

Zusammenfassung des Arbeitsprogramms 2022

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

Dieses Arbeitsprogramm wurde von Vera Egenberger und Jan Wiemers erstellt. Es wurde vom Vorstand des BUG bei der 14. Vorstandssitzung am 13.11.2021 verabschiedet.

Datum: 13.11.2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
A. Einführung	3
B. Situationsanalyse	3
C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes	4
D. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung	4
E. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2021 bis 2023	5
F. Strategische Ziele für 2021 bis 2023	8
G. Programmatische Aktivitäten 2022	9
A. Programmatische Ziele	9
B. Strukturelle Aktivitäten	20

A. 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 93 Einzelmitglieder. Das BUG ist seit Sommer 2009 gemeinnützig.

Das BUG ist eine überparteiliche und außerkonfessionelle Organisation ohne institutionelle oder strukturelle Anbindung 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 vorliegende Dokument ist das 14. Arbeitsprogramm des BUG nach seiner Gründung und deckt den Zeitraum Januar bis Dezember 2022 ab.

Vorrangiges Ziel des vorliegenden Arbeitsprogrammes (AP) ist es, die Aktivitäten des BUG im Jahr 2022 zu benennen. Aufgrund der äußerst begrenzten Kapazitäten und Ressourcen der Organisation und trotz der Notwendigkeit, Gleichstellungsarbeit zu forcieren und möglichst breit anzusetzen, muss das BUG Prioritäten identifizieren, um seine Kompetenzen und Kapazitäten möglichst konzentriert und effektiv einzusetzen. Diese Aktivitäten sind im vorliegenden Arbeitsprogramm aufgezeigt.

Im Folgenden werden sich auf Personen beziehende Worte mit der Sternchen-Form (*) gegendert. Ansatz dieser integrativen Sprachform ist es, nicht nur die binäre, sondern alle Formen der Geschlechtlichkeit zu repräsentieren.

B. Situationsanalyse

Es sind nun 15 Jahre seit dem Inkrafttreten des AGG vergangen, und Erfahrungen konnten gesammelt werden. Die Stärken und Schwächen des Gesetzes sind einschätzbar, und Notwendigkeiten zur Ergänzung zeichnen sich deutlich ab. Das BUG hat diesbezüglich bereits 2014 eine Materialzusammenstellung vorgenommen, die im Sommer 2017 überarbeitet und ergänzt wurde. Eine gesetzliche Stärkung des AGG scheint jedoch in der gegenwärtigen politischen Situation noch in weiter Ferne. Das BUG wird im Rahmen seines Strategischen Planes 2021 - 2023 seine Kompetenzen und Kapazitäten einsetzen, um eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes voranzutreiben.

Das BUG hat bis 2022 ein klares und ansehnliches Profil aufbauen können. Es hebt sich von anderen Organisationen ab und deckt ein spezifisches und bearbeitet ein spezifisches Terrain. Der Strategische Plan (SP) des BUG und die darauf aufbauenden jährlichen Arbeitsprogramme (AP) haben dazu beigetragen, seinen klar gezeichneten Arbeitsauftrag darzustellen.

C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes

Ziel und Zweck dieses Arbeitsprogrammes ist es, die Ziele und Aktivitäten im Jahr 2022 zu benennen. Das AP lehnt sich eng an die im Strategischen Plan 2021 – 2022 gesteckten Ziele und Themenbereiche an. Es weist konkrete Aktionen aus und benennt die Ziele, die nach Abschluss der jeweiligen Aktivitäten erreicht sein sollen.

Das Arbeitsprogramm folgt strikt der Nummerierung, die im SP benutzt wurde. Im vorliegenden Arbeitsprogramm ist es daher möglich, dass für manche strategischen Ziele in diesem Jahr keine Aktivitäten vorgesehen sind. Diese werden dann zwar angezeigt, werden jedoch in kleiner Schriftgröße gesetzt. Dies ermöglicht, einen Gesamtüberblick der Aktivitäten im Zeitrahmen des SP zu behalten.

D. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung

Die Organisation basiert auf dem Verständnis eines expliziten Menschenrechtsansatzes¹, 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 Konzepte²
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
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

¹ Dieser schließt einen sozialpädagogischen oder betreuerischen Ansatz weitgehend aus.

² Ein juristisches Konzept ist beispielsweise das Verbot der Viktimisierung oder die teilweise Umkehr der Beweislast.

E. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2021 bis 2023

Das BUG ist in seiner fünften Planungsphase und aufgrund einer Analyse der gegenwärtigen Potentiale in Deutschland zu der Einschätzung gelangt, dass den folgenden Themenbereichen bis 2023 besondere Priorität beigemessen werden sollte.

Juristisches

a. Diskriminierung von trans* Personen

Das BUG will in seiner fünften 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 sein.

b. Diskriminierung bei staatlichem Handeln (LADG-Berlin)

Da das AGG 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 fünften 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 Prozesstandhaft und das Verbandklagerecht zu nutzen. Das BUG ist hierfür seit dem 05.10.2020 als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband gemäß § 10 Abs. 1 (LADG) anerkannt.

c. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum 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 der 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 fünften Planungsphase Fälle von rassistischer und ethnischer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum übernehmen und diese bei Gericht Beistand begleiten. Im Speziellen möchte das BUG, § 19 Abs. 3 und 5 AGG juristisch bearbeiten und hier eine rechtliche Klärung hervorrufen.

Im Rahmen der Fach- und Koordinationsstelle „Fair mieten – Fair wohnen“, die von ‚UrbanPlus‘ koordiniert wird, ist das BUG ein Partner, der im Projektkontext die strategische Begleitung von Diskriminierungsfällen bei Zugang zu Wohnraum unterstützt.

Thematische Schwerpunkte

Personen, die sich der Gruppe Sinti und 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

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 öffentliche 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 sexuellen Orientierung anbieten.

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 Einschätzungen 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 transparenten Verfahrensregelung für Polizeikontrollen (Ergänzung BRAS 120) ausdrücken. Sollten sich Fälle bezüglich „racial profiling“ in Berlin ergeben, könnte hier das LADG genutzt werden.

f. Religiöse Diskriminierung

Das BUG spricht von religiöser Diskriminierung, wenn eine Person aufgrund ihrer (Nicht)Zugehörigkeit zu einer Religion oder Glaubensgruppe anders behandelt wird als eine vergleichbare Person. Eine zunehmende Polarisierung von Religionen und die fehlende gleichwertige Anerkennung aller Religionen, z.B. die Ausgrenzung im öffentlichen Dienst (Schule, Referendariat), verursacht gesellschaftliche Spannungen, die auch durch internationalen, religiös legitimierten Terrorismus geschürt werden. Nicht-Religiosität kann gleichermaßen ein Faktor von Ausschluss im Rahmen konfessioneller Arbeitgeber*innen sein. Das BUG unterstützt Klagen bei Ungleichbehandlung aufgrund von Religion überwiegend in den Bereichen Arbeits-, Verwaltungs- und Zivilrecht.

Inhaltliches

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

- i.* Aufbau einer **unabhängigen Beschwerdestelle** bei Fehlverhalten durch die **Polizei** und zur Bearbeitung von internen Beschwerden. Ein Konzept für die Einrichtung unabhängige Polizeibeschwerdestellen, wurde vom BUG bereits im September 2016 erarbeitet, dabei wurden Diskussionen und Vorschläge miteinbezogen, die ihm 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.
- ii.* **Innerbetriebliche Beschwerdestellen** nach § 13 AGG bei Fällen von Diskriminierung in der Beschäftigung. Das BUG möchte in seiner fünften Planungsphase das erarbeitete Konzept für den Aufbau von innerbetrieblichen Beschwerdestellen nutzen und konkrete Unterstützung anbieten, wo eine solche Stelle aufgebaut werden soll.
- iii.* Seit 2014 befördert das BUG eine **AGG Novellierung**. Durch die Bundestagswahlen im Jahr 2021 werden sich möglicherweise politische Verhältnisse im Bundestag und der Regierung verändern. Ob diese neue politische Konstellation einer AGG Novellierung positiv eingestellt ist, hängt von der neuen Regierungsbildung ab. Sollten sich Möglichkeiten ergeben, würde das BUG entsprechende Politikberatung durchführen.
- 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 einer AGG Novellierung würde dieser Punkt von BUG aufgegriffen und mit umfassender Informationsarbeit begleitet werden.

Die hier aufgeführten Aktivitäten erfordern die folgenden Methoden

- a)* **Klagebegleitung**
- b)* **Netzwerkarbeit**
- c)* **Lobbyarbeit**
- d)* **Öffentlichkeitsarbeit**

F. Strategische Ziele für 2021 bis 2023

Die vorrangige Absicht des Strategischen Planes für den Zeitraum 2021 bis 2023 ist es, sichtbare und messbare Erfolge bezüglich der oben aufgelisteten übergeordneten Ziele 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 4 zugeordnet.

