

# NEWSLETTER

**B**üro zur  
**U**msetzung von  
**G**leichbehandlung e.V.



**Diskriminierung  
muss man  
nicht  
hinnehmen!**

## Die einundzwanzigste Ausgabe des BUG Newsletters

Das BUG veröffentlicht zwei- bis dreimal jährlich einen kleinen Newsletter. Dieser stellt kurz und bündig die gegenwärtigen Aktivitäten des BUG dar. Wer sich hierfür noch nicht angemeldet hat, ist herzlich eingeladen, dies zu tun. Senden Sie bitte eine E-Mail an [vera.egenberger@bug-ev.org](mailto:vera.egenberger@bug-ev.org).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre der einundzwanzigsten Ausgabe des BUG-Newsletters und würden uns über die Verbreitung des Newsletters bei Kolleg\*innen und Interessierten freuen.

## Aktuelle Entwicklungen

➔ Am 17.08.2021 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 15 Jahre alt geworden. Das AGG dient vor allem dem rechtlichen Schutz von Personen, die im Arbeitsleben, alltäglichen Geschäften und teilweise im Bereich Wohnen durch Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, benachteiligt werden.

➔ Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“ veröffentlichte im Juni das Leitbild „Berlin vermietet fair!“. Alle Vermieter\*innen können das Leitbild unterzeichnen. Durch die Umsetzung des Leitbildes tragen sie zu einer diskriminierungsarmen Bewerbung, Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum bei und gehen eine Selbstverpflichtung ein, die neun Leitsätze zu achten und umzusetzen. Wohnungswirtschaftliche Verbände und andere zivilgesellschaftliche Akteur\*innen können sich als Unterstützer\*innen dem Leitbild verpflichten und es verbreiten.

Als Kooperationspartner unterstützt das BUG die Fachstelle mit seiner Expertise bei der Begleitung von Klagen im Diskriminierungsbereich. Als Mitglied des Fachbeirats der Fachstelle war das BUG an der Entwicklung des Leitbilds beteiligt, zusammen mit anderen Akteur\*innen aus der Zivilgesellschaft (insbesondere aus der Antidiskriminierungsberatung), aus der Wohnungswirtschaft und relevanten Fachverwaltungen.

Vorschläge zur Umsetzung, Informations- und Werbematerial finden Sie [hier](#).

➔ Zum ersten Mal wurde am 17.05.2021 die Stelle einer Anti-Rassismus Koordinator\*in der EU durch Michaela Moua besetzt. Die Stelle wurde im Rahmen des Aktionsplans gegen Rassismus geschaffen.

Zur Bekämpfung von Rassismus soll die Aufgabe des Amtes insbesondere die Förderung als auch Sicherstellung der Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten, nationalen Menschenrechtsverteidiger\*innen und Betroffenen selbst umfassen. Dadurch soll die im Aktionsplan angestrebte konstruktive und grenzüberschreitende Rassismusbekämpfung ermöglicht werden.

Das ENAR hat dazu ein Statement abgegeben, wie eine politische Arbeit in Zukunft aussehen könnte. Dieses finden Sie [hier](#).

➔ Am 22.04.2021 wurde die Gesetzesänderung der § 61 II BBG und § 34 II BeamtStG beschlossen. In den Normen wird das äußere Erscheinungsbild von Beamt\*innen geregelt. Grund für die Gesetzesänderung war unter anderem die Entscheidung des BVerwG 2 C 25.17 vom 17.11.2017. Dabei stellte das Gericht fest, dass es wegen des erheblichen Grundrechtseingriffs für ein Verbot zum Tragen von Tätowierungen durch Beamt\*innen an einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage fehle. Nunmehr bilden die § 61 Abs. 2 BBG und § 34 II BeamtStG solch eine Ermächtigungsgrundlage, um das Tragen bestimmter Kleidungsstücke und Objekte - auch religiöser Art - einzuschränken oder zu untersagen. Umstritten war die Änderung des Gesetzes besonders deshalb, da von den Kritiker\*innen in dieser Regelung die Gefahr eines faktischen Kopftuchverbots für Beamt\*innen gesehen wird.

## Aktuelle Klagen

➔ Das BUG begleitete ein Beschwerdeverfahren, das im Rahmen einer außergerichtlichen Schlichtungsstelle der Berliner Sparkasse durchlaufen wurde. Die Berliner Sparkasse nutzt hierfür die Verbraucherschlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV).

Das BUG beantragte für die betroffene Person die Streitbeilegung zu einem Fall, bei dem die Anpassung an eine genderneutrale Sprache im gesamten Kundenkontakt gefordert wurde. Unter anderem sollte so der Vorname der nicht-binären Person durch einen Unterstrich in den Kontodaten bei der Berliner Sparkasse ergänzt werden.

Zu einer Streitbeilegung durch Einigung ist es jedoch nicht gekommen. Als Begründung wurde vorgetragen, dass die Sparkasse Berlin zu einer Namensänderung ohne hinreichendes Legitimationsdokument aufgrund des § 8 I GwG nicht berechtigt wäre.

Bezüglich der Umsetzung genderneutraler Sprache wurde angeführt, dass sich die Berliner Sparkasse im internen Geschäftskontakt zwar darum bemühe, individuelle Lösungen im Massengeschäft aber nicht möglich seien. Zudem wurde darauf verwiesen, dass ab Juli 2021 die Anrede im Online-Banking Verfahren ausblendbar sei. Weitere Maßnahmen zur Umsetzung genderneutraler Sprache seien ebenfalls in Arbeit. Das BUG wird nun prüfen, was dies im Detail bedeutet.

