

Zusammenfassung des Arbeitsprogramms 2024

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

Dieses Arbeitsprogramm wurde von Vera Egenberger und Nora Josif erstellt. Es wurde vom Vorstand des BUG bei der 16. Vorstandssitzung am 13.11.2023 verabschiedet.

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Inhaltsverzeichnis.....	2
A. Einführung.....	3
B. Situationsanalyse	3
C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes	4
D. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung	4
E. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2024 bis 2026.....	5
F. Strategische Ziele für 2024 bis 2026.....	8
G. Programmatische Aktivitäten in 2024.....	9
1. Programmatische Ziele	9
1.1. Präzedenzfälle schaffen	9
1.2 Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung ...	14
1.3. Synergien erreichen	18
1.4. Nicht voraussehbare Unternehmungen	20
2. Strukturelle Aktivitäten 2024	20
2.1. Struktur des BUG stärken	20
2.2. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten	21
2.3. Finanzmittel sichern.....	21

A. Einführung

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) ist ein unter deutschem Recht eingetragener Verein und in Berlin registriert. Er hat sich im Frühjahr 2009 gegründet und verfügt über mehr als 93 Einzelmitglieder. Das BUG ist seit Sommer 2009 gemeinnützig.

Das BUG ist eine überparteiliche und außerkonfessionelle Organisation ohne institutionelle oder strukturelle Anbindung zu politischen Parteien oder Vereinigungen, wie auch religiösen Gruppierungen oder Verbänden. Das BUG führt seine Aufgaben in einer weitgehend unabhängigen Weise aus, baut jedoch auf und pflegt eine konstruktive Zusammenarbeit und einen Dialog mit Organisationen, die die Interessen von Personen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, vertreten.

Das vorliegende Dokument ist das 16. Arbeitsprogramm des BUG nach seiner Gründung und deckt den Zeitraum Januar bis Dezember 2024 ab.

Vorrangiges Ziel des vorliegenden Arbeitsprogrammes (AP) ist es, die Aktivitäten des BUG im Jahr 2024 zu benennen. Aufgrund der äußerst begrenzten Kapazitäten und Ressourcen der Organisation und trotz der Notwendigkeit, Gleichstellungsarbeit zu forcieren und möglichst breit anzusetzen, muss das BUG Prioritäten identifizieren, um seine Kompetenzen und Kapazitäten möglichst konzentriert und effektiv einzusetzen. Diese Aktivitäten sind im vorliegenden Arbeitsprogramm aufgezeigt.

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

B. Situationsanalyse

Es sind mehr als 17 Jahre seit dem Inkrafttreten des AGG vergangen, und Erfahrungen konnten gesammelt werden. Die Stärken und Schwächen des Gesetzes sind einschätzbar, und Notwendigkeiten zur Ergänzung zeichnen sich deutlich ab. Das BUG hat diesbezüglich bereits 2014 eine Materialzusammenstellung vorgenommen, die im Sommer 2017 überarbeitet und ergänzt wurde. Eine gesetzliche Stärkung des AGG scheint jedoch in der gegenwärtigen politischen Situation noch in weiter Ferne. Das BUG wird im Rahmen seines Strategischen Planes 2024 - 2026 seine Kompetenzen und Kapazitäten einsetzen, um eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes voranzutreiben.

Das BUG hat bis 2024 ein klares und ansehnliches Profil aufbauen können. Es hebt sich von anderen Organisationen ab und deckt ein spezifisches und bearbeitet ein spezifisches Terrain. Der Strategische Plan (SP) des BUG und die darauf aufbauenden jährlichen Arbeitsprogramme (AP) haben dazu beigetragen, seinen klar gezeichneten Arbeitsauftrag darzustellen.

C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes

Ziel und Zweck dieses Arbeitsprogrammes ist es, die Ziele und Aktivitäten im Jahr 2024 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.

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

D. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung

Die Organisation basiert auf dem Verständnis eines expliziten Menschenrechtsansatzes¹, der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung als Menschenrecht ansieht. Menschenrechte stellen nicht nur eine soziale Verpflichtung dar, sondern ein unverrückbares Recht.