A. Programmatische Ziele

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

B. Strukturelle Ziele

- 4. Organisationsstruktur entwickeln**
- 5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten**
- 6. Finanzmittel sichern**

Das folgende Kapitel weist sowohl mittelfristige Ziele und Feinziele wie auch die Aktivitäten aus, durch die das BUG im Jahr 2022 diese Ziele zu erreichen versucht.

G. Programmatische Aktivitäten 2022

A. Programmatische Ziele

A.1. Präzedenzfälle schaffen

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

Das BUG wird sich im Rahmen des vorliegenden AP im Jahr 2022 auf die folgenden thematischen Schwerpunkte konzentrieren:

- a. Diskriminierung von trans* Personen*
- b. Diskriminierung beim staatlichen Handeln in Berlin*
- c. Diskriminierung beim Zugang von Waren und Dienstleistungen*
- d. Diskriminierung beim Zugang von Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund*
- e. „Racial Profiling“ durch die Bundespolizei & Berliner Landespolizei*
- f. Religiöse Diskriminierung*

Gleichwohl können Fallkonstellationen, die 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 zu klären versucht:

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

Ziel A.1.a) 1: Klagen mit strategischem Potenzial wurden an das BUG herangetragen

Aktivität I: Strategische Klagen identifizieren

- i) Beratungsstellen leiten potenziell strategische Fälle an das BUG weiter
- ii) Klagewillige Betroffene von Diskriminierung finden das BUG und fragen Unterstützung ab
- iii) Fälle entsprechend den Auswahlkriterien analysieren
- iv) Strategisch interessante Fälle identifizieren

⁴Die hier angegebenen Ziffern weisen darauf hin, welchem aufgelisteten Ziel des BUG mit der genannten Aktivität zugearbeitet werden soll.

Aktivität II: Fälle im Rahmen des Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin (LADG) identifizieren

- i) Beratungsstellen und Communities in Berlin wissen über das Angebot von BUG, Klagen im Rahmen des LADG zu unterstützen, Bescheid
- ii) Beratungsstellen leiten potenziell strategische Fälle im Rahmen des LADG an das BUG weiter
- iii) Klagewillige Betroffene von Diskriminierung finden das BUG und fragen Unterstützung ab
- iv) Fälle entsprechend der Auswahlkriterien analysieren
- v) Strategisch interessante Fälle identifizieren
- vi) Prozessstandschaft anbieten
- vii) Verbandsklagen eruieren

Ziel A.1.a) 2: Klagen mit strategischem Potenzial wurden proaktiv gesucht

Aktivität I: Strategische Klagen im Rahmen des AGG suchen

- i) In Kooperation mit Selbstvertretungsstrukturen Kontakt mit Betroffenen aufnehmen
- ii) Diskriminierungsfallkonstellationen entlang der Themenschwerpunkte suchen

Ziel A.1.a) 3: Klagen mit strategischem Potenzial wurden angestoßen

Aktivität I: Klagen mit strategischem Potenzial zu Themenschwerpunkt a) anstoßen

- i) Diskriminierungsfälle von trans* Personen anstoßen

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

2022 sollen Klagen zu **a.** (Diskriminierung von trans* Personen), **d.** (Diskriminierung bei Zugang von Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund) und **e.** („Racial Profiling“ durch die Bundespolizei und Berliner Landespolizei) priorisiert geführt werden. Außerdem können noch Klagen zu **b.** (staatlichem Handeln in Berlin), **f.** (Religiöse Diskriminierung) und **c.** (Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen) geführt werden. Den Schwerpunkt sollen Klagen zu **a.** und **d.** darstellen.

Ziel A.1.b) 1: Anwält*innen mit Fachkompetenz im AGG sind ausfindig gemacht

Aktivität I: Kontakt mit AGG-Anwält*innen aufbauen

- i) Kontakt mit Anwält*innen mit AGG-Erfahrung aufnehmen und eine Zusammenarbeit erörtern

Aktivität II: Kontakt mit Jurastudierenden aufbauen

- i) Interesse von Jurastudent*innen am AGG wecken

Aktivität III: Netzwerk Anti-Diskriminierungs-Recht weiterführen

- i) Koordination des Netzwerkes Anti-Diskriminierungs-Recht unterstützen (sofern 2022 weiterhin aktiv)

