

Arbeitsprogramm 2026

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

Dieses Arbeitsprogramm wurde von Vera Egenberger erstellt. Es wird vom Vorstand des BUG bei der 18. Vorstandssitzung am 15. November 2025 verabschiedet.

Datum: 05.11.2025

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung.....	2
B. Situationsanalyse	2
C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes	4
D. Das Leitbild des BUG	4
1. Vision.....	4
2. Mission	5
3. Die Grundprinzipien der Organisation	5
4. Das Motto der Organisation: ‚Klagen statt jammern‘	6
E. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung.....	6
F. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2024 bis 2026.....	8
G. Strategische Ziele für 2024 bis 2026	10
H. Programmatische Aktivitäten in 2025	12
1. Programmatische Ziele	12
1.1. Präzedenzfälle schaffen	12
1.2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung	26
1.3. Synergien erreichen	36
1.4. Nicht voraussehbare Unternehmungen.....	41
2. Strukturelle Aktivitäten 2025	42
2.1. Struktur des BUG stärken.....	42
2.2. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten.....	44
2.3. Finanzmittel sichern.....	45
Anhang 1.....	48
Anhang 2.....	49

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 94 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 17. Arbeitsprogramm des BUG nach seiner Gründung und deckt den Zeitraum Januar bis Dezember 2026 ab.

Vorrangiges Ziel des vorliegenden Arbeitsprogrammes (AP) ist es, die Aktivitäten des BUG im Jahr 2026 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 Wörter mit der Sternchen-Form (*) gegendert. Ansatz dieser Sprachform ist es, nicht nur die binäre, sondern alle Formen der Geschlechtlichkeit zu repräsentieren.

B. Situationsanalyse

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Es resultierte aus den verschiedenen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/43, 2000/78 und 2002/73 etc. Obwohl die Bundesrepublik hierzu nicht verpflichtet gewesen wäre, hat sie das AGG über den in den Richtlinien gesetzten Mindeststandard hinaus umgesetzt. Es dauerte verhältnismäßig lange, bis die ersten Klagen vor die Gerichte gebracht wurden. Erst seit 2010 erscheint die Zahl der Klagen nun zuzunehmen, wobei man aber immer noch nicht von der 2006 prophezeiten Klageflut sprechen kann. Von 2006 bis Herbst 2025 waren dies circa 4.800 AGG-Klagen zu allen Gründen der Diskriminierung, die über die JURIS-Datenbank abgerufen werden konnten.

Obwohl im Beschäftigungsbereich viel geschult wurde und die Anwält*innen und Richter*innen angeblich im AGG fortgebildet wurden, ist dies in der gerichtlichen Praxis nur bedingt wahrnehmbar. Strategische Potentiale von Diskriminierungsklagen wurden mitunter nicht genutzt oder gar vertan, da der*die betraute Anwält*in das AGG nicht

angemessen zu nutzen vermochte. Es gibt aber auch viele positive Beispiele, die dazu beigetragen haben, Diskriminierungsfallkonstellationen klar zu benennen und vor Gericht zu verurteilen. Auch Klärungen zur Interpretation des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch das Bundesarbeitsgericht oder den EuGH wurden in den letzten Jahren zunehmend vorgenommen.

Es sind nun 19 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 AGG Reform wurde nun in 2023 von Seiten des Justizministeriums erwartet. Hierzu konnten in 2022 in Zusammenarbeit mit dem advd bereits Vorarbeiten geleistet werden. Eine Ergänzungsliste von Änderungsvorschlägen wurde gemeinsam mit anderen NGOs zusammengestellt. In 2023 wurde dann Lobbyarbeit notwendig, um aus der zivilgesellschaftlichen Perspektive notwendige Änderungen zu platzieren. Zum Zeitpunkt der Entwicklungen des Arbeitsprogrammes 2026 war ein Reformentwurf noch nicht veröffentlicht.

2020 wurde nun nach längerer Vorlaufphase das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet. Es schließt die Lücke zwischen den Anforderungen der europäischen Richtlinien und dem im Zivilrecht verankerten AGG und deckt auf Berliner Ebene staatliches Handeln ab. Das Landesantidiskriminierungsgesetz eröffnet eine Klageführung durch Verbände (Prozessstandschaft und Verbandsklage). Das BUG hat sich in 2020 auf der Liste der klagefähigen Verbände registrieren lassen und beabsichtigt in den kommenden Jahren auch in Berlin Klagen im Rahmen des LADG zu unterstützen.

Das BUG hat bis 2025 ein klares und ansehnliches Profil aufbauen können. Es hebt sich von anderen Organisationen ab und bearbeitet ein spezifisches Terrain. Der Strategische Plan des BUG und die darauf aufbauenden jährlichen Arbeitsprogramme (AP) haben dazu beigetragen, seinen klar gezeichneten Arbeitsauftrag darzustellen.

Da nach wie vor keine Förderung für das BUG zur Verfügung steht, ist auch für 2026 keine verbindliche Aussage zu treffen, wie viele Mittel der Verein im Jahr 2026 zur Verfügung haben wird. Hiervon jedoch hängt die Intensität der durchgeführten Aktivitäten ab. Die im AP aufgelisteten Arbeiten weisen das Niveau aus, das erreicht werden könnte, wenn etwa zwei Personen Vollzeit zur Verfügung stünden. Hiervon kann im Moment jedoch nicht ausgegangen werden. 2026 wird die (ehrenamtliche) Leitung mit einer 1/3-Stelle durch Vera Egenberger abgesichert. Alexander Tischbirek übernimmt juristische Aufgaben nach Bedarf. Clara Hofmann kümmert sich bei Gelegenheit um die Webseite des BUG. Doris Loetz übernimmt bei Bedarf Aufgaben des Sekretariats. Praktikant*innen unterstützen die Arbeit des BUG und übernehmen einen beträchtlichen, aber unentgeltlichen Anteil, der im BUG durchgeführten Arbeiten. Darüber hinaus kann auf eine Zahl von Unterstützer*innen zurückgegriffen werden. Freiwillige bringen ihre zumeist juristische Fachkompetenz ein und unterstützen die Begleitung der Klagen.

Basierend auf der Erfahrung der letzten Jahre wird nun nur noch begrenzt dort Fundraising durchgeführt, wo dies realistischerweise zu einer Förderung führen könnte. Die Erfahrung zeigt, dass Förderanträge nur in sehr seltenen Fällen zu einer Bewilligung führten, jedoch einen beträchtlichen Zeitaufwand bedeuteten. Dieser Aufwand musste in der Vergangenheit vom Einsatz für Klagen und Öffentlichkeitsarbeit abgezweigt werden. Ggf. wird das BUG in 2026 wieder in eine Projektförderung zu Diskriminierung in der Schule involviert sein, wofür Projektmittel zur Verfügung stehen.

Diesbezüglich weist das vorliegende AP einen Maximalansatz aus, der nicht notwendigerweise erreicht werden kann.

C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes

Ziel und Zweck dieses Arbeitsprogrammes ist es, die Ziele und Aktivitäten im Jahr 2026 zu benennen. Das AP lehnt sich eng an die im Strategischen Plan 2024 – 2026 gesteckten Ziele und Themenbereiche an. Es weist konkrete Aktionen aus und benennt die Ziele, die nach Abschluss der jeweiligen Aktivitäten erreicht sein sollen.

Arbeitsprogramme werden jährlich von der Geschäftsführung erstellt und bei der jährlichen Vorstandssitzung beschlossen. Das Arbeitsprogramm übernimmt die Struktur des Strategischen Plans (SP). Außerdem wird – wo sinnvoll – in den Berichten an den Vorstand und die Mitglieder diese Systematik fortgeschrieben. Die Haushaltspläne und die Finanzberichte folgen dem gleichen Muster. Dies erlaubt eine systematische Berichterstattung und Auswertung der gesteckten Ziele.

Das Arbeitsprogramm unterstützt den Vorstand und die Geschäftsführung dabei, Aktivitäten zu lenken und nachzuhalten. Es kann außerdem nach seiner Verabschiedung durch den Vorstand auch extern genutzt werden. Diese Fassung ist bei Interesse potentiellen Förder*innen und Interessierten auf der Webseite zugänglich.

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. Das Leitbild des BUG

1. Vision

Die Organisation verfolgt die Vision, Deutschland zu einer weitgehend diskriminierungsfreien Gesellschaft zu machen, deren proklamierte Prinzipien der Gleichstellung und Gleichbehandlung der in Deutschland lebenden Menschen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens verwirklicht sind.

2. Mission

Das Büro treibt die Nutzung, Umsetzung und Stärkung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes voran und stellt hierfür in strategisch wichtigen Fällen rechtliche Hilfe zur Verfügung. Dies geschieht durch die Durchführung von Prozessen und Gerichtsverfahren, die auch darauf ausgerichtet sind, Rechtssicherheit zu schaffen und eine Rechtsfortbildung anzustoßen. Das Büro setzt sich für die politische, soziale und rechtliche Umsetzung von Musterentscheidungen ein, um diskriminierende Strukturen, Regeln und Handlungsweisen weitgehend zu beenden. Dies geschieht auch durch Lobbyarbeit und Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Durch die sinnvolle Vernetzung relevanter Akteur*innen stößt das BUG die Entwicklung von Synergien an und unterstützt strategischen und taktischen Austausch.

3. Die Grundprinzipien der Organisation

„Den Menschenrechten und der Gleichstellung verpflichtet – unabhängig handeln“

Die Organisation basiert auf der Überzeugung, dass alle Menschen vor Recht und Gesetz gleich sind und deshalb in vergleichbaren Situation gleich und in nicht vergleichbaren Situationen unterschiedlich behandelt werden müssen. Dabei ist es notwendig, das Gleichheitsversprechen auch in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchzusetzen. Das Völkerrecht und die Menschenrechte¹, im Besonderen die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung (CERD), die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) und die Europäische Menschenrechtskonvention (mit ihrem 12. Zusatzprotokoll) sowie die europäische Rechtsordnung werden neben dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland als Bezugsrahmen anerkannt und genutzt. Bezugspunkt ist insbesondere auch das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, das in der Grundrechtecharta und im EU-Recht ausdrücklich niedergelegt ist.