In der Hoffnung, eine weitgehend diskriminierungsfreie Gesellschaft zu erreichen, verfolgt die Organisation folgende Ziele:

1. Klärung, Stärkung und Erweiterung von Nichtdiskriminierungsgesetzgebung und der darin enthaltenen juristischen Konzepte²
2. Schaffung und Unterstützung von Präzedenzfällen
3. Erlangung von Rechtssicherheit
4. Aufklärung und Information der Bevölkerung über rechtliche Mittel gegen Diskriminierung und Erhöhung des Bekanntheitsgrades des AGG
5. Einflussnahme auf politische Entscheidungsprozesse auf dem Gebiet des Diskriminierungsschutzes
6. Innovative Weiterentwicklung von politischen und gesellschaftlichen Strategien gegen Diskriminierung
7. Verankerung von Gleichstellungsprinzipien und -mechanismen in relevanten Bereichen des Lebens
8. Stärkung von Synergien zwischen den Akteur*innen in der Gleichstellungsarbeit im nationalen und internationalen Kontext
9. Durchsetzung eines sensibleren Umgangs mit und einer Sensibilisierung für Diskriminierung
10. Förderung der Versachlichung der deutschen Debatte um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

¹ Dieser schließt einen sozialpädagogischen oder betreuerischen Ansatz weitgehend aus.

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

Beweislast.

E. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2024 bis 2026

Das BUG ist in seiner sechsten 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 Verbandklagerecht 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 fünften 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 ‚UrbanPlus‘ koordiniert wird, ist das BUG ein Partner, der im Projektkontext mit einer strategischen Begleitung von Diskriminierungsfällen beim Zugang zu Wohnraum unterstützt.

Personen, die sich der Gruppe der Sinti oder Roma zugehörig fühlen, erleben in Deutschland in allen Bereichen des Lebens Ausgrenzung, Diskriminierung und Anfeindungen. Ihre Diskriminierung wird

zunehmend wahrgenommen. Bisher wurde in Deutschland aber noch nie ein Diskriminierungsfall einer solchen Person vor Gericht verhandelt. Das BUG steckt sich deshalb das Ziel, Klagen im Bereich Zugang zu Wohnraum und Nutzung von Campingplätzen zu übernehmen.

d. Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen/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 Orientierung 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

Das BUG möchte in seiner sechsten Planungsphase das mehrmals überarbeitete Konzept für den Aufbau von innerbetrieblichen Beschwerdestellen nutzen und konkrete Unterstützung anbieten, wo

eine solche Stelle aufgebaut werden soll. Dies wird unter anderem Mustertexte für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen 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 Ende 2023 beginnen. Das BUG wird alle Möglichkeiten nutzen, um konstruktive Vorschläge in die Reform einzubringen. Dies wird als BUG aber auch als Teil des AGG Bündnisse 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) *Öffentlichkeitsarbeit*

F. 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)¹**
- 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 2024 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.

G. Programmatische Aktivitäten in 2024

1. Programmatische Ziele

1.1. Präzedenzfälle schaffen

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

Das BUG wird sich im Rahmen des vorliegenden AP im Jahr 2023 auf die folgenden thematischen Schwerpunkte konzentrieren:

- 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 können 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

Die hier gesetzten Schwerpunkte in der Klageführung werden auf der BUG-Webseite prominent dargestellt. Außerdem werden die Vertretungsstrukturen von Gruppen mit Diskriminierungserfahrung(-en) entsprechend benachrichtigt. Diese werden eingeladen, die Information an ihre Mitgliedschaft oder an mögliche Betroffene weiterzuleiten. Dies soll bewirken, dass Personen, die Diskriminierung in diesem Kontext erlebt haben, sich eingeladen fühlen, sich beim BUG zu melden, sollten sie eine Klage wegen Diskriminierung erwägen.

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

Aktivität I: Strategische Klagen identifizieren

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

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

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

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

Aktivität I: Strategische Klagen im Rahmen des AGG suchen

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

Ziel 1.1.a) 4: Klagen mit strategischem Potenzial wurden angestoßen

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

- i) Beschwerdeverfahren – wo nötig – initiieren
- ii) Beschwerdeverfahren gemeinsam mit Kläger*in durchlaufen
- iii) Beschwerdeverfahren wurde an die Ombudstelle der LADG weitergeleitet

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

- i) Diskriminierungsfälle von trans* Personen anstoßen

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

- i) Diskriminierungsfälle von Personen mit hohem Lebensalter bei höheren Versicherungspolicen

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

2024 sollen Klagen zu *a.* (Diskriminierung von trans* Personen) und zu *b.* unterstützt werden. Wenn möglich sollen Fälle zu *d.* (Diskriminierung bei Zugang von Wohnraum, insbesondere von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund) und *e.* (Racial Profiling durch die Bundespolizei und Berliner Landespolizei) priorisiert geführt werden. Zu *f.* (Religiöse Diskriminierung) und *c.* (Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen) könnten außerdem Klagen begleitet werden Den Schwerpunkt sollen Klagen zu *a.* und *b.* darstellen.

