

## **Tätigkeitsbericht des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) für den Zeitraum Januar bis Dezember 2018**

### **1. Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung**

Im Jahr 2018 haben bis Ende Oktober 23 Personen Kontakt mit dem BUG aufgenommen, um Beratung zu erhalten, ob in ihrer Situation eine Diskriminierungsklage angemessen erscheint. Aus diesen Anfragen hat sich für das BUG in diesem Jahr ein neuer Fall ergeben.

Die folgenden Klagen wurden 2018 vom BUG unterstützt:

#### **a) Gerichtsverhandlungen zu ‚Racial Profiling‘ (3)**

Anfang Januar 2014 wurde ein Wissenschaftler in Bayern wegen seiner Hautfarbe im Zug kontrolliert (1). Eine zweite Person war im November 2013 am Bahnhof Bochum von Beamten der Bundespolizei kontrolliert worden (2). Außerdem war im November 2013 ein dunkelhäutiger Mitarbeiter der GIZ in Grenznähe einer verdachtsunabhängigen Personenkontrolle unterzogen worden (3). Die Kontrollen wurden auf der Grundlage des § 23 BPolG durchgeführt. Die Betroffenen fühlten sich diskriminiert und legten mit der Unterstützung eines Anwaltes und des BUG eine Fortsetzungsfeststellungsklage bei den jeweiligen Verwaltungsgerichten ein.

Bis Oktober 2018 haben zwei Verhandlungen stattgefunden. Fall 2 wurde am 07.08.2018 beim Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen verhandelt. Die Klage wurde zugunsten des Klägers entschieden. Zwischenzeitlich hat die Bundespolizei Revision beantragt. Dies wird von Seiten des BUG begrüßt, da im Urteil eine Referenz zum Einsatz von Statistiken zur Dokumentation vor erhöhtem straftätigem Verhalten eingefügt ist, die verfassungsrechtlichen Standards nicht standhält. Fall 3 wurde am 19.02.2018 beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in Mannheim verhandelt und zugunsten des Klägers entschieden. Dieses Urteil ist zwischenzeitlich rechtskräftig.

### **b) Klage wegen religiöser Diskriminierung im Rechtsreferendariat (1)**

Im Frühjahr 2015 begann die Klägerin im Rahmen ihres Rechtsreferendariates ihre Gerichtstation. Ihr wurde auferlegt, ihr Kopftuch abzunehmen, oder sie würde von hoheitlichen Aufgaben ausgeschlossen. Die Betroffene legte eine Anfechtungsklage ein, die sie später in eine Fortsetzungsfeststellungsklage umänderte. Das BUG sagte eine Beistandschaft im Sommer 2015 zu. Die Verhandlung fand am 30. Juni 2016 beim Verwaltungsgericht in Augsburg statt. Das Urteil sieht die Auflage als illegitim an, weil hierfür keine rechtliche Grundlage vorhanden sei. Der Freistaat Bayern als Beklagte legte 2017 Berufung ein. Am 07.03.2018 fand beim Bayerischen Verwaltungsgerichtshof in München die zweitinstanzliche Verhandlung statt. Das Urteil wurde zu Gunsten des Freistaates Bayern gefällt. Zwischenzeitlich hat das BUG im Einvernehmen mit der Klägerin die Revision beantragt.

### **c) Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung wegen Kirchenaustritt (1)**

Die Betroffene hatte sich im Mai 2018 erfolgreich auf eine Sekretariatsstelle bei einer Studentengemeinde in katholischer Trägerschaft beworben. Die Stelle war zugesagt worden und ein Arbeitsbeginn verabredet. Beim Ausfüllen des Personalbogens gab die Klägerin wahrheitsgemäß an, sie sei aus der katholischen Kirche ausgetreten und in die evangelische ein, da sie ihren Wohnsitz von einer katholischen in eine evangelische Gemeinde verlegt hatte. Sie wolle ihren Kindern einen ungehinderten Zugang zum Gemeindeleben ermöglichen. Der Fall konnte in Zusammenarbeit mit Rechtsanwalt Klaus Bertelsmann vorgelegt werden. Am 14.09.2018 fand der Gütetermin beim Arbeitsgericht in Pforzheim statt. Einer gütlichen Einigung wurde nicht zugestimmt.