Die Organisation ist strukturell unabhängig und handelt frei von politischen Parteien oder Stiftungen, Tendenzbetrieben² und regierungsnahen oder der Regierung zugehörigen Institutionen. Die vom BUG durchgeführte Arbeit erfordert im Besonderen eine strikte Unabhängigkeit von staatlichen Strukturen. Diese ist notwendig, um die Arbeit uneingeschränkt und ausschließlich der Umsetzung von Gleichbehandlung verpflichtet durchzuführen, wie sie insbesondere in den europarechtlichen Vorgaben und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) niedergelegt ist.

Darüber hinaus wahrt das BUG die Interessen der von ihm vertretenen Personen mit Diskriminierungserfahrung(-en), und wird diese in allen seinen Aktivitäten zu schützen versuchen. Falls so gewünscht, bleiben vertretene Personen anonym. Das BUG setzt geltendes Recht bezüglich des Schutzes persönlicher Daten vollständig um.

¹ Diese sind in UN-Konventionen und -Verbindungen verbrieft und decken die Bereiche der ökonomischen, sozialen, kulturellen, zivilen und politischen Rechte ab. Außerdem sind die Rechte von besonders zu schützenden Gruppen wie Frauen, Kinder, Behinderte, „ethnischen“ Minderheiten und Migrant*innen niedergelegt.

² Tendenzbetriebe in diesem Sinne sind Organisationen, die für bestimmte politische, religiöse, weltanschauliche, philosophische oder andere Einstellungen stehen.

4. Das Motto der Organisation: ‚Klagen statt jammern‘

Das BUG sieht es als sein Motto an, sich nicht lediglich verbal über eine untragbare Situation (in unserem Falle diskriminierende Handlungen im Sinne des AGG) zu beschweren oder zu lamentieren, sondern aktiv diese Missstände zu beenden. Das BUG möchte mit seinem Motto Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, aus ihrer „Opferrolle“ lösen und ihnen zeigen, dass mit gerichtlichen Klagen und begleitender Lobbyarbeit das vermeintliche Schicksal bearbeiten und in die eigenen Hände nehmen kann. Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung wird nicht ‚jammern‘, sondern Klagen führen.

E. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung

Die Organisation basiert auf dem Verständnis eines expliziten Menschenrechtsansatzes³, 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 Konzepte⁴
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

³ Der einen sozialpädagogischen oder betruerischen Ansatz weitgehend ausschließt.

⁴ Ein juristisches Konzept ist beispielsweise das Verbot der „Viktimisierung“ oder die teilweise Umkehr der Beweislast.

10. Förderung der Versachlichung der deutschen Debatte um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Diese Ziele beruhen auf dem Verständnis, dass eine zunehmende Zahl von Klagen bei Gerichten die verschiedenen Rechtskonzepte anhand von Diskriminierungsfällen klärt und Präzedenzfälle schafft. Die Gerichte werden auf dieser Basis neue Fälle aufgrund der bereits erarbeiteten Analyse beurteilen und entscheiden und damit eine neue Rechtspraxis herstellen. Anwält*innen können dann die erarbeiteten Argumentationslinien in neuen Fällen einsetzen. Dies führt zu einer verstärkten Rechtssicherheit.

Die begleitende Informationsarbeit des BUG schafft eine Grundlage dafür, dass Entscheidungen von Musterprozessen bei Anwält*innen und Personen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, bei Politiker*innen und in den Medien etc. bekanntgemacht werden. Die Lobbyarbeit des BUG nimmt Einfluss auf Entscheidungsträger*innen und politische Entscheidungen, die relevant sind für die Gleichstellungsarbeit. Eine Kooperation mit anderen Gleichstellungsverbänden ist ausdrücklich gewünscht und gesucht.

Um diskriminierendes Verhalten langfristig zu ändern, wird das BUG – wenn nötig – öffentliche Debatten entfachen und auch auf das Image von diskriminierenden Institutionen einwirken. Hierfür müssen jedoch diskriminierende Strukturen und Regeln analysiert werden. Wenn es hilfreich erscheint, sollen sie dann auch ggf. öffentlich angeprangert werden, jedoch nicht, ohne Alternativen anzubieten.

Es ist dezidiertes Ziel, Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsanbieter*innen anzuregen, Regelungen und Gesetze zur Förderung von Gleichbehandlung innerhalb ihrer Strukturen so umzusetzen, dass sie Schritt für Schritt die Möglichkeit der Diskriminierung zurückdrängen und so weit wie möglich unterbinden. Dies kann beispielsweise auch durch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen Ausdruck finden.

F. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2024 bis 2026

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 2026 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 Prozessstandschaft und das Verbandsklagerecht zu nutzen. Das BUG ist dafür seit dem 05.10.2020 als verbandsklagerechtlicher 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 dem 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 sechsten Planungsphase Fälle von rassistischer und ethnischer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum übernehmen und diese bei Gericht als Beistand begleiten. Im Speziellen möchte das BUG gerne § 19 Abs. 3 und 5 des AGG juristisch bearbeiten und hier eine rechtliche Klärung hervorrufen. Im Rahmen der Fach- und Koordinationsstelle „Fair mieten – Fair wohnen“, die von ‚asum‘ koordiniert wird, ist das BUG ein Partner, der im Projektkontext mit einer strategischen Begleitung von Diskriminierungsfällen beim Zugang zu Wohnraum unterstützt.

d. Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/Verbraucherschutz

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 öffentlichen 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 Identität anbieten. (siehe auch Schwerpunkt a))

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 Einschätzung 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 transparenteren Verfahrensregelung für Polizeikontrollen (Ergänzung BRAS 120) ausdrücken. Sollten sich Fälle bezüglich ‚racial profiling‘ in Berlin ergeben, könnte hier das LADG genutzt werden

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 unabhängiger Polizeibeschwerdestellen, wurde vom BUG bereits im September 2016 erarbeitet, dabei wurden Diskussionen und Vorschläge miteinbezogen, die im 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. Außerdem eröffnet die Änderung des Bundespolizeigesetzes ggf. Optionen, um hier aktiv zu werden.
- ii. **Innerbetriebliche Beschwerdestellen** nach § 13 AGG bei Fällen von Diskriminierung in der Beschäftigung

Thematische Schwerpunkte

Das BUG möchte in seiner sechsten Planungsphase das mehrmals überarbeitete Konzept für den Aufbau von innerbetrieblichen Beschwerdestellen weiterentwickeln, nutzen und konkrete Unterstützung anbieten, wo eine solche Stelle aufgebaut werden soll. Dies beinhaltet Unterstützungsinstrumente wie Mustertexte für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, Benennungsurkunden etc. beinhalten.

- iii. Seit 2014 befördert das BUG eine **AGG Novellierung**. Durch den Koalitionsvertrag der gegenwärtigen Bundesregierung ist eine AGG Reform angekündigt worden. Diese soll nun 2026 geschehen. Das BUG wird alle Möglichkeiten nutzen, um konstruktive Vorschläge in die Reform einzubringen. Dies wird als BUG aber auch als Teil des AGG Bündnisses vorgenommen.
- 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 der AGG Reform würde dieser Punkt von BUG aufgegriffen und mit umfassender Informationsarbeit begleitet.

Andere Themen können im Laufe der Zeit an Relevanz gewinnen. Um ein gewisses Maß an Flexibilität zu behalten, werden eingeschränkt auch andere Themen bei den Aktivitäten des BUG berücksichtigt, die nicht im SP aufgelistet sind. Jedoch wird vor Arbeitsaufnahme von neuen Themen analysiert, ob die übergeordneten Ziele des Büros damit erreicht werden können. Nur durch eine stringente Themenbestimmung kann zielführende Arbeit gewährleistet und sichtbare Ergebnisse erzielt werden.

Die hier aufgeführten Aktivitäten erfordern die folgenden Methoden:

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

G. Strategische Ziele für 2024 bis 2026

Die vorrangige Absicht des Strategischen Planes für den Zeitraum 2024 bis 2026 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 6 zugeordnet.

A. Programmatische Ziele

- 1. Präzedenzfälle schaffen (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9)⁵**
- 2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung (1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)**
- 3. Synergien erreichen (1, 2, 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 als auch die Aktivitäten aus, durch die das BUG im Jahr 2025 diese Ziele zu erreichen sucht.

⁵ Die hier angegebenen Zahlen geben an, auf welches der Ziele des BUG (vgl. S. 6) durch die jeweilige Aktivität hingewirkt werden soll.

H. Programmatische Aktivitäten in 2025

1. Programmatische Ziele

1.1. Präzedenzfälle schaffen

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

Das BUG wird sich im Rahmen des vorliegenden AP in 2026 nur bedingt um neue Klagen bemühen. Sollten Kapazitäten bestehen, würden Schwerpunkte gesetzt bei den Themen:

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

Gleichwohl könnten Fallkonstellationen, die außerhalb der genannten Themen liegen, aufgegriffen werden. Es wird dann jedoch im Detail analysiert, ob mit ihnen die vom BUG gesteckten Ziele erreicht werden können.

Wo möglich, werden bei den jeweiligen Klagen die folgenden Sachverhalte zu klären versucht:

- Assoziierte Diskriminierung
- Indirekte Diskriminierung
- Institutionelle Diskriminierung
- Daten als Beweismittel
- Unangemessene Ausnahmeregelungen im AGG
- § 17 (2) kleines Verbandsklagerecht der Gewerkschaften

Die hier gesetzten Schwerpunkte in der Klageführung werden auf der BUG-Webseite dargestellt.