- 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

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

Aktivität II: Kontakt mit Jurastudierenden aufbauen

- i) Interesse von Jurastudent*innen am AGG wecken

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

Aktivität I: Mit Mandant*innen transparent zusammenarbeiten

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

Ziel 1.1.b) 3: Mandant*innen wurden fachkompetente Anwält*innen zur Verfügung gestellt

Aktivität I: Fachkompetente Anwält*innen beauftragen

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

Ziel 1.1.b) 4.: Expertise wurde gebündelt

Aktivität I: Fachexpertise zusammenbringen

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

Ziel 1.1.b) 5: Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren wurde begleitet

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

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

Aktivität II: Prozessstandschaft im Rahmen des LADG übernehmen

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

Ziel 1.1.b) 6: Umfassende Argumentationslinie wurde erarbeitet

Aktivität I: Juristische Argumentation entwickeln

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

Ziel 1.1.b) 7: Gerichten wurden Amicus Curiae² 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 Anwalt*in) vorlegen.

Aktivität I: Rechtsgutachten im Themenbereich erstellen

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

² Amicus Curiae (Freund des Gerichtes) ist ein Rechtsgutachten, das von einer unbeteiligten Partei bei Gericht vorgelegt werden kann. Es kann (muss aber nicht) vom Richter berücksichtigt werden.

Ziel 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

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

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

Aktivität I: Internationale Menschenrechtsstandards in Schriftsätzen einsetzen

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

Aktivität II: Internationale Gerichte anrufen

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

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

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

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

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

Ziel 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

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

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

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

Aktivität II: BUG Positionspapier einsetzen

- i) BUG Stellungnahme zur AGG Reform
- ii) Teilnahme an relevanten Sitzungen zur AGG Reform

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

- i) Gemeinsame Stellungnahme findet in Reformprozess Einsatz

Aktivität IV: Mit Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit austauschen

- i) Regelmäßiger Austausch mit relevanten Akteur*innen

Aktivität V: Aktuelle Diskussionen zu LADG Sachverhalten verfolgen

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

2.3. Finanzmittel sichern

iii) Austausch mit Antidiskriminierungsstellen in Berlin

Aktivität VI: Handlungsfelder identifizieren

i) Mögliche Klagekonstellationen eruieren

Aktivität VII: Handlungsfelder und -optionen im LADG identifizieren

i) Mögliche Diskriminierungskonstellationen identifizieren

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

i) BUG macht Online Anbieter auf Anforderung nicht nur eine binäre Anrede anzubieten aufmerksam

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

Die im Folgenden 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

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

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

Aktivität I: Positionspapier zum AGG Eckpunktepapier und Referentenentwurf erarbeiten

- i) BUG Positionspapier auf Eckpunktepapier/Referentenentwurf anpassen

Aktivität II: Lobbyarbeit für eine AGG Reform durchführen

- i) Lobbyarbeit bei NGOs und Entscheidungsträger*innen wird durchgeführt
- ii) Treffen nachbereiten
- iii) Andere NGOs zur Zusammenarbeit identifizieren
- iv) Regierungsinstitutionen zur Unterstützung einbinden
- v) Betroffenenengruppen zu Kooperation und Lobbyarbeit animieren

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**

- i) Vorschläge zur Ergänzung der Verfahrensordnung in das BMI, Forum gegen Rassismus und im Bundestag einspeisen
- ii) ‚Racial Profiling‘ in öffentlichen Diskussionen platzieren (Interpretation Motivbündel, Lageerkenntnisse)
- iii) Lobbying für unabhängige Polizeibeswerdestellen

Ziel 1.2.b) 5: Aufbau der innerbetrieblichen Beschwerdestellen propagieren
Keine Aktivitäten in 2024

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

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

Aktivität II: Sonstige horizontale Themen in die Öffentlichkeitsarbeit einbringen

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

2.3. Finanzmittel sichern

Ziel 1.2.b) 7: Schattenberichte als Lobbyinginstrument genutzt

Aktivität I: Concluding Observations von CERD genutzt

- i) Concluding Observations (CO) von CERD aus 2023 werden in Lobbyarbeit eingesetzt

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

Aktivität I: Weiterentwicklung oder Neuauflage der 5. GBRL propagieren

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

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

- i) Zusammenarbeit mit Medien

Aktivität II: Webseite pflegen

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

Aktivität III: Dossiers zu relevanten Themen erstellen

- i) Thematische Dossiers in DE und EN erstellen (Zielquote und künstliche Intelligenz als Ursache von Diskriminierung)

