

Tätigkeitsbericht des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) für den Zeitraum Januar bis Dezember 2020

1. Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung

Im Jahr 2020 haben bis Ende Dezember 27 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 drei neue Fälle ergeben.

Die folgenden Klagen wurden 2020 vom BUG unterstützt:

a) Klage gegen religiöse Diskriminierung wegen des Tragens des muslimischen Kopftuchs einer ehemaligen Rechtsreferendarin in Bayern

Das BUG unterstützt und führt als Rechtsbeistand seit 2015 die verwaltungsgerichtliche Klage einer ehemaligen Rechtsreferendarin in Bayern. Die Klägerin trägt als Ausdruck ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch. Die Ausbildungsbehörde verbot der Klägerin jegliche hoheitliche Tätigkeit mit Außenwirkung, solange sie nicht ihr Kopftuch ablege. Die Klägerin durfte daher – anders als ihre Mitreferendar*innen – nicht auf der Richter*innenbank Platz nehmen und keine Beweisaufnahmen etc. leiten. Zur Begründung führt der Freistaat Bayern die religiös-weltanschauliche Neutralität des Staates an; zeitgleich sind die Gerichtssäle des Freistaats mehrheitlich mit Kreuzen oder gar Kruzifixen geschmückt. Auf einen Erlass des Bayerischen Ministerpräsidenten vor den letzten Landtagswahlen hin wurden sämtliche Behörden Bayerns zudem verpflichtet, gut sichtbar ein Kreuz im Eingangsbereich aufzuhängen. Die Klägerin macht mit Hilfe des BUG eine religiöse Diskriminierung geltend, da unterschiedslos entweder alle religiösen Symbole im Gerichtssaal zugelassen oder verbannt werden müssten. Außerdem fehlte es zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt an der erforderlichen gesetzlichen Grundlage für ein solches Verbot. Die Klage wurde am 12.11.2020 letztinstanzlich vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mündlich verhandelt. Das Gericht gab der Klägerin Recht.

b) „Racial Profiling“ im Saarland

Das BUG unterstützte außerdem die Klage eines Schwarzen Deutschen im Saarland, der einer verdachtsunabhängigen Personenkontrolle durch die Bundespolizei unterzogen wurde, als er an einem Samstagabend in seinem Vorgarten eine Zigarette rauchte. Das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes wollte entgegen dem Vorbringen des Klägers kein verbotenes Racial Profiling der Bundespolizei erkennen und wies die Klage ab. Aufgrund der erfolgreichen Revisionszulassung des Klägers hob das Bundesverwaltungsgericht das Urteil auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung an das OVG des Saarlandes zurück. Dabei wird es insbesondere um die Frage gehen, ob für den Wohnort des Klägers ein hinreichend konkretes Lagebild vorlag, das die Kontrolle rechtfertigen kann. Die Verhandlung ist auf den 02.03.2021 anberaumt.

c) 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 eine Beschwerde eingereicht. Die Klagen zielten darauf ab, die diskriminierende Kommunikation der Anbieter*innen von Waren im Internet zu bearbeiten. Die Unternehmen wurden aufgefordert, den Kauf- und Bestellvorgang um die Möglichkeit der Angabe der dritten Option des Geschlechtereintrags, welche seit dem 01.01.2019 gesetzlich vorgeschrieben ist, zu erweitern. In einem weiteren Fall von diskriminierender Ansprache konnte eine Diskriminierung geltend gemacht und ein Vergleich erzielt werden. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, in einem überschaubaren Zeitrahmen seine Website zu ergänzen. Die Beschwerde, sowie eine der Klagen, richteten sich gegen die Außerachtlassung der wiederholten Bitte um eine geschlechterneutrale Kommunikation. Ein Rechtsstreit diesbezüglich gegen die Deutsche Bahn wurde am 24.09.2020 am Landgericht Frankfurt am Main verhandelt. Die Urteilsverkündung war am 03.12.2020 und gab der klagenden Person nur teilweise recht. Es liegt nach Ansicht des Gerichtes zwar eine Persönlichkeitsrechtsverletzung vor, aber keine Diskriminierung. Da das Urteil so nicht hingenommen werden kann, legte die klagende Person als auch die Beklagte Berufung ein.

d) Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum

Das BUG tritt in einem weiteren Fall als Beistand auf, in dem eine Frau klagt, da ihr und ihrem Partner ein Untermietverhältnis seitens der Wohnungseigentümerin verwehrt wurde. Die Begründung lautete, dass kein Mann in die Wohnung ziehen solle. Aufgrund der Gesamtumstände geht das BUG jedoch davon aus, dass zumindest auch die dunkle Hautfarbe des Partners eine Rolle in dieser Entscheidung gespielt hat. Eine Geltendmachung wurde Mitte Oktober 2020 verschickt. Die Schriftsatzentwicklung wird in Zusammenarbeit mit dem vertretenden Anwalt in 2021 vorgenommen.

2. Lobbying und konzeptionelle Arbeiten

a) Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle

Das Konzeptpapier zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG wurde im Frühjahr überarbeitet und ist ebenfalls auf der Website zugänglich (externer Link: https://www.bug-ev.org/fileadmin/Konzept_innerbetriebliche_Beschwerdestelle.pdf).

3. Netzwerkarbeit

Im Jahr 2020 konnte Netzwerkarbeit nur eingeschränkt durchgeführt werden, da nur Praktikant*innen an einer begrenzten Anzahl von Sitzungen, Tagungen und Treffen teilnehmen konnten. Das BUG war auch 2020 in das Netzwerk AntiDiskriminierungs-Recht involviert. Es war eine Sitzung im Sommer geplant, die bedauerlicherweise verschoben werden musste. Es wird geprüft, ob diese in 2021 noch durchgeführt werden kann.

4. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

a) Pressemeldungen

Da bis Oktober 2020 keine öffentlichkeitswirksamen Gerichtsverhandlungen stattgefunden haben, wurde in diesem Zeitraum keine Pressearbeit durchgeführt. Im November wurde die Klage zum Tragen des Kopftuches in der Gerichtsstation beim Bundesverwaltungsgericht und im Dezember das Urteil gegen die DB wegen unangemessener Ansprache einer trans* Person verkündet. Pressearbeit wurde entsprechend durchgeführt.

b) Webseite des BUG

Durch die hervorragende Arbeit von Clara Hofmann konnte die Webseite auch im Jahre 2020 regelmäßig in Deutsch und Englisch überarbeitet und ergänzt werden.

c) Facebook

Außerdem hat das BUG in regelmäßigen Abständen Facebook Einträge über seine Arbeit eingestellt. Das BUG hat nun 475 Abonnent*innen sowie 436 Likes.

d) Newsletter

Im Januar 2020 veröffentlichte das BUG den 18. sowie im September den 19. Newsletter, welche Informationen zu Aktivitäten und Schwerpunkte des BUGs enthalten. Eine weitere Ausgabe wurde im Dezember vorbereitet.

e) Dossier

Seit Anfang 2020 wurde ein Dossier zu Diskriminierungserfahrungen von trans* Personen in Deutschland erstellt und mit der Unterstützung von einer Person aus der trans* Community überarbeitet. Das Dossier zur Lebenssituation und Diskriminierungserfahrung von Sinti und

Roma in Deutschland sowie zur Klageunterstützung durch Verbände ist ebenfalls in Bearbeitung. Weiterhin wurde ein Dossier zu positiven Maßnahmen, die eine Methode zur Bearbeitung von Ungleichbehandlung darstellen, auf Deutsch und Englisch fertiggestellt. Ein Kapitel zu „Affirmative Action“ in den USA wurde ebenfalls erarbeitet. Außerdem wurde das Dossier zu angemessenen Vorkehrungen fertiggestellt.

f) Aufnahme in die Liste der klagefähigen Verbände

Durch die Verabschiedung des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin wurde eine Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht eingeführt. Um diese in Anspruch nehmen zu können, muss sich ein Verband auf einer Liste der verbandsklagefähigen Verbände registrieren lassen. Dies hat das BUG im Sommer 2020 getan. Die Aufnahme des BUG als erstem Verband auf der Liste wurde im Herbst bestätigt. Der Justizsenator des Landes Berlin übergab diese persönlich an die Geschäftsführerin des BUG.