Ziel 1.1.a) 1: Klagen mit strategischem Potenzial wurden an das BUG herangetragen

Aktivität I: Strategische Klagen identifizieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann ⁶	done
i. Beratungsstellen leiten potentiell	√ Beratungsstellen sind mit BUG Themenschwerpunkten vertraut	Vera	1 – 12	

⁶ Angaben in Kalendermonaten

1.1. Präzedenzfälle schaffen

strategische Fälle an das BUG weiter	√ Beratungsstellen kooperieren ohne Konkurrenzgefühl			
	√ Fälle, die an BUG herangetragen werden, passen in das Themenprofil			
ii. Klagewillige Betroffene von Diskriminierung finden das BUG und fragen Unterstützung ab	√ zwei neue Klagen im Jahr 2023		1 – 12	
	√ Sichtbarkeit/Auffindbarkeit des BUG ist ausreichend		1 – 12	
	√ Betroffene sind klagebereit			
	√ Betroffene haben Vertrauen in die Arbeit des BUG			
iii. Fälle entsprechend der Auswahlkriterien analysieren	√ Auswahlkriterien sind ausreichend spezifisch und räumen genug Flexibilität ein	Vera	1 – 12	
	√ Fälle sind auf ihr strategisches Potential abgeklopft	Vera	1 – 12	
	√ Beratungsgespräche (telefonisch, persönlich) sind umfassend, um zu entscheiden, ob Klage begleitet werden soll	Vera	1 – 12	
iv. Strategisch interessante Fälle identifizieren	√ Nur Fälle mit 2/3 der möglichen Bewertung werden vom BUG unterstützt	Vera/Rainer	1 – 12	

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

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i Beratungsstellen und Communities in Berlin wissen über das Angebot von BUG, Klagen im Rahmen des LADS zu unterstützen, Bescheid	√ Infos über die Unterstützungsmöglichkeiten des BUG sind erstellt	Praktikantinnen, Vera	1 – 12	
	√ Infos sind an Beratungsstellen in Berlin ⁷ weitergeleitet	Praktikantinnen, Vera	1 – 12	
	√ Infos sind an Selbstvertretungsverbänden in Berlin verschickt ⁸	Praktikantinnen, Vera	1	

⁷ Türkischer Bund Berlin Brandenburg - Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB), [Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V.](#) (BDB), Amaro Foro, Beratungsstelle für Migrant/innen von Arbeit und Leben Berlin (DGB/VHS), Beratungs- und Interventionsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung (Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.), [Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.](#), [Opferperspektive e.V.](#), [Antidiskriminierungsberatung](#), Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, bei der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

⁸ Z.B. LSDV Berlin Brandenburg, **Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg e.V.**, Amaro Foro, TRiQ

1.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ Infos zu den Unterstützungsmöglichkeiten des BUG sind leicht zugänglich auf der Website eingestellt	Praktikant*innen	1	
ii. Beratungsstellen leiten potentiell strategische Fälle im Rahmen des LADGs an das BUG weiter	√ Beratungsstellen sind mit BUG Themenschwerpunkten vertraut	Vera	1 – 12	
	√ Beratungsstellen kooperieren ohne Konkurrenzgefühl		1 – 12	
	√ Fälle, die an BUG herangetragen werden, passen in das Themenprofil		1 – 12	
iii. Klagewillige Betroffene von Diskriminierung finden das BUG und fragen Unterstützung ab	√ Sichtbarkeit/Auffindbarkeit des BUG ist ausreichend	Vera	1 – 12	
	√ Betroffene sind klagebereit		1 – 12	
	√ Betroffene haben Vertrauen in die Arbeit des BUG		1 – 12	
iv. Fälle entsprechend der Auswahlkriterien analysieren	√ Auswahlkriterien sind ausreichend spezifisch und räumen genug Flexibilität ein	Vera	1 – 12	
	√ Fälle sind auf ihr strategisches Potential abgeklopft	Vera	1 – 12	
	√ Beratungsgespräche (telefonisch, persönlich) sind umfassend, um zu entscheiden, ob Klage begleitet werden soll	Vera	1 – 12	
v. Strategisch interessante Fälle identifizieren	√ Nur Fälle mit 2/3 der möglichen Bewertung werden vom BUG unterstützt	Vera, Rainer	1 – 12	
vi. Prozessstandschaft anbieten	√ Info dass das BUG Prozessstandschaft führt ist erstellt	Vera/Praktikantinnen	1	
	√ Info ist an Beratungsstellen und Verbände verschickt	Vera	1	
	√ Infos auf Website platziert	Praktikant*innen	1	
	√ Anfragen gehen ein		1 – 12	

1.1. Präzedenzfälle schaffen

vii. Verbandsklagen eruieren	√ Info dass das BUG Verbandsklagen führt ist erstellt	Vera/Praktikant*innen	1	
	√ Info ist an Beratungsstellen und Verbände verschickt	Vera	1	
	√ Info ist auf Website platziert	Clara	1	

Ziel 1.1.a) 2: Klagen mit strategischem Potenzial wurden proaktiv gesucht

Aktivität I: Strategische Klagen im Rahmen des AGG suchen

Hierzu werden in 2026 keine Aktivitäten durchgeführt.

Ziel 1.1.a) 3: Klagen mit strategischem Potenzial wurden angestoßen

Aktivität I: Kläger*innen bei Beschwerdeverfahren zu a) unterstützen

Hierzu werden in 2026 keine Aktivitäten durchgeführt.

Aktivität II: Klagen mit strategischem Potenzial zu Themenschwerpunkten a) anstoßen

Das BUG wird wenn möglich weitere Fälle von Diskriminierung von trans* Personen im Rahmen des AGG, des Verwaltungsrecht und des LADG anstoßen und Klagen unterstützen.

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Diskriminierungsfälle von trans* Personen anstoßen	√ Kläger*innen sind identifiziert	Vera	1 - 12	
	√ Sachverhalte sind ausgewählt	Vera und community	1 - 12	
	√ Zwei weitere Klagen werden als Beistand begleitet	Alex	1 - 12	
	√ Geltendmachung sind verschickt	Anwält*in	1 - 12	

Aktivität III: Klagen mit strategischem Potenzial zu Themenschwerpunkten d) anstoßen

Hierzu werden in 2026 keine Aktivitäten durchgeführt.

1.1. Präzedenzfälle schaffen

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

2026 sollen, wenn möglich Klagen, zu a. (Diskriminierung von trans* Personen) unterstützt werden. Falls Kapazitäten bestehen sollen Fälle zu d. (Diskriminierung bei Zugang von Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund) geführt werden.

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

Ziel 1.1.b) 1: Anwält*innen mit Fachkompetenz im AGG/LADG sind ausfindig gemacht

Aktivität I: Kontakt mit AGG-Anwält*innen aufbauen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Kontakt mit Anwält*innen mit AGG-Erfahrung aufnehmen und eine Zusammenarbeit eruieren	√ Bei Vernetzungsmöglichkeiten werden Anwält*innen angesprochen	Vera	1 – 12	
	√ BUG-Umfeld wird nach neuen Anwält*innen befragt	Vera	1 – 12	
	√ Kontakt mit Anwält*innen-Vereinigungen wird aufrecht erhalten	Vera	1 – 12	
	√ Veröffentlichte Urteile werden nach kompetenten Anwält*innen analysiert	Vera	1 – 12	
	√ Mindestens ein*e neue Anwält*innen mit AGG-Erfahrung werden zur Zusammenarbeit ermuntert	Vera	1 – 12	

Aktivität II: Kontakt mit Jurastudent*innen aufbauen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Interesse von Jurastudent*innen am AGG wecken	√ Jurastudent*innen als Praktikant*innen eingebunden	Vera	1 – 12	
	√ AGG-Schulung während des Praktikums angeboten	Vera	1 – 12	
	√ Langfristige Kooperation unterstützt (Alumni-Verteiler)	Vera	1 – 12	

1.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ Kooperation mit der ‚Law Clinic‘ der HU Berlin weitergeführt	Vera	2 – 4	
--	--	------	-------	--

Ziel 1.1.b) 2: Umfassende Unterstützung der Mandant*innen ist gewährleistet

Aktivität I: Mit Mandant*innen transparent zusammenarbeiten

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Kläger*innen im Vorfeld der Klageeinreichung bezüglich des Klageweges beraten	√ Kläger*innen verstehen das Ausmaß einer strategischen Klageführung	Vera	1 – 12	
	√ Kläger*innen sind in der Position, eine informierte Entscheidung für (oder gegen) die Klage zu fällen		1 – 12	
ii. Beistandschafts- bzw. Prozessstandschaftvereinbarung abstimmen und unterschreiben	√ Vereinbarung ist auf jeden Klagefall zugeschnitten und spiegelt die Interessen der Kläger*innen und des BUG wider	Vera	1 – 12	
	√ Vereinbarung ist innerhalb von 4 Wochen nach Zusage unterzeichnet	Vera	1 – 12	
iii. Beistandschaft bzw. Prozessstandschaft bei Gericht anzeigen	√ Beistandsanmeldung oder Prozessstandschaft ist innerhalb von 4 Wochen bei Gericht eingereicht	Vera	1 – 12	
	√ Gericht akzeptiert Beistandschaft oder Prozessstandschaft bei Verwaltungsklagen		1 – 12	
	√ BUG wird mit der jeweiligen Klage in Zusammenhang gebracht		1 – 12	
iv. Regelmäßiger Austausch mit Kläger*innen zu den aktuellen Entwicklungen	√ Kläger*innen sind regelmäßig per E-Mail oder telefonisch über aktuelle Entwicklungen informiert	Vera	1 – 12	
v. Erläuterung der juristischen Sachverhalte	√ Kläger*innen können aktuelle Entwicklungen nachvollziehen	Vera und Anwält*in	1 – 12	
	√ Argumentationslinie ist den Kläger*innen nachvollziehbar		1 – 12	