Aktivität IV: BUG ist auf Facebook und Twitter präsent

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

Aktivität V: Informationsangebote gewährleisten

- i) Informationsangebote gewährleisten
- ii) Das BUG informiert über die Möglichkeit des Beistands bei Klagen im Rahmen des AGG/LADG

Aktivität VI: Newsletter regelmäßig veröffentlichen

- i) BUG-Newsletter 3x jährlich veröffentlichen

Aktivität VII: BUG unterstützt Wissenschaft und Forschung

- i) Zuarbeit zu Studien und Untersuchungen gewährleisten

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

Aktivität I: ENAR auf EU-Ebene nutzen

- i) ENAR-Newsletter mit Info/Artikeln versorgen

d) BUG Profil stärken (4, 8)

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

Aktivität I: BUG nutzt Möglichkeiten zur Außendarstellung

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

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

- i) Vernetzen mit NGOs im Bereich Diskriminierung (alle 6 Diskriminierungsgründe)
- ii) Vernetzen im Bereich Rassismus
- iii) Interne Veranstaltungen/Sitzungen werden, wo sinnvoll, durchgeführt

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

Aktivität I: Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperieren

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

2.3. Finanzmittel sichern

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

Aktivität I: BUG kooperiert mit Anwält*innen

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

Ziel 1.3.a) 4: Fachexpertise wurde eingebunden

Aktivität I: BUG bindet Fachexpert*innen in Arbeit ein

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

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

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

Aktivität I: BUG ist im Kontakt mit Minderheitenvertretungen

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

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

Aktivität I: ADS und andere relevante Organisationen werden einbezogen

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

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

- i) Mitarbeit beim TIN*Netzwerk

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

- i) EU- und internationale Debatte zu Gleichbehandlung beobachten
- ii) Innovative Ansätze zur Gleichbehandlungsarbeit in öffentliche Diskussion

2.3. Finanzmittel sichern

- einbringen
- iii) Themen bei Treffen mit Politiker*innen ansprechen
- iv) Bei Pressekontakten innovative Ansätze vorstellen

c) **International vernetzen (1, 8)**

Ziel 1.3.d) 1: Internationale Netzwerke genutzt

Aktivität I: Internationale Netzwerke nutzen

- i) Mitarbeit in ENAR

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. Strukturelle Aktivitäten 2024

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

Aktivität I: Praktikant*innen und Referendar*innen gewinnen

- i) Praktikant*innen und Referendar*innen gewinnen

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

Aktivität I: Kompetenzen von Vorstand und Mitgliedern nutzen

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

2.3. Finanzmittel sichern

Ziel 2.1. 3: Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt

Aktivität I: Vorstandsentscheidungen sind transparent und nachvollziehbar

- i) 17. Vorstandssitzung (Berlin)

Aktivität II: Mitgliederentscheidungen sind transparent

- i) 13. Mitgliederversammlung (Berlin)

2.2. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel 2.2. 2: Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet

Aktivität I: Arbeitsprogramm für 2025 erstellen

- i) Arbeitsprogramm für 2025 erstellen

Ziel 2.2. 3: Qualitätssicherung und Evaluierung ist gesichert

Aktivität I: Qualitätssicherungsplan wird erstellt

- i) Erstellung eines Qualitätssicherungsplans

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

Aktivität I: Jährlichen Arbeitsbericht 2024 erstellen

- i) Jährlichen Arbeitsbericht 2024 erstellen

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

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

- i) Alle Praktikant*innen erhalten eine AGG-Schulung

2.3. Finanzmittel sichern

Ziel 2.3. 1: Förderung ist sichergestellt

Aktivität I: Förderung beantragen

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

Ziel für Fördermittel für das AP 2024 sind:

Ausgaben - Einnahmen		
Jahr	(Voraussichtliche) Ausgaben in €	(Voraussichtliche) Einnahmen in €
April – Dezember 2009	924,70	1.330,00

2.3. Finanzmittel sichern

2010	12.394,20	12.685,00
2011	9.552,25	10.722,02
2012	15.164,30	16.815,82
2013	28.279,34	27.286,20
2014	44.786,19	49.322,68
2015	22.661,65	17.004,19
2016	7.708,29	15.863,84
2017	7.025,00	10.992,15
2018	16.623,67	19.754,17
2019	22.791,77	21.007,93
2020	10.157,23	10.697,54
2021	9.222,67	7.957,60
2022	15.000,00	15.000,00
2023	15.000,00	15.000,00
2024	18.000,00	18.000,00

2.3. Finanzmittel sichern

Thematische Prioritäten	2024
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	2024
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