutz als Thema nur äußerst bedingt abgedeckt wird, steht für das BUG keine hinlängliche Förderung zur Verfügung. Seit Spätsommer 2015 ist die Geschäftsführerin daher in Teilzeit anderweitig angestellt und führt das BUG zusätzlich in Teilzeit ehrenamtlich. Laufende Kosten werden weitestgehend durch Kleinstförderungen durch ENAR, den Paritätischen und wo möglich durch ProAsyl als auch Spenden abgedeckt. Im Jahr 2021 standen circa 10.000 € zur Verfügung. Dadurch wurden laufende Kosten abgedeckt.

7. Fundraising

Im Jahr 2021 wurden Anträge beim Paritätischen Berlin, ENAR und ProAsyl verfolgt. Der Antrag beim Paritätischen wurde bewilligt. Der Antrag bei ENAR wurde abgelehnt und der Antrag bei ProAsyl ist noch anhängig.

8. Praktikant*innen

Das BUG wurde auch im Jahr 2021 wieder von vielen Praktikant*innen unterstützt.

Julius Rupprecht bearbeitete die Information zu „Was ist strategische Prozessführung?“. Franziska Pelz arbeitete an dem Dossier zum Thema trans* Personen sowie an der Übersetzung des Konzepts für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle ins Englische und hat den vorliegenden Newsletter erstellt. Sara Halldorn nahm finale Änderungen an der Zusammenfassung des Landesantidiskriminierungsgesetzes vor und stellte das Dossier zu Sinti und Roma fertig. Toni Kleinschmidt übersetzte das Konzept für eine unabhängige Polizeibeswerdestelle ins Englische und erstellte zwei Pressespiegel zum Urteil des Diskriminierungsfalles der Rechtsreferendarin sowie der Klage einer nicht-binären Person gegenüber der Deutschen Bahn.

Lydia Heinicke übernahm juristische Recherchen, unterstützte bei der Schriftsatzentwicklung und wirkte an dem Dossier zu assoziierter Diskriminierung mit. Dilara Doğan half bei der Übersetzung des Dossiers zur kollektiven Klageunterstützung durch Verbände und einer Recherche zu Altersdiskriminierung mit. Paulina Lange arbeitete am Dossier zu assoziierter Diskriminierung und der Übersetzung des Dossiers zu Diskriminierung von trans* Personen. Laura Wolf unterstützte das BUG bei der Arbeit am Dossier zu angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen. Antonia Becker wirkte am Dossier zu positiven Maßnahmen mit. Robert Fröhlich entwickelte Wahlprüfsteine zu Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung für die Bundestagswahl 2021. Christoph Schuch entwickelte das Konzept für innerbetriebliche Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes weiter und unterstützte das BUG bei der Erstellung von Klageschriften.

Isabel Canalejo arbeitete am Dossier zu positiven Maßnahmen im Vereinigten Königreich und den Niederlanden. Maria Lorenzen überarbeitete das Dossier zu religiöser Diskriminierung und recherchierte zum Klagerecht gem. § 17 II des AGG als auch zu systemischem Rassismus, „unconscious bias“ und Mikroaggressionen. Lea Sternberg übersetzte und führte

das Dossier zu positiven Maßnahmen weiter. Jan Wiemers nahm finale Änderungen am Dossier zu assoziierter Diskriminierung vor und erstellte das Arbeitsprogramm für 2022. Kira Githaka arbeitete am Dossier zu indirekter Diskriminierung. Emily Scholz recherchierte zu betrieblichen Vereinbarungen und wirkte an der Fertigstellung des Dossiers zum Verbandsklagerecht mit. Tuong-Vi Nguyen unternahm verschiedene Recherchen.

Die Praktikant*innen wurden in die unterschiedlichen Aktivitäten des BUG einbezogen, durchliefen eine AGG Schulung und haben die Arbeit des BUG maßgeblich unterstützt. Ihnen allen gebührt ein außerordentlicher Dank für ihre tatkräftige Arbeit.

9. Weitere Aspekte

a) Rechtshilfefonds

Der Betrag im Rechtshilfefonds betrug im Jahr 2021 2.800,06 €.

b) Arbeitsprogramm 2022

Im September 2021 erarbeiteten Jan Wiemers und Vera Egenberger das Arbeitsprogramm für 2022 und stellten es fertig. Dies wurde bei der 14. Vorstandssitzung am 13.11.2021 verabschiedet.

Dezember 2021