Ziel A.1.b) 2: Umfassende Unterstützung der Mandant*innen ist gewährleistet

Aktivität I: Mit Mandant*innen transparent zusammenarbeiten

- i) Kläger*innen im Vorfeld der Klageeinreichung bezüglich des Klageweges beraten
- ii) Beistandschafts- bzw. Prozessstandsvereinbarung abstimmen und unterschreiben
- iii) Beistandschaft bzw. Prozessstandschaft bei Gericht anzeigen
- iv) Regelmäßiger Austausch mit Kläger*innen zu den aktuellen Entwicklungen
- v) Erläuterung der juristischen Sachverhalte

Ziel A.1.b) 3: Mandant*innen wurden fachkompetente Anwält*innen zur Verfügung gestellt

Aktivität I: Fachkompetente Anwält*innen beauftragen

- i) Fachkompetente*r Anwält*in anfragen und identifizieren
- ii) Anwält*in unterstützt die Beistandschaft des BUG

Ziel A.1.b) 4.: Expertise wurde gebündelt

Aktivität I: Fachexpertise zusammenbringen

- i) Expert*innen aus der BUG-Mitgliedschaft einbinden
- ii) Jurist*innen aus dem Umfeld des BUG konsultieren
- iii) Fachleute im Kontext der Klage um Input zu Schriftsätzen bitten

Ziel A.1.b) 5: Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren wurde begleitet

Aktivität I: Kläger*innen bei Schlichtungsverfahren unterstützen

- i) Schlichtungsverfahren wurde - wo nötig – initiieren
- ii) Schlichtungsverfahren gemeinsam mit Kläger*in durchlaufen

Ziel A.1.b) 6: Kollektive Rechtsdurchsetzung wurde durchgeführt

Aktivität II: Prozessstandschaft im Rahmen des LADG übernehmen

- i) Betroffene*r ermächtigt BUG die Klage an ihrer Stelle zu führen (Prozessstandschaft)
- ii) Prozesskostenrisiko überdenken
- iii) Fälle für Verbandsklage identifizieren

Ziel A.1.b) 7: Umfassende Argumentationslinie wurde überarbeitet

Aktivität I: Juristische Argumentation entwickeln

- i) Arbeitsaufgaben mit Anwalt*in abstimmen
- ii) Arbeitsplanung zusammenstellen
- iii) Hintergrundrecherchen durchführen (juristisches Material, Urteile, Quellen, Aufsätze etc.)
- iv) Material aufarbeiten
- v) BUG-Schriftsatz erstellen
- vi) Schriftsätze des Anwaltes/der Anwältin kommentieren

Aktivität II: Klage argumentiert mit assoziierter Diskriminierung

- i) Hintergrundrecherche ausgeführt Schriftsatz bzgl. der Klage vor dem Amtsgericht Göttingen legt Sachverhalt der assoziierten Diskriminierung dar
- ii) Schriftsatz bzgl. der Klage vor dem Amtsgericht Göttingen legt Sachverhalt der assoziierten Diskriminierung dar

Ziel A.1.b) 8: Gerichten wurden Amicus-Curiae⁵-Gutachten vorgelegt

Sofern das BUG nicht als Beistand bei Diskriminierungsklagen auftritt, besteht die Möglichkeit, einen Amicus Curiae vorzulegen. Wenn eine Beistandschaft übernommen wird, ist das BUG prozessbeteiligte Partei und kann somit Schriftsätze vorlegen.

Aktivität I: Rechtsgutachten im Themenbereich erstellen

- i) Auswählen, in welchen Fällen das BUG Amicus Curiae erarbeitet
- ii) Autor*in des Amicus Curiae identifizieren
- iii) Hintergrundmaterial zusammenstellen
- iv) Amicus Curiae erstellen
- v) Amicus bei Gericht einreichen

⁵ Amicus Curiae (Freund des Gerichtes) ist ein Rechtsgutachten, das von einer unbeteiligten Partei bei Gericht vorgelegt werden kann. Es kann (muss aber nicht) vom Richter berücksichtigt werden.

Ziel A.1.b) 9: Richtlinienkonformität des AGG wurde verifiziert

Bei Klagen, die das BUG unterstützt, wird jeweils geprüft, ob es Fallkonstellationen möglicherweise vermögen, Aspekte aus den Anmerkungen der Europäischen Kommission zum Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland, das 2010 eingestellt wurde, zu bearbeiten.