1.1. Präzedenzfälle schaffen

Ziel 1.1.b) 3: Mandant*innen wurden fachkompetente Anwält*innen vermittelt

Aktivität I: Fachkompetente Anwält*innen beauftragen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Fachkompetente*r Anwält*in identifizieren und anfragen	√ Anwält*in weist Spezialisierung im relevanten Rechtsgebiet auf	Vera	1 – 12	
	√ Anwält*in hat theoretische und praktische Erfahrung mit dem AGG			
	√ Anwält*in hat gute Reputation			
ii. Anwält*in unterstützt die Beistandschaft des BUG	√ Anwält*in befürwortet die Beistandschaft durch einen Verband			
	√ Anwält*in teilt die Ziele des BUG			
	√ Anwält*in arbeitet konstruktiv und transparent mit dem BUG zusammen	Vera	1 – 12	

Ziel 1.1.b) 4.: Expertise wurde gebündelt

Aktivität I: Fachexpertise zusammenbringen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Expert*innen aus der BUG-Mitgliedschaft einbinden	√ Vielfältige Expertise aus der BUG-Mitgliedschaft ist genutzt	Vera	1 – 12	
	√ Unterstützungsbereitschaft der BUG-Mitgliedschaft ist wahrgenommen worden	Vera	1 – 12	
ii. Jurist*innen aus dem Umfeld des BUG konsultieren	√ Das BUG hat Fachexpertise von Jurist*innen von relevanten juristischen Fakultäten abgefragt	Vera	1 – 12	
	√ Jurist*innen im Umfeld des BUG, die an relevanten juristischen Fakultäten tätig sind, haben ihre Fachexpertise angeboten und eingebracht		1 – 12	
iii. Fachleute im Kontext der Klage um Input zu Schriftsätzen bitten	√ Spezifische Fachexpertise zu konkreten Fällen (Mietrecht, versicherungsrechtliche Normen, verwaltungsrechtliche	Vera	1 – 12	

1.1. Präzedenzfälle schaffen

	Aspekte etc.) ist eingeholt, um überzeugende und umfassende Schriftsätze zu erstellen			
	√ Schriftsätze haben Gerichte überzeugt		1 – 12	

Ziel 1.1.b) 5: Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren wurde begleitet

Aktivität I: Kläger*innen bei Beschwerde- und Schlichtungsverfahren zu a) unterstützen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Schlichtungsverfahren – wo nötig – initiieren	√ Abstimmung des Schlichtungstermins wird vom BUG zeitnah übernommen	Vera	1 – 12	
ii. Schlichtungsverfahren gemeinsam mit Kläger*in durchlaufen	√ Unterlagen zur Einreichung der Klage liegen vollständig vor	Vera	1 – 12	
	√ BUG unterstützt Kläger*in während des Schlichtungstermins	Vera	1 – 12	
	√ Schlichtungsverfahren wurde innerhalb weniger Wochen durchlaufen		1 – 12	
	√ Schlichtungsverfahren verlief für den*die Kläger*in zufriedenstellend		1 – 12	

Aktivität II: Prozessstandschaft im Rahmen des LADG übernehmen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Betroffene*r ermächtigt BUG die Klage an ihrer statt zu führen (Prozessstandschaft)	√ Betroffene*r wünscht Abtretung des Klagerechtes	Vera	1 – 12	
	√ Ziele von Betroffenen und BUG stimmen überein		1 – 12	
	√ BUG ist bereit die Prozessstandschaft zu übernehmen	Vera und Rainer	1 – 12	
	√ Betroffene*r tritt per Vereinbarung ihr Klagerecht ab	Vera	1 – 12	
ii. Prozesskostenrisiko überdenken	√ Kostenrisiko ist eingeschätzt	Vera	1 – 12	
	√ Benötigte Finanzmittel stehen zur Verfügung			

1.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ Benötigte Finanzmittel können per Förderung/Spende abgedeckt werden			
iii. Fälle für Verbandsklage identifizieren	√ Fälle haben strategisches Potential	Vera, Alex	1 – 12	

Ziel 1.1.b) 6: Umfassende Argumentationslinie wurde erarbeitet

Aktivität I: Juristische Argumentation entwickeln

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Arbeitsaufgaben mit Anwält*in abstimmen	√ Alle anstehenden Arbeitsaufgaben sind identifiziert	Vera und Anwält*in	1 – 12	
	√ Verabredung, welche Arbeiten von wem übernommen werden, ist vorgenommen	Vera und Anwält*in	1 – 12	
ii. Arbeitsplanung zusammenstellen	√ Arbeitsplanung ist vorgenommen und allen Beteiligten bekannt	Vera	1 – 12	
iii. Hintergrundrecherchen durchführen (juristisches Material, Urteile, Quellen, Aufsätze, etc.)	√ Hintergrundmaterial umfasst alle relevanten Urteile, Quellen, zitierfähige Textpassagen, etc.)	Vera und Praktikant*innen	1 – 12	
iv. Material aufarbeiten	√ Hintergrundmaterial ist übersichtlich elektronisch zusammengestellt	Vera	1 – 12	
	√ Material ist allen relevanten Personen zugänglich gemacht	Vera	1 – 12	
v. BUG-Schriftsatz erstellen	√ BUG-Schriftsätze sind erstellt	Alex	1 – 12	
	√ Schriftsätze enthalten alle relevanten (inter)nationalen Argumente und Rechtsnormen	Alex	1 – 12	
	√ Schriftsatz ist fristgerecht eingereicht	Alex	1 – 12	
	√ BUG als Beistand wird mit dem Schriftsatz assoziiert		1 – 12	
	√ Argumentationslinie hat Bestand durch alle Instanzen		1 – 12	

1.1. Präzedenzfälle schaffen

vi. Schriftsätze des*der Anwaltes*Anwältin kommentieren	√ BUG hat Rückmeldung auf Schriftsatz des*der Anwaltes*Anwältin gegeben	Alex	1 – 12	
	√ Schriftsätze des*der Anwaltes*Anwältin und des BUG ergänzen sich		1 – 12	

Ziel 1.1.b) 7: Gerichten wurden Amicus Curiae⁹ 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 (ggf. über den*die Anwält*in) vorlegen.

Aktivität I: Rechtsgutachten im Themenbereich erstellen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Auswählen, in welchen Fällen das BUG Amicus Curiae erarbeitet	√ BUG Expertise zum Thema ist vorhanden	Anwält*in und BUG	1 – 12	
	√ Sachverhalt des Amicus Curiae fällt in Themenschwerpunkt des BUG			
ii. Autor*in des Amicus Curiae identifizieren	√ Mitglieder des BUG für Autorenschaft angesprochen	Vera	1 – 12	
	√ Autor*in hat umfassende Expertise im Themenbereich			
iii. Hintergrundmaterial zusammenstellen	√ Hintergrundmaterial wurde von Praktikant*innen zusammengestellt	Vera und Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Hintergrundmaterial ist umfassend und zielführend	Vera und Praktikant*innen		
iv. Amicus Curiae erstellen	√ Autor*in verfügt über ausreichend Zeit den Amicus zu erstellen	Alex		
v. Amicus bei Gericht einreichen	√ Amicus ist fristgerecht bei Gericht eingereicht	Vera	1 – 12	
	√ Amicus wurde vom Gericht akzeptiert			
	√ Amicus wurde vom Gericht berücksichtigt			

⁹ 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.

1.1. Präzedenzfälle schaffen

Ziel 1.1.b) 8: 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.

Es bleibt zum jetzigen Zeitpunkt noch offen,

- Ob die Ausnahmeregelung für Vermieter*innen (§ 19 Abs. 5 Satz 3 AGG) mit mehr als 50 Wohnungen gerechtfertigt ist (sofern nicht durch AGG Reform bearbeitet)
- Ob das Diskriminierungsverbot in der öffentlichen Bildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG) umgesetzt ist

Wenn Fallkonstellationen dies erlauben, wird das BUG Fälle vor Gericht bringen, die erwarten lassen, die oben genannten Sachverhalte zu klären. Der*die Richter*in würden dann angeregt werden, eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu erwägen, um eine Richtlinieninterpretation zu erwirken. Da eine konzeptionelle Klärung von Seiten des EuGHs die höchste Interpretationsebene darstellt und unmittelbar bindend ist, könnte hier eine höchstinstanzliche Klärung des AGG bewirkt werden.