5. Mitgliedschaft in Netzwerken

Das BUG hat regelmäßig an den online Sitzungen des ‚Netzes gegen Rassismus‘ teilgenommen. Wegen der Corona-Pandemie wurde in 2020 keine Sitzung des ‚Forum gegen Rassismus‘ durchgeführt. Die Mitgliedschaft in ENAR wurde wieder stärker betrieben. 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. In 2019 standen 21.007,93 € zur Verfügung. Hierdurch wurden laufende Kosten abgedeckt und in einem Fall die Vorbereitung und Durchführung einer Schulung zu ‚racial profiling‘ für Jurist*innen in Kirgistan abgedeckt.

7. Fundraising

Im Oktober 2020 wurde ein Antrag auf zweijährige Förderung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingereicht, um Aktivitäten im Bereich Diskriminierung von trans* Personen durchzuführen. Dieser wurde im November 2020 abgelehnt. Ebenfalls wurde eine Förderung beim Europäischen Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) beantragt, die im Dezember bewilligt wurde.

8. Praktikant*innen

Das BUG wurde auch im Jahr 2020 wieder von vielen Praktikant*innen unterstützt.

So hat Eda Gül Kulak Hintergrundrecherchen zu Artikel 5 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) vorgenommen sowie Vorbereitungen für den BRK-Schattenbericht 2021 getroffen.

Eva Chauvand hat das Dossier über ‚Angemessene Vorkehrungen‘ bearbeitet. Hanna-Sophie Jaekel erstellte ein Kapitel zum BRK-Schattenbericht zu Artikel 5 UN-

Behindertenrechtskonvention und überarbeitete den Strategischen Plan für 2021-2023. Dieser sowie das Arbeitsprogramm für 2021 wurde ebenfalls von Maischa Bukowski weiter

überarbeitet. Paulin Alima entwickelte einen Schattenbericht zu ‚racial profiling‘ für das Komitee zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung der Vereinten Nationen (CERD).

Uyanga Delgermaa übersetzte das Dossier zur AGG-Novellierung und das zu Positiven Maßnahmen ins Englische. Außerdem verfasste sie eine Beschwerde gegen die Landespolizei Berlin und überarbeitete und übersetzte das Themenpapier zu Grundsätzen der Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten im Lichte der Datenschutz-Grundverordnung ins Englische. Nicole Alič überarbeitete das Konzeptpapier zur innerbetrieblichen

Beschwerdestelle und recherchierte zu verdachtsunabhängigen Personenkontrollen. Rebecka Pohland entwickelte das Dossier zur aktuellen Situation von trans* Personen in Deutschland

weiter und arbeitete ebenfalls am Dossier zur Lebenssituation und Diskriminierungserfahrung von Sinti & Roma in Deutschland. Greta Becker hat die Arbeiten zu diesem Dossier

weitergeführt und eine Zusammenfassung des Landes-Antidiskriminierungsgesetzes (LADG) erstellt. Jana Wronski überarbeitete das Dossier zu „Affirmative action in the U.S.“ und

übersetzte dies ins Deutsche. Julie Hano ergänzte das Dossier zur Klageunterstützung von Verbänden und stellte das Dossier zu angemessenen Vorkehrungen fertig. Julius Rupprecht

überarbeitete den Informationstext zur Strategischen Prozessführung. Antonia Kleinschmidt führte eine Recherche zu psychologischen Auswirkungen der Nichtanerkennung der nicht-

binären Geschlechtsidentität auf trans* Personen durch, Sara Halldorn stellte das Dossier Sinti und Roma in Deutschland fertig und Franziska Pelz übersetzte mehrere Dossiers vom

Deutschen ins Englische. 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 – im Besondern unter erschwerten Corona-Bedingungen – gebührt ein außerordentlicher Dank für ihre tatkräftige Arbeit.

9. Weitere Aspekte

a) Rechtshilfefonds

Der Betrag im Rechtshilfefonds betrug auch im Jahr 2020 2.800,06 €.

b) Arbeitsprogramm 2021 und Strategischer Plan 2021- 2023

Im Sommer haben Hanna-Sophie Jaekel und Maischa Bukowski gemeinsam mit Vera Egenberger das Arbeitsprogramm 2021 und den Strategischen Plan für 2021 bis 2023 erarbeitet und fertiggestellt. Diese wurden bei der 13. Vorstandssitzung am 14.11.2020 verabschiedet.

Dezember 2020