Aktivität I: Richtlinienkonformität prüfen

- i) Klage bezüglich Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum zielt auf Prüfung von § 19 Abs. 5 ab
- ii) Argumentationslinie entlang möglicher Nichtumsetzungsaspekte formulieren (um möglicherweise EuGH-Vorlage zu provozieren)

Ziel A.1.b) 10: Optionen der internationalen Rechtsmittel wurden genutzt

Aktivität I: Internationale Menschenrechtsstandards in Schriftsätzen einsetzen

- i) Sachkenntnis zu internationalen Rechtsstandards erhalten und erweitern
- ii) Bei allen Schriftsätzen internationale Gleichbehandlungsstandards anführen

Aktivität II: Internationale Gerichte anrufen

- i) Internationale Rechtswege nutzen
- ii) Mit relevanten internationalen NGOs kooperieren

Ziel A.1.b) 11: Klageführung ohne BUG-Beistandschaft wurde punktuell unterstützt

Aktivität I: Kläger*innen und Anwält*innen bei AGG-Klagen beraten

- i) Anwält*innen mit AGG-Klagemandat Expertise anbieten
- ii) Input zu Schriftsätzen mit AGG-Relevanz zur Verfügung stellen

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

Ziel A.1.c) 1: Diskriminierungskreisläufe sind nachhaltig unterbrochen, und Verantwortlichkeiten der lokalen Akteur*innen sind aufgezeigt

Aktivität I: Lobbyarbeit durchführen

Siehe b) Lobbyarbeit durchführen, Ziel 2

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

Ziel A.1.d) 1: Kompetenzen von Jurist*innen in der Anwendung des AGG sind weiterentwickelt

Aktivität I: AGG-Wissen weitergeben

- i) Jurastudent*innen sind regelmäßig über ein Praktikum in die BUG-Arbeit eingebunden
- ii) Referendar*innen leisten ihre Wahlstation beim BUG ab
- iii) Jurist*innen unterstützen die Erstellung von BUG-Schriftsätzen

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

a) Handlungspotenziale ausloten (6)

Ziel A.2.a) 1: Potentielle Handlungsfelder für eine LADG-Klage sind identifiziert

Aktivität I: Aktuelle Diskussionen zu LADG Sachverhalten verfolgen

- i) Regelmäßiges Lesen von Presse, Verteilern, Mailinglisten und Pressemeldungen
- ii) Teilnahme an relevanten Tagungen und Treffen, wo möglich
- iii) Austausch mit Antidiskriminierungsstellen in Berlin

Aktivität II: Handlungsfelder identifizieren

- i) Mögliche Klagekonstellationen eruieren

Ziel A.2.a) 2: Entwicklungen in Themenbereich Antidiskriminierung wurden zeitig erkannt

Aktivität I: Aktuelle Diskussionen zu Antidiskriminierungsrecht und AGG beobachten

- i) Regelmäßiges Lesen von Verteilern, Mailinglisten und Pressemeldungen
- ii) Teilnahme an relevanten Tagungen und Treffen, wo möglich

Aktivität II: Mit Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit austauschen

- i) Regelmäßiger Austausch mit relevanten Akteur*innen

Ziel A.2.a) 3: Handlungspotential für eine Verbandsklage ist ausgelotet

Aktivität I: Handlungsfelder und -optionen identifizieren

- i) Mögliche Diskriminierungskonstellationen identifizieren

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

Ziel A.2.b) 1: Gerichtsurteile wurden gegenüber Politik (ADS, Ministerien, Parteien, Parlament) eingesetzt

Aktivität I: Positionspapiere erarbeiten

- i) Positionspapiere verfassen
- ii) Lobbying-Briefe formulieren
- iii) Lobbying-Treffen mit Entscheidungsträger*innen vorbereiten und durchführen
- iv) Treffen nachbereiten

Ziel A.2.b) 2: Urteile im Follow-up der Fallbearbeitung wurden gegenüber relevanten Akteur*innen und der Bevölkerung genutzt

Die im Folgenden aufgeführten Aktivitäten beziehen sich im Besonderen auf die Bereiche:

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

Aktivität I: Bearbeitungsstrategien entwickeln und umsetzen

- i) Pressearbeit zu Handlungsoptionen
- ii) Austausch mit Akteur*innen (Institutionen, Verbände, NGOs, Regierung, Parlamente etc.)
- iii) Gesellschaftspolitische Handlungsansätze zum Abbau der Diskriminierung vorschlagen
- iv) Gesetzesänderungen vorschlagen

Ziel A.2.b) 3: ‚Racial Profiling‘ als Form von institutionellem Rassismus/
Diskriminierung wird durch eine angemessene Verwaltungsvorschrift unterbunden

Aktivität I: Lobbyarbeit zur Ergänzung der internen Verfahrensordnung BRAS 120 (Bundespolizei)

- i) Vorschläge zur Ergänzung BRAS 120 beim Innenministerium eingereicht
- ii) ‚Racial Profiling‘ in öffentlichen Diskussionen platzieren
- iii) Lobbying für unabhängige Polizeibeschwerdestellen