Aktivität I: Richtlinienkonformität prüfen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Klage bezüglich Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum zielt auf Prüfung von § 19 Abs. 5 ab	√ Sachverhalt bietet Option der Prüfung der Richtlinienkonformität	Vera	1 – 12	
	√ Beklagte nehmen Ausnahmeregelung in § 19 (5) in Anspruch			
ii. Argumentationslinie entlang möglicher Nichtumsetzungsaspekte formulieren (um möglicherweise EuGH Vorlage zu provozieren)	√ Sachverhalt auf Richtlinienkonformität geprüft und Schriftsätze entsprechend formuliert	Vera	1 – 12	
	√ Anwält*in bei Formulierung unterstützt	Vera	1 – 12	
	√ Kooperation mit anderen NGOs, die Strategische Prozessführung nutzen, ist, wo zielführend, sichergestellt	Vera	1 – 12	

1.1. Präzedenzfälle schaffen

Ziel 1.1.b) 9: Optionen der internationalen Rechtsmittel wurden genutzt

Aktivität I: Internationale Menschenrechtsstandards in Schriftsätzen einsetzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Sachkenntnis zu internationalen Rechtsstandards erhalten und erweitern	√ BUG verfügt über umfassende Kenntnis der internationalen Menschenrechtsstandards	Vera	1 – 12	
	√ Praktikant*innen wurden in diesem Bereich besonders geschult	Vera	1 – 12	
ii. Bei allen Schriftsätzen internationale Gleichbehandlungsstandards anführen	√ Autor*innen der Schriftsätze verfügen über umfassende Kenntnis der internationalen Menschenrechtsstandards	Autor*innen	1 – 12	
	√ BUG Schriftsätze enthalten mindestens 5 Referenzen zu internationalen Menschenrechtsstandards	Vera	1 – 12	

Aktivität II: Internationale Gerichte anrufen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Internationale Rechtswege nutzen	√ Bei Fällen, bei denen der nationale Rechtsweg ausgeschöpft ist, werden internationale Beschwerdemechanismen genutzt	Vera	1 – 12	
	√ Voraussetzungen für internationale Beschwerdemechanismen sind erfüllt			
ii. Mit relevanten internationalen NGOs kooperieren	√ Kontakte zu spezialisierten internationalen NGOs sind etabliert	Vera	1 – 12	
	√ Kompetenz und Erfahrungen internationaler NGOs sind bei internationalen Beschwerdemechanismen genutzt	Vera		

1.1. Präzedenzfälle schaffen

Ziel 1.1.b) 10: Klageführung ohne BUG Beistandschaft wurde punktuell unterstützt

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

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Anwalt*innen mit AGG-Klagemandat Expertise anbieten	√ Fachkompetenz des*der Anwaltes*Anwältin zum AGG wurde erhöht	Vera	1 – 12	
ii. Input zu Schriftsätzen mit AGG-Relevanz zur Verfügung stellen	√ Qualität des Schriftsatzes der*der Anwalt*in wurde gestärkt			
	√ AGG-Klagen ohne BUG-Beistandschaft argumentieren auf kompetentem Niveau			
	√ Gleichbehandlungsargumentation resultiert in positiver Entscheidung für den*die Kläger*in			

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

Ziel 1.1.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 1.1.d) 1: Kompetenzen von Jurist*innen in der Anwendung des AGG sind weiterentwickelt

Aktivität I: AGG-Wissen weitergeben

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Jurastudent*innen über ein Praktikum in die BUG-Arbeit einbinden	√ Jurastudent*innen haben AGG Analysen vorgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Praktikant*innen haben AGG Schulung erhalten	Vera	1 – 12	
ii. Referendar*innen leisten ihre Wahlstation beim BUG ab	√ Referendar*innen lernen das AGG in der Praxis kennen	Vera	1 – 12	
	√ Referendar*innen nutzen in ihrer zukünftigen Arbeit das AGG intensiver			

1.1. Präzedenzfälle schaffen

iii. Jurist*innen unterstützen die Erstellung von BUG-Schriftsätzen	√ Juristisch geschulte Unterstützer*innen stehen zur Verfügung	Vera	1 – 12	
	√ Feinheiten des AGG werden herausgearbeitet			
	√ BUG-Schriftsätze vermögen das AGG zu interpretieren			

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

1.2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung

a) Handlungspotenziale ausloten (6)

Ziel 1.2.a) 1: Entwicklungen im Themenbereich wurden zeitig erkannt (AGG und LADG)

Aktivität I: Zivilgesellschaftliche Diskussionen zum AGG beobachten

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Regelmäßiges Lesen von Verteilern, Mailinglisten und Pressemeldungen	√ Aktueller Kenntnisstand zu neuen AGG Klagen und Urteilen vorhanden	Vera	1 – 12	
	√ Umfassende politische und juristische Analyse der jeweiligen Geschehnisse vorgenommen	Vera, Alex	1 – 12	
ii. Teilnahme an relevanten Tagungen und Treffen, wo möglich	√ Neueste Diskussionen zum Thema sind bekannt	Vera	1 – 12	
	√ Handlungsoptionen sind erwogen, formuliert und angegangen	Vera	1 – 12	

Aktivität II: BUG Positionspapier einsetzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. BUG Stellungnahme zur AGG Reform einsetzen	√ Stellungnahme beinhaltet Aspekte, die nicht schon von andere NGO eingefordert werden	Vera	1 – 6	
	√ BUG Stellungnahme wurde mindestens 15 Abgeordneten zugesendet	Vera	1 – 6	
ii. Teilnahme an relevanten Sitzungen zur AGG Reform	√ Neueste Diskussionen zum Thema sind bekannt	Vera	1 – 12	
	√ Änderungsvorschläge des BUG am AGG werden eingebracht	Vera	1 – 12	

Aktivität III: Stellungnahme/Ergänzungsliste des AGG Bündnisses zur AGG Reform bei Entscheidungsträgern einsetzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Gemeinsame Stellungnahme	√ 10 bis 15 zentrale Änderungsvorschläge werden	Vera	1 – 6	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

findet in Reformprozess Einsatz	von Entscheidungs-träger*innen aufgegriffen			
	√ Inhalte der Ergänzungsliste wird in Gesetzgebungsverfahren genutzt	Vera	1 – 6	

Aktivität IV: Mit Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit austauschen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Regelmäßiger Austausch mit relevanten Akteur*innen	√ Austausch mit Selbstvertretungsstrukturen und relevanten Verbänden und NGOs vorhanden	Vera	1 – 12	
	√ Einschätzung der Arbeits- und Themenschwerpunkte von Selbstvertretungsstrukturen vorgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Austausch mit Schlüsselpersonen gewährleistet	Vera	1 – 12	

Aktivität V: Aktuelle Diskussionen zu LADG Sachverhalten verfolgen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Regelmäßiges Lesen von Presse, Verteilern, Mailinglisten und Pressemeldungen	√ Aktueller Kenntnisstand zu neuen LADG Klagen und Urteilen vorhanden	Vera	1 – 12	
	√ Umfassende politische und juristische Analyse der jeweiligen Geschehnisse vorgenommen	Vera, Alex	1 – 12	
ii. Teilnahme an relevanten Tagungen und Treffen, wo möglich	√ Neueste Diskussionen zum Thema sind bekannt	Vera	1 – 12	
iii. Austausch mit Antidiskriminierungsstellen in Berlin	√ Austausch ist regelmäßig	Vera	1 – 12	
	√ Austausch ist konstruktiv	Vera		
	√ Austausch thematisiert LADG Handlungsfelder	Vera		

Aktivität VI: Handlungsfelder identifizieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Mögliche Klagekonstellationen eruieren	√ Eine Diskriminierung wäre durch das LADG juristisch angreifbar	Vera, Alex	1 – 12	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	√ Eine derartige Klage liegt noch nicht vor			
	√ Eine Klage hat strategisches Potenzial			
	√ Mögliche Partner, die in diesem Bereich aktiv sind, sind identifiziert	Vera, Praktikant*innen		
	√ Beschwerden werden über die Ombudsstelle begleitet			

Aktivität VII: Handlungsfelder und -optionen im LADG identifizieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Mögliche Diskriminierungskonstellationen identifizieren	√ Fallkonstellation ist in diesem Bereich durch das LADG justiziabel (§ 9 LADG)	Vera, Alex	1 – 12	
	√ Verbandsklage fällt in die allgemein Zielsetzung des BUG	Vera	1 – 12	
	√ Kosten für Verbandsklage können abgedeckt werden	Vera	1 – 12	
	√ Klage hat strategisches Potenzial		1 – 12	
	√ Klage löst keine Konkurrenz mit einer anderen Organisation aus		1 – 12	
	√ Kooperationsmöglichkeiten sind eruiert	Vera	1 – 12	

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

Ziel 1.2.b) 1: Gerichtsurteile wurden gegenüber Politik (ADS, Ministerien, Parteien, Parlament und anderen Online Anbietern) eingesetzt

Aktivität I: DB Urteil wird als Beispiel für andere online Anbieter genutzt

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. BUG macht Online Anbieter auf Anforderung nicht nur eine binäre Anrede anzubieten aufmerksam	√ Online Anbieter erweitern ihre Anredemöglichkeiten zunehmend auf vier Option	Vera	1 – 12	
	√ Bereitschaft der Onliner Anbieter auf einen Hinweise des BUG wird schneller umgesetzt	Vera	1 – 12	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

Ziel 1.2.b) 2: Urteile im Follow-up der Fallbearbeitung wurden gegenüber relevanten Akteur*innen und der Bevölkerung genutzt

Die anvisierten Aktivitäten beziehen sich im Besonderen auf die Bereiche:

- a. *Diskriminierung von trans* Personen*
- b. *Diskriminierung bei staatlichem Handeln in Berlin*
- c. *Diskriminierung bei Zugang von Waren und Dienstleistungen/Verbraucherschutz*
- d. *Diskriminierung bei Zugang von Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund*

Und follow up zu:

„Racial Profiling“ durch die Bundespolizei
und in Vorbereitung und Begleitung der **AGG Reform**

Aktivität I: Bearbeitungsstrategien entwickeln und umsetzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Pressearbeit zu Handlungsoptionen	√ Pro Anlass eine Pressemeldung veröffentlicht	Vera	1 – 12	
	√ Mindestens 2 Zeitungen drucken Artikel pro Anlass ab		1 – 12	
	√ Problemlage wird Politiker*innen bekannt und verursacht Handlungsdruck			
ii. Austausch mit Akteur*innen (Institutionen, Verbände, NGOs, Regierung, Parlament etc.)	√ Regelmäßiger Kontakt mit Akteur*innen per Telefon, direkte Gespräche, E-Mails, etc. ist gewährleistet	Vera	1 – 12	
	√ Vertrauensverhältnis ist aufgebaut		1 – 12	
	√ Lokale Akteur*innen fragen Informationen zum AGG ab		1 – 12	
iii. Gesellschafts-politische Handlungsansätze zum Abbau der Diskriminierung vorschlagen	√ Pragmatischer und akzeptabler Bearbeitungs-ansatz gegen Diskriminierung wurde vorgeschlagen	Vera	1 – 12	
	√ Akteur*innen verstehen Zielrichtung der Vorschläge		1 – 12	
	√ Konsens wurde entwickelt	Vera und Akteur*innen	1 – 12	
iv. Gesetzes-änderungen vorschlagen	√ Gesetzliche Änderungen wurden entsprechenden Ministerien vorgeschlagen	Vera	1 – 12	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	√ Gesetzesnovellen wurden entwickelt	Vera und Unterstützer*innen	1 – 12	
	√ Kontakt mit Entscheidungsträger*innen wurde gehalten	Vera	1 – 12	