## **2. Lobbying und konzeptionelle Arbeit**

### **a) LADG Stellungnahme**

Im Sommer 2018 wurde der Entwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin veröffentlicht. Das BUG legte eine eigene Stellungnahme vor und trug federführend zur Erstellung einer gemeinsamen Stellungnahme von Berliner Organisationen bei.

### **b) Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle**

Im Spätsommer wurde ein Treffen mit Fachleuten zur Entwicklung eines Konzeptes für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle durchgeführt. Daraus entwickelte das BUG einen Antrag an die ADS, der vorsieht, bis Frühjahr 2019 ein umfassendes Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle zu erarbeiten. Expert\*innen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Personalvertretung, Antidiskriminierung und AGG werden eingebunden. Der Antrag wurde positiv von der ADS eingeschätzt, und drei Fokusgruppen werden im Herbst noch durchgeführt.

### **3. Netzwerkarbeit**

Im Jahr 2018 musste die Netzwerkarbeit eingeschränkt werden, da die Geschäftsführerin nur noch eine begrenzte Anzahl von Stunden im BUG Büro anwesend sein konnte. Die Teilnahme an Veranstaltungen wurde zumeist durch Praktikant\*innen abgedeckt.

Das BUG war auch 2018 in die Vorbereitung und Durchführung des Netzwerkes Anti-Diskriminierungs-Recht involviert. Zunächst war für Juni 2018 eine Sitzung vorbereitet worden. Da jedoch nur wenige Anmeldungen eingingen, wurde die Sitzung auf den 31.08.2018 verschoben. Themenschwerpunkt war die Entgelt-Ungleichbehandlung. Mehrere externe Fachleute wurden eingeladen, um den in sich komplexen Sachverhalt zu erläutern.

### **4. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit**

#### a) Presse

2018 hat das BUG mehrere Pressemeldungen im Zusammenhang der Gerichtsverhandlungen veröffentlicht. Es wurden zwei Pressespiegel zu den ‚Racial-Profilings‘-Verhandlungen erstellt, die auf der BUG-Webseite veröffentlicht sind.

#### b) Webseite des BUG

Durch die hervorragende Arbeit von Clara Hofmann konnte die Webseite 2018 regelmäßig in Deutsch und Englisch überarbeitet und ergänzt werden. Seit Beginn des Jahres wurde die Webseite bis Anfang Oktober 23767-mal angeklickt, und 1125-mal wurden Dokumente heruntergeladen.

#### c) Facebook

Außerdem hat das BUG wöchentlich Facebook-Einträge über seine Arbeit eingestellt. Das BUG hat nun 391 Followers.

#### d) Newsletter

Im Berichtszeitraum hat das BUG im Februar und im August 2017 einen Newsletter veröffentlicht. Die Zahl der Abonnent\*innen ist durch die Anforderungen an die Datenschutzgrundverordnung auf 37 abgesunken.

#### e) Dossiers

2018 hat das BUG weitere Dossiers erstellt oder bestehende ergänzt. Das äußerst umfangreiche Dossier zu ‚Öffentlichen Gleichbehandlungsverpflichtungen‘ wurde mit einem Kapitel zu Südafrika erweitert. Außerdem wurde an einem Dossier zu ‚Sinti und Roma in Deutschland‘ und zu ‚Angemessenen Vorkehrungen‘ gearbeitet. Darüber hinaus wurde im Sommer das Dossier zu ‚Positiven Maßnahmen‘ fertiggestellt.

## **5. Mitgliedschaft in Netzwerken**

Das BUG hat regelmäßig an den Sitzungen des ‚Netzes gegen Rassismus‘ und soweit möglich beim ‚Forum gegen Rassismus‘ teilgenommen.