Ziel A.2.b) 4: Eine Stärkung des AGG wurde vorangetrieben

Aktivität I: Lobbyarbeit für eine AGG-Novellierung durchführen

- i) AGG-Novellierungstext des BUG in Lobbyarbeit zur Entwicklung des Koalitionsvertrags nutzen
- ii) Partner*innen zur Kooperation identifizieren
- iii) Regierungsinstitutionen zur Unterstützung einbinden
- iv) Betroffenengruppen zu Kooperation und Lobbyarbeit animieren

Ziel A.2.b) 5: Aufbau einer innerbetrieblichen Beschwerdestellen propagieren

Aktivität I: Beratung und Information zum Aufbau der Stelle nach § 13 AGG anbieten

- i) Relevanten Akteuren das bestehende Konzept anbieten
- ii) BUG bietet Informationen zum Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestelle an

Ziel A.2.b) 6: Horizontale Themen wurden in der öffentlichen Diskussion platziert

Aktivität I: Horizontale Themen in die Öffentlichkeitsarbeit einbringen

- i) Vorschläge für die Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten in öffentliche Debatte einbringen
- ii) Informationsarbeit zu positive Gleichbehandlungsverpflichtungen vornehmen

Ziel A.2.b) 7: Schattenberichte als Lobbyinginstrument genutzt

Aktivität I: Zu internationalen Beobachtungsmechanismen bezüglich Diskriminierung zufüttern

- i) Schattenbericht bei Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD) vorlegen

Aktivität II: Teilnahme an CERD Sitzung (2022¹⁰)

- i) BUG nimmt aktiv an CERD Sitzung teil bei der der deutsche Bericht Vorgestellt wird

Ziel A.2.b) 8: Verhandlungen zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie (5. GBRL) werden begleitet

Aktivität I: Weiterentwicklung oder Neuauflage der 5. GBRL propagieren

- i) Beobachten, ob die Verhandlungen an der Richtlinie wiederaufgenommen werden
- ii) Zusammenarbeit mit anderen NGOs

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

Ziel A.2.c) 1: Öffentlichkeit für die Arbeit des BUG abgesichert

Aktivität I: Kooperation mit Medien

- i) Zusammenarbeit mit Medien

Aktivität II: Webseite pflegen

- i) Webseite regelmäßig in Deutsch und Englisch bearbeiten und updaten

Aktivität III: Dossiers zu relevanten Themen erstellen

- i) Thematische Dossiers in DE und EN erstellen (Sinti und Roma, assoziierte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung, neues Dossier zu Religiöser Diskriminierung und Zielquoten)

Aktivität IV: BUG ist auf Facebook präsent

- i) Aktuelle Facebook-Präsenz des BUG gewährleisten
- ii) Twitter Präsenz ausbauen

Aktivität V: Informationsangebote gewährleisten

- i) Informationsangebote gewährleisten
- ii) Das BUG informiert über die Möglichkeit des Beistands bei Klagen im Rahmen des LADG
- iii) Öffentlichkeitsarbeit zu angemessenen Ansprachen von trans* und intergeschlechtlichen Personen in Zusammenarbeit mit der trans* Community

Aktivität VI: Informationsmaterial zu trans* in Zusammenarbeit mit der trans* Community erstellen

- i) Infomaterial zu Transgeschlechtlichkeit erarbeiten
- ii) Infomaterial drucken
- iii) Infomaterial bereitstellen

Aktivität VII: BUG Themen werden in der (Fach-)Presse platziert

- i) Artikel und Beiträge zu den BUG-Themen für Publikationen und Zeitschriften verfassen
- ii) Urteile des BUG wurden in juristischen Fachzeitschriften besprochen

Aktivität VIII: Newsletter regelmäßig veröffentlichen

- i) BUG-Newsletter 3x jährlich veröffentlichen

Aktivität IV: BUG unterstützt Wissenschaft und Forschung

- i) Zuarbeit zu Studien und Untersuchungen gewährleisten

Ziel A.2.c) 2: Öffentlichkeit auf EU-Ebene hergestellt

Aktivität I: ENAR auf EU-Ebene nutzen

- i) ENAR-Newsletter mit Info/Artikeln versorgen

d) BUG-Profil stärken (4, 8)

Ziel A.2.d) 1: BUG wird als die NGO zum AGG und strategischer Prozessführung wahrgenommen