Ziel 1.2.b) 3: Reform des AGG wurde vorangetrieben

Aktivität I: Positionspapier zum AGG Eckpunktepapier und Referentenentwurf erarbeiten

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. BUG Positionspapier auf Eckpunktepapier/Referentenentwurf anpassen	√ BUG Stellungnahme zur AGG Reform überarbeiten	Vera	1 – 8	
	√ Stellungnahme mit anderen NGOs zur AGG Reform erarbeiten	Vera		

Aktivität II: Lobbyarbeit für eine AGG Reform durchführen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Lobbyarbeit bei NGOS und Entscheidungsträger*innen wird durchgeführt	√ BUG Stellungnahme wurde genutzt	Vera	1 – 12	
	√ Andere NGOs nehmen Bezug auf BUG-Stellungnahme	NGOs	1 – 12	
	√ Es wurden mindestens 5 Lobbying-Treffen mit politischer Entscheidungsebene abgehalten			
ii. Treffen nachbereiten	√ Informationen sind festgehalten und eingesetzt	Vera	1 – 12	
iii. Andere NGOs zur Zusammenarbeit identifizieren	√ Austausch mit dem TIN*Netzwerk ist regelmäßig und konstruktiv	Vera	1 – 12	
	√ Austausch mit dem Bündnis AGG Reform jetzt ist regelmäßig und konstruktiv	Vera	1 – 12	
	√ Austausch mit dem advd ist regelmäßig und konstruktiv	Vera	1 – 12	
	√ Austausch mit dem DGB ist regelmäßig und konstruktiv	Vera	1 – 12	
iv. Regierungsinstitutionen zur	√ Behindertenbeauftragte hat AGG-Novellierung thematisiert	Vera	1 – 12	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

Unterstützung einbinden	√ Forum gegen Rassismus hat AGG-Novellierung thematisiert	Vera	1 – 12	
v. Betroffenen- gruppen zu Kooperation und Lobbyarbeit animieren	√ Strategie mit relevanten NGOs abgestimmt	Vera	1 – 12	
	√ Relevante bundesweite Verbände angesprochen und Kooperation abgestimmt	Vera	1 – 12	

Ziel 1.2.b) 4: ‚Racial Profiling‘ als Form von institutionellem Rassismus/
Diskriminierung wird durch eine angemessene Verwaltungsvorschrift bzw. Erlass
unterbunden

Aktivität I: Lobbyarbeit zur Ergänzung einer Verwaltungsvorschrift (Bundespolizei), eines Erlasses oder einer Dienstvorschrift

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Vorschläge zur Ergänzung der Verfahrensordnung in das BMI, Forum gegen Rassismus und im Bundestag einspeisen	√ Verwaltungsvorschrift ist bei Sitzung des Forums gegen Rassismus thematisiert	Vera	1 – 6	
	√ Vorschläge werden vom BMI als konstruktiv wahrgenommen und eingesetzt	Vera		
	√ Kooperation mit anderen HR Organisationen (AI und HWR) aufgenommen	Vera	1 – 6	
	√ Gespräche mit Abgeordnete haben stattgefunden, um das Anliegen politisch zu stärken.	Vera	1 – 12	
ii. ‚Racial Profiling‘ in öffentlichen Diskussionen platzieren (Interpretation Motivbündel, Lagekenntnisse)	√ BUG hat Thematik bei öffentlichen Veranstaltungen angeschnitten	Vera	1 – 12	
	√ Thematik wurde auch von anderen Institutionen und NGOs bearbeitet		1– 12	
iii. Lobbying für unabhängige Polizeibeschwerdestellen	√ BUG bietet pragmatische und hochwertige Handlungsoptionen bezüglich ‚Racial Profiling‘ und des Aufbaus einer unabhängigen Polizeibeschwerdestelle an (Konzept)	Vera	1 – 12	
	√ Debatte um unabhängige Beschwerdestellen bei der	Vera	2 – 10	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	Polizei wurde durch das BUG in das Netz gegen Rassismus eingebracht			
--	---	--	--	--

Ziel 1.2.b) 5: Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestellen propagieren

Die bereits erstellten Materialien werden über die Webseiten angeboten. Das Angebot der Beratung und des Coaching von Verantwortlichen in innerbetrieblichen Beschwerdestellen wird ausgebaut.

Ziel 1.2.b) 6: Horizontale Themen wurden in der öffentlichen Diskussion platziert: Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestellen propagieren

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

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Relevanten Akteuren das bestehende Konzept anbieten	√ Konzept wird 10 mal weitergegeben	Vera	1 – 12	
	√ Konzept wird als Referenzrahmen genutzt		1 – 12	
ii. BUG bietet Informationen zum Aufbau der innerbetriebliche Beschwerdestelle an	√ Innerbetriebliche Beschwerdestellen werden aufgebaut		1 – 12	
	√ Aspekte des Konzeptes sind umgesetzt		1 – 12	
	√ Handlungsleitfaden wird 7 mal weitergeben		1-12	

Aktivität II: Sonstige horizontale Themen in die Öffentlichkeitsarbeit einbringen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Vorschläge für die Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten in öffentliche Debatte einbringen	√ Diskussion bezüglich der Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten im Rahmen des Rassismus-Monitor findet statt	Vera	1 – 12	
	√ Relevante NGOs in thematische Diskussion eingebunden (z. B. Netz gegen Rassismus, NDO, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, Sinti und Roma Verbände, Türkische Gemeinde Deutschlands)	NGOs	1 – 12	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

ii. Informationssarbeit zu positiven Gleichbehandlungsverpflichtungen vornehmen	√ Thema wurde bei Veranstaltungen, wo möglich, vorgestellt	Vera	1 – 12	
	√ Thema ist in AGG-Novellierung eingebettet	Vera	1 – 12	

Ziel 1.2.b) 7: Schattenberichte als Lobbyinginstrument genutzt

Aktivität I: Concluding Observations von CERD genutzt

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Concluding Observations (CO) von CERD aus 2023 werden in Lobbyarbeit eingesetzt	√ BUG konnte CO mindestens 3x platzieren	Vera	1 – 12	
	√ Follow up zu einzelnen CO konnten angestoßen werden	Vera	1 – 12	

Ziel 1.2.b) 8: Verhandlungen zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie (5. GBRL) werden begleitet

Aktivität I: Weiterentwicklung oder Neuauflage der 5. GBRL propagieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Beobachten, ob die Verhandlungen an der Richtlinie wieder aufgenommen werden	√ BUG ist in alle Aktivitäten zur 5. GBRL der ADS aktiv involviert	Vera	1 – 12	
	√ BUG hat Hintergrundwissen beigesteuert	Vera	1 – 12	
ii. Zusammenarbeit mit anderen NGOs	√ Austausch hat stattgefunden	Vera	1 – 12	
	√ Vorschläge zur Zusammenarbeit wurden vom BUG eingebracht	Vera	1 – 12	
	√ Informationen von der EU-Ebene wurden vom BUG aktiv eingeholt	Vera	1 – 12	

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

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

Ziel 1.2.c) 1: Öffentlichkeit für die Arbeit des BUG abgesichert

Aktivität I: Kooperation mit Medien

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Zusammenarbeit mit Medien	√ 1 Pressemeldung zur AGG Reform	Vera	1 – 12	
	√ 4 Interviews mit Stellungnahmen des BUG	Vera	1 – 12	
	√ 10 Pressekontakte gehabt	Vera	1 – 12	

Aktivität II: Webseite pflegen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Webseite regelmäßig in Deutsch und Englisch bearbeiten und updaten	√ Neuigkeiten zu Klagen regelmäßig auf die Seite eingestellt	Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Andere Materialien zu den BUG Themenschwerpunkten eingestellt	Praktikant*innen	1 – 12	

Aktivität III: Dossiers zu relevanten Themen erstellen

Hier wird das BUG 2026 keine Aktivitäten durchführen.