Die Mitgliedschaft in ENAR wurde wieder stärker betrieben und bei einer thematischen Veranstaltung zu Intersektionalität und der Generalversammlung und Jubiläumsveranstaltung zum 20-jährigen Bestehen des Netzwerkes teilgenommen.

Das BUG hat sich 2018 entschlossen, die Mitgliedschaft beim Paritätischen Berlin aufrecht zu erhalten. Hierdurch besteht die Möglichkeit, kleinere Förderbeträge zu beantragen.

## **6. Finanzen**

Bereits in den letzten Jahren zeichnete sich ab, dass keine solide Förderung für das BUG zu gewährleisten ist. Seit Spätsommer 2015 ist die Geschäftsführerin in Teilzeit anderweitig angestellt und führt das BUG in Teilzeit ehrenamtlich weiter. Laufende Kosten werden weitestgehend durch Spenden und Honorare, die die Geschäftsführerin für Vorträge oder Moderationen erhält, abgedeckt. Durch kleine Fördersummen durch den Paritätischen können laufende Kosten nun annähernd abgedeckt werden.

## **7. Fundraising**

Für 2018 wurde keine ausdifferenzierte Fundraising-Strategie erarbeitet, da kontinuierliches Fundraising aus Kapazitätsgründen nicht durchgeführt werden kann. Dies war außerdem in der Vergangenheit nur bedingt zielführend und hat überproportional viel Zeit in Anspruch genommen. Anträge wurden nur dort gestellt, wo wahrscheinlich erschien, dass Anträge in der Erstellung nur wenig Zeit in Anspruch nehmen, und wo damit gerechnet werden konnte, auch wirklich Mittel zu erhalten. 2018 konnten circa 4.000 Euro vom Paritätischen und 12.000 Euro für die Erstellung des Konzeptes innerbetrieblicher Beschwerdestellen eingeworben werden.

## **8. Praktikant\*innen**

Seit Januar 2018 hat das BUG regelmäßig Praktikant\*innen in seine Arbeit eingebunden. Julia Henriette Franken, Meret Noll und Ehsan Hosseinzadeh haben ein umfangreiches Dossier zu ‚Positiven Maßnahmen‘ erarbeitet, welches von Evelyn Finger zusammengeführt und weiterbearbeitet wurde. Pia Borsig recherchierte zum Thema Trans\*- und Inter\*Personen im deutschen und internationalen Recht und den Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen. Margarethe Hattingh verfasste ein Dossier zu ‚Angemessenen Vorkehrungen‘, Celine Couronne und Kaoutar Charjane erstellten das Dossier zur ‚Lebenssituation von Sinti und Roma in Deutschland‘, Lena Kleist schrieb das Konzept für die Jubiläumsfeier und arbeitete am Arbeitsprogramm des BUG für das Jahr 2019, Korina Katsaouni arbeitete an einem Dossier zu Intersektionalität, Rania Mattar und Selina Sellemerten schrieben ein Dossier zu Gleichbehandlungsverpflichtungen staatlicher Institutionen in Südafrika, Giovanni Vavalle

recherchierte zu ‚Racial Profiling‘, Annika Bebenroth erstellte einen ‚Leitfaden zu Strategischer Prozessführung‘ und Marilu Fink übersetzte mehrere Texte und recherchierte zu verschiedenen Gesetzentwürfen und zu arbeitsrechtlichen Urteilen. Stella Zwerger besprach AGG-Urteile, um diese auf der BUG-Webseite vorzustellen, und Defne Tuner erarbeitete eine BUG-Stellungnahme zum Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin. Suhair Sharqawi übersetzte relevante Texte der Webseite ins Arabische.

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

Im Oktober 2018 waren nach wie vor circa 2.500 Euro im Rechtshilfefonds. Hiermit könnte zukünftig eine Klage unterstützt werden.

### b) Arbeitsprogramm 2019

Im Sommer hat Lena Kleist gemeinsam mit Vera Egenberger das Arbeitsprogramm 2019 erarbeitet und fertiggestellt. Dieses wird bei der 11. Vorstandssitzung am 10.11.2018 verabschiedet.

Oktober 2018