➔ Bezüglich des [durch das BUG begleiteten Gerichtsverfahrens am Landgericht Frankfurt/Main](#) (Az. 2-13 O 131/20) gegen die Deutsche Bahn (DB) wurde Revision eingelegt. Im Oktober 2019 war es für die klagende Person nur möglich gewesen, eine binäre Registrierung unter Angabe des männlichen oder des weiblichen Geschlechts auf der Internetseite der DB vorzunehmen. Zuletzt stufte das Gericht die Vorgehensweise der DB als Persönlichkeitsrechtsverletzung ein, wies einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG wegen fehlender Diskriminierung jedoch ab. Der Gerichtstermin für die erfolgreich eingelegte Berufung wird voraussichtlich im Winter 2021 stattfinden.

➔ Das BUG begleitet den [Fall eines Schwarzen Deutschen](#), der einer verdachtsunabhängigen Personenkontrolle durch die Bundespolizei im Saarland unterzogen wurde, während er rauchend vor seinem Haus stand. Das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes hatte die Klage abgewiesen und kein verbotenes Racial Profiling festgestellt. Dagegen war die Revision vor dem Bundesverwaltungsgericht des Saarlandes teilweise erfolgreich, weshalb der Fall an das Oberverwaltungsgericht zurückverwiesen wurde. Zuletzt ging es in einer mündlichen Verhandlung am 8. Juli 2021 um die Frage, ob die bundespolizeiliche Identitätsfeststellung und der anschließende Datenabgleich aufgrund des konkreten Lagebildes rechtswidrig waren und wie das Lagebild zu dokumentieren ist. Nach

Beschluss des Gerichts wurde die Sache vertagt, da dem Kläger zunächst „ungeschwärzte“ Lagebilder zugestellt werden müssen. Diese waren bislang durch die Bundespolizei nur in geschwärzter Form zugänglich gemacht worden.

## Aktivitäten

Das BUG war auch wieder in den letzten Monaten in vielen Bereichen aktiv.

- ➔ Das Dossier zur kollektiven Klageunterstützung durch Verbände informiert über Möglichkeiten der Klageunterstützung durch Verbände in Deutschland und Europa. [Hier](#) gelangen Sie zum Dossier.
- ➔ Das BUG hat die dritte Auflage des Konzepts zur Ausgestaltung innerbetrieblicher Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fertiggestellt. Dieses können Sie [hier](#) einsehen.
- ➔ Das [Dossier zum Thema trans\\* Personen](#) ist nun auf der Internetseite des BUG eingestellt.
- ➔ Derzeit befinden sich das Dossier zu Sinti\*zze und Rom\*nja in Arbeit.
- ➔ Das Dossier zu Assoziierter Diskriminierung befindet sich gleichermaßen in Arbeit und wird in absehbarer Zeit veröffentlicht werden.

## Internes

- ➔ Der [Twitter Account](#) des BUG bietet regelmäßige Informationen zu aktuellen Aktivitäten, Themenschwerpunkten und den durch das BUG unterstützte Klagen. Bei Interesse folgen Sie uns gerne unter @BUG\_eV\_ auf Twitter.
- ➔ Wieder wurde das BUG von vielen Praktikant\*innen unterstützt, bei denen wir uns ganz herzlich für ihre Mitarbeit bedanken:

Lydia Heinicke hat juristische Recherchen für das BUG übernommen und bei der Satzentwicklung unterstützt sowie an dem Dossier zu assoziierter Diskriminierung mitgewirkt. Dilara Dogan half bei der Übersetzung des Dossiers zur kollektiven Klageunterstützung durch Verbände und 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. 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 arbeitet am Dossier zu positiven Maßnahmen im Vereinigten Königreich und den Niederlanden. Maria Lorenzen überarbeitet das Dossier zu religiöser Diskriminierung und recherchiert zum Klagerecht gem. § 17 II des AGG als auch zu systemischen Rassismus, „unconscious bias“ und Mikroaggressionen. Lea Sternberg übersetzt und führt das Dossier zu positiven Maßnahmen weiter, erstellt Ausdruckversionen unterschiedlicher Dossiers und hilft bei der Auswahl der Social media Beiträge mit. Jan Wiemers hat finale Änderungen an dem Dossier zu assoziierter Diskriminierung vorgenommen und erstellt das Arbeitsprogramm für 2022. Kira Githaka arbeitet am Dossier zu indirekter Diskriminierung.

## **Kontakt**

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.  
Greifswalder Str. 4 - Haus der Demokratie und Menschenrechte  
10405 Berlin  
Telefon: 0049 (0) 30 688 366 18  
Fax: 0049 (0) 30 311 603 73  
Email: [info@bug-ev.org](mailto:info@bug-ev.org)  
Website: [www.bug-ev.org](http://www.bug-ev.org)

Das BUG ist ein gemeinnütziger Verein, der Menschen, die Diskriminierungen erlebt und sich dazu entschieden haben dagegen zu klagen, unterstützt. Dabei liegt der Fokus auf strategischen Klagen, die nicht nur einzelnen Personen, sondern einer ganzen Gruppe zugute kommen. Nach § 23 AGG erfüllt das BUG die Voraussetzungen als Beistand vor Gericht aufzutreten. Das BUG ist außerdem in Berlin als verbandsklageberechtigter Antidiskriminierungsverband im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) anerkannt. Das BUG ist Mitglied im Paritätischen und im Europäischen Netzwerk gegen Rassismus (ENAR).