Aktivität IV: Informationsangebote gewährleisten

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Informationsangebote gewährleisten	√ Hilfreicher Informationsfluss zu Journalist*innen in beide Richtungen aufgebaut	Vera	1 - 12	
	√ Mindestens 4 mal mit Material unterstützt	Vera	1 - 12	
ii. Das BUG informiert über die Möglichkeit des Beistands bei Klagen im Rahmen des AGG/LADG	√ Information ist erstellt	Vera, Praktikant*innen	1	
	√ Information ist auf der Website	Clara	1	
	√ Information ist an Betroffenenverbände geschickt	Vera, Doris	1	

Aktivität V: BUG unterstützt Wissenschaft und Forschung

1.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Zuarbeit zu Studien und Untersuchungen gewährleisten	√ BUG wurde im Zuge von Studien befragt	Vera	1 – 12	
	√ BUG bietet im Rahmen der Möglichkeiten sachdienliche und aktuelle Informationen	Vera	1 – 12	

Ziel 1.2.c) 2: Öffentlichkeit auf EU-Ebene hergestellt

Aktivität I: ENAR auf EU-Ebene nutzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. ENAR-Newsletter mit Info/Artikeln versorgen	√ 1 Beitrag zu strategischen Klagen angeboten	Clara und Doris	1 – 12	
	√ 1 Artikel zu Gleichbehandlungsthemen veröffentlicht	Vera	1 – 12	
	√ Input zum 25. Jährigen Jubiläum von ENAR gegeben			

d) BUG Profil stärken (4, 8)

Ziel 1.2.d) 1: BUG wird als die NGO zum AGG und strategischer Prozessführung wahrgenommen

Aktivität I: BUG nutzt Möglichkeiten zur Außendarstellung

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Teilnahme an Tagungen und Konferenzen mit Redebeiträgen	√ Teilnahme an mindestens 3 Tagungen und Konferenzen mit Redebeiträgen	Vera, Praktikant*innen	1 – 12	
ii. Teilnahme an Netzwerksitzungen	√ Teilnahme an mindestens 3 Netzwerksitzungen	Vera, Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Bilateraler Austausch, um neueste Informationen zu erhalten	Vera	1 – 12	
iii. Initiieren von Diskussionen zu Gleichbehandlungsthemen	√ AGG-Themen wurden in Tagesordnungen aufgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Inhaltliche Diskussionen haben stattgefunden	Vera	1 – 12	

1.3. 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 1.3.a) 1: Expertise von NGOs in der Nichtdiskriminierungsarbeit vernetzt

Aktivität I: BUG vernetzt sich mit relevanten NGOs der Nichtdiskriminierungsarbeit

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Vernetzen mit NGOs im Bereich Diskriminierung (alle 6 Diskriminierungsgründe)	√ Relevante Verbände aus dem Bereich Diskriminierung unterstützen ggf. eine AGG-Novellierung	Verbände	1 – 12	
	√ Kooperation zur Stärkung des AGG wird diskutiert und koordiniert vorgenommen	Vera	1 – 12	
ii. Vernetzen im Bereich Rassismus	√ BUG nimmt regelmäßig an den Sitzungen des ‚Netzes gegen Rassismus‘ teil	Vera	1 – 12	
	√ BUG bringt regelmäßig Themen bezüglich ethnischer Diskriminierung und AGG ein	Vera	1 – 12	
	√ Kontakte zu Ministerien durch Teilnahme im ‚Forum gegen Rassismus‘ bleiben erhalten	Vera	1 – 12	
	√ Vernetzung bietet Zugang zu dienlichen Informationen für das BUG		1 – 12	
iii. interne Veranstaltungen/Sitzungen werden, wo sinnvoll, durchgeführt	√ Veranstaltungen/Sitzungen werden angenommen		1 – 12	
	√ Einbindung lokaler Akteur*innen ist gewährleistet	Vera	1 – 12	
	√ Veranstaltungen/Sitzungen sind inhaltlich aktuell	Vera	1 – 12	
	√ Veranstaltungen/Sitzungen entwickeln Unterstützungswillen		1 – 12	

1.3. Synergien erreichen

Ziel 1.3.a) 2: Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperiert

Aktivität I: Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Kontakt halten mit ADBs/Beratungsstellen	√ Mit einigen Beratungsstellen einmal im Jahr in Kontakt getreten	Vera	1 – 12	
ii. Themenschwerpunkte für BUG-Klagen an ADBs kommunizieren	√ Arbeitsschwerpunkte und gesuchte Fallkonstellationen an Leitung und Anwält*innen der ADBs verschickt	Vera	1 – 12	
iii. Guten Kontakt mit Anwält*innen der ADBs halten	√ Austausch mit Anwält*innen in ADBs 1-2 mal pro Jahr durchgeführt	Vera	1 – 12	
	√ Anwält*innen über BUG Verteiler mit Informationen versorgen	Vera	1 – 12	

Ziel 1.3.a) 3: Mit Anwält*innen kooperiert (siehe auch 1.1.b.1-3)

Aktivität I: BUG kooperiert mit Anwält*innen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Anwält*innen stehen mit dem BUG im Austausch	√ Ein*e weitere*r Anwält*in identifiziert, mit denen gearbeitet werden kann	Vera	1 – 12	
	√ Anwält*innen sind bereit, mit NGO als Beistand zu kooperieren	Anwält*innen	1 – 12	
	√ Anwält*innen sind offen für Input zu Schriftsätzen und gemeinsame Strategieentwicklung	Anwält*innen	1 – 12	

Ziel 1.3.a) 4: Fachexpertise wurde eingebunden

Aktivität I: BUG bindet Fachexpert*innen in Arbeit ein

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Fachexpert*innen (Jurist*innen, Soziolog*innen, Datenschutzexpert*in)	√ Expert*innen, die bereit sind, ihr Fachwissen ehrenamtlich einzubringen, wurden kontaktiert	Vera	1 – 12	

1.3. Synergien erreichen

nnen etc.) identifizieren	√ Mindestens ein*e Expert*in pro Bedarf wurde gewonnen		1 – 12	
ii. Expert*innenwissen für konzeptionelle Arbeit des BUG abfragen	√ Expertise wurde bei konzeptionellen Arbeiten (Themenpapieren, Konzepten etc.) erbeten	Vera	1 – 12	
	√ Rückmeldung zu Entwürfen von konzeptionellen Dokumenten wurde von mindestens einem*r Expert*in erhalten	Vera	1 – 12	
	√ Austausch des DeZIM zu relevanten Themen ist gewährleistet	Vera	1 – 12	

Ziel 1.3.a) 5: Mieter*innenschutzorganisationen, Verbraucherschutzorganisationen, Jurist*innenverbände als Partner*innen gewonnen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Kontakt mit Mieter*innenschutzorganisationen, Verbraucherschutzorganisationen	√ Kontakt mit Verbänden ist regelmäßig	Vera	1 – 12	
	√ Kooperationen mit Verbraucherschutzzentrale wird durchgeführt	BUG	1 – 12	

Ziel 1.3.a) 6: Engen Kontakt mit Minderheitenvertretungen gehalten

Aktivität I: BUG ist im Kontakt mit Minderheitenvertretungen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Austausch mit Minderheiten-Community	√ Kontakt mit relevanten NGOs ist regelmäßig	Vera	1 – 12	
	√ Kooperationen werden durchgeführt	BUG	1 – 12	
ii. Kontakt mit Selbstvertretungsstrukturen von Menschen mit Behinderung, LSBTQ*, TIN*, ethnischen Minderheiten etc. aufrechterhalten	√ Bei konkretem Bedarf wird Kontakt mit Verbänden aufgenommen	Vera	1 – 12	
	√ BUG hat Informationen bei Bedarf an Verbände weitergegeben	BUG	1 – 12	
	√ Vertrauensverhältnis wurde entwickelt	Vera	1 – 12	
	√ Mögliche Kläger*innen konnten identifiziert werden		1 – 12	

1.3. Synergien erreichen

	√ Diskriminierung von Sinti und Roma wird zunehmend als Problem wahrgenommen		1 – 12	
iii. Kontakt mit Verbänden von und für trans* Personen aufrechterhalten	√ Vertrauens- und Kooperationsverhältnis wurde entwickelt			
	√ Themen für Klagen wurden identifiziert			
	√ Mögliche Klagende wurden identifiziert			
	√ Diskriminierung von trans* Personen wird zunehmend als Problem wahrgenommen			

Ziel 1.3.a) 7: ADS und andere relevante Organisationen sind einbezogen

Aktivität I: ADS und andere relevante Organisationen werden einbezogen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. ADS und Bundesbeauftragte mit Informationsmaterial versorgen	√ ADS und Beauftragte haben Newsletter und PMs zu Klagen erhalten	Vera	1 – 12	
	√ Beauftragte sind sensibilisiert für Formen von Diskriminierung		1 – 12	
	√ ADS und Mitarbeiter*innen der Beauftragten nehmen, wo hilfreich, Kontakt mit dem BUG auf		1 – 12	
ii. Potentielle Klagen, die durch ADS weitergeleitet wurden, analysieren und ggf. begleiten	√ Diskriminierungsfälle, die über die ADS an das BUG weitergeleitet wurden, wurden analysiert	Vera	1 – 12	
	√ Bei Klagebereitschaft wird nach BUG-interner Prüfung eine Beistandschaft angeboten	Vera	1 – 12	

1.3. Synergien erreichen

b) Expertise bündeln (1, 6, 8, 9)

Ziel 1.3.b) 1: Vernetzung von Expertise zur Gleichbehandlung von trans* Personen

Aktivität I: BUG ist im Austausch mit dem TIN* Netzwerk

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Teilnahme beim TIN* Netzwerk	√ Es wurde an den Sitzungen teilgenommen	Vera	1 – 12	

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

Ziel 1.3.c) 1: Neue Gleichbehandlungsansätze in Fachdiskussion eingespeist

Aktivität I: Neue Gleichbehandlungsansätze in Fachöffentlichkeit diskutieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. EU- und internationale Debatte zu Gleichbehandlung beobachten	√ EU-Publikationen und -Newsletter wurden gelesen und auf innovative Aspekte abgeklopft	Vera	1 – 12	
	√ Zusätzliche Recherchen wurden von BUG-Praktikant*innen durchgeführt	Praktikant*innen	1 – 12	
ii. Innovative Ansätze zur Gleichbehandlungsarbeit in öffentliche Diskussion einbringen	√ Innovative Ansätze wurden bei Netzwerksitzungen vorgestellt	Vera	1 – 12	
	√ Forum gegen Rassismus wurde als Plattform genutzt	Vera	1 – 12	
iii. Themen bei Treffen mit Politiker*innen ansprechen	√ Innovative Ansätze wurden bei bilateralen Gesprächen mit Politiker*innen angesprochen	Vera	1 – 12	
	√ Zusätzliches Informationsmaterial hierzu wurde weitergegeben	Vera	1 – 12	
iv. Bei Pressekontakten innovative Ansätze vorstellen	√ BUG hat innovative Ansätze in Pressearbeit eingeflochten	Vera	1 – 12	
	√ Material ist für die Presse zugänglich	Vera	1 – 12	
	√ Material dient Journalist*innen für profunde Darstellung		1 – 12	

1.3. Synergien erreichen

c) International vernetzen (1, 8)

Ziel 1.3.d) 1: Internationale Netzwerke genutzt

Aktivität I: Internationale Netzwerke nutzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Mitarbeit in ENAR	√ BUG bietet ENAR aktuelle Informationen	Erin	1 – 12	
	√ BUG ist in nationale Aktivitäten von ENAR eingebunden	Vera	1 – 12	
	√ BUG ist über EU-Entwicklungen bezüglich Diskriminierung auf dem Laufenden	Erin	1 – 12	

1.4. 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 vorzusehen, 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.