Aktivität I: BUG nutzt Möglichkeiten zur Außendarstellung

- i) Teilnahme an Tagungen und Konferenzen mit Redebeiträgen
- ii) Teilnahme an Netzwerksitzungen
- iii) Initiieren von Diskussionen zu Gleichbehandlungsthemen

A.3. Synergien erreichen

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

Die Vernetzung ist für die erfolgreiche Arbeit des BUG von äußerster Wichtigkeit. Eine reibungslose Kommunikation, Kooperation und Verbreitung des Wissens über die Arbeit des BUG birgt ein enormes Synergiepotential. Um diese Synergien zu erreichen, ist die Basis der Zusammenarbeit ein respektvolles und gleichberechtigtes Handeln, bei dem alle beteiligten Parteien einen Nutzen erzielen.

Ziel A.3.a) 1: Expertise von NGOs in der Nichtdiskriminierungsarbeit vernetzt

Aktivität I: BUG vernetzt sich mit relevanten NGOs der Nichtdiskriminierungsarbeit

- i) Vernetzen mit NGOs im Bereich Diskriminierung (alle 6 Diskriminierungsgründe)
- ii) Vernetzen im Bereich Rassismus
- iii) Austausch im Netzwerk Anti-Diskriminierungs-Recht (sofern weitergeführt)
- iv) Austausch in Netzwerk trans* und Recht
- v) Interne Veranstaltungen/Sitzungen werden, wo sinnvoll, durchgeführt

Ziel A.3.a) 2: Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperiert

Aktivität I: Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperieren

- i) Kontakt halten mit ADBs/Beratungsstellen
- ii) Themenschwerpunkte für BUG-Klagen an ADBs kommunizieren
- iii) Guten Kontakt mit Anwält*innen der ADBs halten

Ziel A.3.a) 3: Mit Anwält*innen kooperiert (siehe auch A.1.b.1-3)

Aktivität I: BUG kooperiert mit Anwält*innen

- i) Anwält*innen stehen mit dem BUG im Austausch

Ziel A.3.a) 4: Fachexpertise wurde eingebunden

Aktivität I: BUG bindet Fachexpert*innen in Arbeit ein

- i) Fachexpert*innen (Jurist*innen, Soziolog*innen, Datenschutzexpert*innen etc.) identifizieren
- ii) Expert*innenwissen für konzeptionelle Arbeit des BUG abfragen

Ziel A.3.a) 5: Engen Kontakt mit Minderheitenvertretungen gehalten

Aktivität I: BUG ist im Kontakt mit Minderheitenvertretungen

- i) Austausch mit Minderheiten Community
- ii) Kontakt mit Selbstvertretungsstrukturen von Menschen mit Behinderung, LSBTQ*, ethnischen Minderheiten etc. aufrechterhalten
- iii) Kontakt mit Verbänden von und für trans* Personen aufrechterhalten

Ziel A.3.a) 6: ADS und andere relevante Organisationen sind einbezogen

Aktivität I: ADS und andere relevante Organisationen werden einbezogen

- i) ADS und Beauftragte mit Informationsmaterial versorgen
- ii) Potentielle Klagen, die durch ADS weitergeleitet wurden, analysieren und ggf. begleiten

b) Expertise bündeln (1, 6, 8, 9)

Ziel A.3.b) 1: Vernetzung von Expertise zur Gleichbehandlung von trans* Personen und Fachanwält*innen

Aktivität I: Austausch im Netzwerk trans* und Recht

- i) Austausch im Netzwerk trans* und Recht

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

Ziel A.3.c) 1: Neue Gleichbehandlungsansätze in Fachdiskussion eingespeist

Aktivität I: Neue Gleichbehandlungsansätze in Fachöffentlichkeit diskutieren

- i) EU und internationale Debatte zu Gleichbehandlung beobachten
- ii) Innovative Ansätze zur Gleichbehandlungsarbeit in öffentliche Diskussion einbringen
- iii) Themen bei Treffen mit Politiker*innen ansprechen
- iv) Bei Pressekontakten innovative Ansätze vorstellen

d) International vernetzen (1, 8)

Ziel A.3.d) 1: Internationale Netzwerke genutzt

Aktivität I: Internationale Netzwerke nutzen

- i) Mitarbeit in ENAR

A.4. Nicht voraussehbare Unternehmungen

Da sich nicht alle Aktivitäten im Detail planen und voraussehen lassen, muss sich das BUG einen gewissen Rahmen an Flexibilität einräumen. Nach wie vor ist nicht vorauszusehen, ob ausreichende Mittel zur Verfügung stehen werden. Bis dahin wird die Organisation so gut wie möglich auf die genannten Ziele hinarbeiten. Das BUG ist der Meinung, dass sowohl der Strategische Plan als auch der anvisierte Haushalt ausreichend Spielraum bieten müssen, dies zu berücksichtigen. Sind zusätzliche Aktivitäten umgesetzt worden, werden diese am Jahresende im Aktivitätenbericht aufgelistet, um diese dem Vorstand sichtbar zu machen.