2.1. Struktur des BUG stärken

2. Strukturelle Aktivitäten 2026

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.

2.1. Struktur des BUG stärken

Ziel 2.1. 1: Kompetenten Arbeitsstab aufgebaut

Bislang hat das BUG weitgehend deshalb arbeiten können, weil die Gründerin des BUG Vera Egenberger, zahlreiche Mitglieder des BUG und Praktikant*innen ehrenamtlich tätig waren. Für Vera Egenberger ist nur eine Teilzeittätigkeit beim BUG möglich. Auch mehrjährige Bemühungen haben es nicht vermocht, Personalmittel einzuwerben. Das BUG wird daher die notwendigen Aktivitäten mit den in der Liste aufgeführten Personen ehrenamtlich durchführen.

Wer	Aufgabe
Vera Egenberger	Koordination
Alexander Tischbirek	Juristische Unterstützung
Doris Loetz	Sekretariat
Praktikant*innen	Recherche, Dossiers, Webseite etc.

Aktivität I: Praktikant*innen und Referendar*innen gewinnen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Praktikant*innen und Referendar*innen gewinnen	√ Hinweis auf Praktikumsstellen/ Referendariatsstellen ist auf Webseite gestellt	Clara	1 – 12	
	√ Interessante Projektarbeiten für Praktikant*innen sind vorbereitet	Vera	1 – 12	
	√ Mindestens 10 Praktikant*innen einstellen	Vera	1 – 12	

2.1. Struktur des BUG stärken

Ziel 2.1. 2: Kompetenzen des Vorstandes und der Mitglieder angemessen genutzt

Aktivität I: Kompetenzen von Vorstand und Mitgliedern nutzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Unterstützung durch den Vorstand im Rahmen der individuellen Kompetenzen und Kapazitäten	√ Einbindung des Vorstandes für 2-4 Tage pro Jahr	Vorstand	1 – 12	

Ziel 2.1. 3: Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt

Aktivität I: Vorstandsentscheidungen sind transparent und nachvollziehbar

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. 17. Vorstandssitzung (Berlin)	√ Zeitige Vorbereitung der Unterlagen gewährleistet	Vera	9	
	√ Einladung 4 Wochen vor Sitzung versandt	Vera	10	
	√ Sitzung hat alle nötigen Entscheidungen gefällt	Vorstand	11	
	√ Nachbereitung ist zeitnah umgesetzt	Vera	11	

Aktivität II: Mitgliederentscheidungen sind transparent

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. 13. Mitgliederversammlung (Berlin)	√ Zeitige Vorbereitung der Unterlagen gewährleistet	Vera	9	
	√ Einladung 4 Wochen vor Sitzung versandt	Vera	10	
	√ Sitzung hat alle nötigen Entscheidungen gefällt	Mitglieder	11	
	√ Nachbereitung ist zeitnah umgesetzt	Vera	11	

2.2. Struktur des BUG stärken

2.2. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel 2.2. 2: Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet

Aktivität I: Arbeitsprogramm für 2027 erstellen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Arbeitsprogramm für 2027 erstellen	√ Arbeitsprogramm an erwarteter Situation (thematisch, finanziell, strategisch) ausgerichtet	Vera	8 – 9	
	√ Vorstand konsultiert	Vera	10	
	√ Entwurf bei der Vorstandssitzung 2026 verabschiedet	Vera	11	
	√ Arbeitsprogramm und Schwerpunkte auf der Webseite veröffentlicht	Vera	12	
	√ Sofern möglich, ist Fundraising entsprechend vorgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Handlungsfelder für eine Verbandsklage sind benannt.	Vera	8 – 9	

Ziel 2.2. 3: Qualitätssicherung und Evaluierung ist gesichert

Aktivität I: Qualitätssicherungsplan wird erstellt

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Erstellung eines Qualitätssicherungsplans	√ In AP ist festgelegt, wie die Erreichung der Ziele dokumentiert wird	Vera	1	
	√ Evaluierungsbericht als Teil des Jahresaktivitätenberichtes (siehe nächster Punkt) erstellt und Qualität der jeweiligen Aktivität eingestuft (☺, ☹, ☹)	Vera	11	
	√ Evaluierungsbericht dem Vorstand vorgestellt	Vera	11	

2.2. Struktur des BUG stärken

Ziel 2.2. 4: Jährlich gesteckte Ziele sind erreicht und wurden dem Vorstand vorgelegt

Aktivität I: Jährlichen Arbeitsbericht 2026 erstellen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Jährlichen Arbeitsbericht 2026 erstellen	√ Entlang des Arbeitsprogrammes Jahresbericht erstellt	Vera	10	
	√ Jahresbericht dem Vorstand vorgelegt und angenommen	Vera	11	
	√ Jahresbericht dem Finanzamt vorgelegt	Vera	12	
	√ Jahresberichtes an die Mitglieder versendet	Vera	12	

Ziel 2.2. 5: AGG-Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sind gestärkt

Aktivität I: Alle Praktikant*innen erhalten eine AGG-Schulung

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Alle Praktikant*innen erhalten eine AGG-Schulung	√ AGG-Inhalte sind vermittelt	Vera	1 – 12	
	√ AGG-Kenntnisse können in Arbeit eingebracht werden	Vera	1 – 12	
	√ AGG-Erfahrung wird bei zukünftigen Tätigkeiten eingesetzt			

2.3. Finanzmittel sichern

Ziel 2.3. 1: Förderung ist sichergestellt

Aktivität I: Förderung beantragen

Durch geringfügige aber ausreichende Einnahmen durch die Überlassung von Unterstützungsinstrumenten für innerbetriebliche Beschwerdestellen können die Basiskosten des BUG wie Miete, Internet und Bürobedarf gedeckt werden.

Ziel für Fördermittel für das AP 2026 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

2.3. Finanzmittel sichern

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	9.222,67	7.957,60
2022	15.000,00	15.000,00
2023	39.688,80	40.550,04
2024	17.712,13	19.013,57
2025	10.500,00	10.500,00
2026	7.500,00	7.500,00

Thematische Prioritäten	2026
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	2026
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*

Anhang 1

Termine 2026

Treffen	Datum	Ort	Kommentar
15. Mitgliederversammlung	Samstag, den 14. November 2026	online	Zur Berichterstattung und Entlastung des Vorstandes
19. Vorstandssitzung	Samstag, den 14. November 2026	online	Zur Verabschiedung des Arbeitsprogramms 2027

Anhang 2

Berichterstattung zum Vorstand

Der Vorstand hat die Aufgabe, die sach- und fachgerechte Umsetzung der Tätigkeiten des BUG zu gewährleisten. Um dem Vorstand die Informationen an die Hand zu geben, die er benötigt, um die Aktivitäten einzuschätzen, wird von der Geschäftsführung für jedes Kalenderjahr ein Aktivitätenbericht vorgelegt, der der Chronologie des SP folgt. Um dem Vorstand die Einschätzung zu ermöglichen, ob alles reibungslos und entlang der Zielvorgaben verläuft, werden die folgenden Schlüsselindikatoren vorgeschlagen. Diese werden im Aktivitätenbericht wie auch in einer einseitigen Zusammenfassung dargestellt.

1. Anzahl der Anfragen nach juristischer Unterstützung
2. Anzahl der laufenden gerichtlichen Klagen
3. Anzahl der veröffentlichten Lobbying-Instrumente
4. Anzahl der abgehaltenen Lobbying-Treffen
5. Veröffentlichte Artikel und Pressemeldungen
6. Öffentliche Präsentationen, Beiträge etc.
7. Anzahl der ‚Web hits‘
8. Gesicherte Fördermittel im Vergleich zum Finanzplan
9. Ungeplante Aktivitäten

Die einseitige Zusammenfassung wird folgende Symbole einsetzen ☺ (sehr gut), ☺ (zufriedenstellend), ☹ (Ziel nicht erreicht), um den Grad der Umsetzung anzuzeigen.

Wenn Erwartungen von Stiftern angezeigt sind, nur kurz und prägnant zu berichten, kann dieses System auch bei Aktivitätenberichten für Förderer eingesetzt werden.

Beispiel:

Arbeitsbereiche	Geplant	Realisiert*	
1. Anzahl der Anfragen nach juristischer Unterstützung	25	25	☺
2. Anzahl der aktiven Fälle	4	2	☹
3. Anzahl der veröffentlichten Lobbying-Instrumente	5	5	☺
4. Anzahl der abgehaltenen Lobbying-Treffen	12	4	☹
5. Veröffentlichte Artikel und Pressemeldungen	20	16	☺
6. Öffentliche Präsentationen, Beiträge etc.	15	12	☺
7. Webseitennutzung	8000	10.000	☺
8. Gesicherte Fördermittel im Vergleich zum Finanzplan	100%	85%	☹
9. Ungeplante Aktivitäten (mehr als 50 % ungeplante Aktivitäten lassen jedoch auf schlechte Planung schließen)	4	10	☺ ☹

*Die Angaben dienen hier nur als Beispiel.