B. Strukturelle Aktivitäten 2022

Während die thematischen Prioritäten direkt mit 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 reibungslose interne Funktionieren der Organisation wird es nicht möglich sein, die thematischen Ziele zu erreichen.

B.1. Struktur des BUG stärken

Ziel B.1. 1: Kompetenten Arbeitsstab aufgebaut

Aktivität I: Praktikant*innen und Referendar*innen gewinnen

- i) Praktikant*innen und Referendar*innen gewinnen

Ziel B.1. 2: Kompetenzen des Vorstandes und der Mitglieder angemessen genutzt

Aktivität I: Kompetenzen von Vorstand und Mitgliedern nutzen

- i) Unterstützung durch den Vorstand im Rahmen der individuellen Kompetenzen und Kapazitäten

Ziel B.1. 3: Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt

Aktivität I: Vorstandsentscheidungen sind transparent und nachvollziehbar

- i) 15. Vorstandssitzung (Berlin)

Aktivität II: Mitgliederentscheidungen sind transparent

- i) 11. Mitgliederversammlung (Berlin)

B.2. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel B.2. 2: Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet

Aktivität I: Arbeitsprogramm für 2023 erstellt

- i) Arbeitsprogramm für 2023 erstellt

Ziel B.2. 3: Qualitätssicherung und Evaluierung ist gesichert

Aktivität I: Qualitätssicherungsplan wird erstellt

- i) Erstellung eines Qualitätssicherungsplans

Ziel B.2. 4: Jährlich gesteckte Ziele sind erreicht und wurden dem Vorstand vorgelegt

Aktivität I: Jährlichen Arbeitsbericht 2022 erstellen

- i) Jährlichen Arbeitsbericht 2022 erstellen

Ziel B.2. 5: AGG Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sind gestärkt

Aktivität I: Alle Praktikant*innen erhalten eine AGG Schulung

- i) Alle Praktikant*innen erhalten eine AGG Schulung

B.3. Finanzmittel sichern

Ziel B.3. 1: Förderung ist sichergestellt

Aktivität I: Förderung beantragen

- i) Wo zielführend, Anträge bei Stiftungen stellen
- ii) Anträge bei individuellen Stifter*innen vorlegen

Förderungsziele für das AP 2022 sind:

Ausgaben - Einnahmen		
Jahr	(Voraussichtliche) Ausgaben in €	(Voraussichtliche) Einnahmen in €
April – Dezember 2009	924,70	1.330,00
2010	12.394,20	12.685,00
2011	9.552,25	10.722,02
2012	15.164,30	16.815,82
2013	28.279,34	27.286,20
2014	44.786,19	49.322,68
2015	22.661,65	17.004,19
2016	7.708,29	15.863,84
2017	7.025,00	10.992,15
2018	16.623,67	19.754,17
2019	22.791,77	21.007,93
2020	10.157,23	10.697,54
2021	15.000,00	15.000,00
2022	15.000,00	15.000,00

Thematische Prioritäten	2022
1. Präzedenzfälle schaffen	
1. a) Strategische Klagen auswählen	
1. b) Strategische Klagen führen	
1. c) Urteile nachbereiten	
1. d) Kompetenzen entwickelt und ausgebaut	
2. Einfluss nehmen	
2. a) Handlungspotenziale ausloten	
2. b) Lobbyarbeit durchführen	
2. c) Arbeit des BUG 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	2022
4. Struktur des BUG stärken	
Kompetenten Arbeitsstab aufbauen	
Kompetenzen der Mitgliedschaft nutzen	
Interne Entscheidungen transparent fällen	
5. Personelle Planung und Evaluierung gewährleisten	
Systematische und strategische Planung gewährleisten	
Jährliche Arbeitsprogramme gewährleisten	
Qualitätssicherung und Evaluierung sichern	
Jährliche gesteckte Ziele erreichen	
Kompetenzen der Mitarbeiter*innen erhöhen	
6. Finanzmittel sichern	
Förderung sicherstellen	

Weiß: keine Priorität
Hellgrau: geringe Priorität
Dunkelgrau: mittlere Priorität
Schwarz: absolute Priorität