

Arbeitsprogramm 2019

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

Dieses Arbeitsprogramm wurde von Vera Egenberger und Lena Kleist erstellt. Es wurde vom Vorstand des BUG bei der 11. Vorstandssitzung am 10.11.2018 verabschiedet.

Datum: 10.11.2018

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung.....	3
B. Situationsanalyse	3
C. Ziel und Zweck des Arbeitsprogrammes	5
D. Das Leitbild des BUG	5
1. Vision.....	5
2. Mission.....	5
3. Die Grundprinzipien der Organisation.....	6
4. Das Motto der Organisation: ‚Klagen statt jammern‘	6
E. Ziele des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung	7
F. Die thematischen Schwerpunkte des BUG von 2018 bis 2020.....	9
G. Strategische Ziele für 2018 bis 2020.....	12
A. Programmatistische Ziele	13
A.1. Präzedenzfälle schaffen.....	13
A.2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung	26
von Gleichbehandlung	26
A.3. Synergien erreichen.....	37
A.4. Nicht voraussehbare Unternehmungen	43
B. Strukturelle Aktivitäten 2019.....	44
B.4. Struktur des BUG stärken	44
B.5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten	46
B.6. Finanzmittel sichern	48
Anhang 1	51
Anhang 2.....	52

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 90 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 elfte Arbeitsprogramm des BUG nach seiner Gründung und deckt den Zeitraum Januar bis Dezember 2019 ab.

Vorrangiges Ziel des vorliegenden Arbeitsprogrammes (AP) ist es, die Aktivitäten des BUG im Jahr 2019 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 integrativen Sprachform ist es, nicht nur die binäre, sondern alle Formen von 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 Mitte 2018 waren dies circa 3.680 AGG-Klagen zu allen Gründen der Diskriminierung, die über die JURIS-Datenbank abrufbar waren.

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

Einführung

mitunter nicht genutzt oder gar vertan, da der*die betraute Anwalt*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 12 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 2018 - 2020 trotzdem seine Kompetenzen und Kapazitäten einsetzen, um eine Stärkung des Diskriminierungsschutzes voranzutreiben.

Das BUG hat bis 2018 ein klares und ansehnliches Profil aufbauen können. Es hebt sich von anderen Organisationen ab und deckt ein spezifisches und weitgehend unbearbeitetes Terrain ab. 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 2019 keine hieb- und stichfeste Aussage zu treffen, wie viele Mittel der Verein im Jahr 2019 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. 2019 wird die (ehrenamtliche) Leitung mit einer 1/2- bis 2/3-Stelle durch Vera Egenberger abgesichert. Praktikant*innen unterstützen die Arbeit des BUG äußerst tatkräftig und übernehmen einen beträchtlichen, aber unentgeltlichen Anteil der im BUG durchgeführten Arbeiten. Außerdem kann auf eine beachtliche 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.

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 2019 zu benennen. Das AP lehnt sich eng an die im Strategischen Plan 2018 – 2020 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 Akteure 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 Situationen 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 von Rassendiskriminierung (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 und wird diese in allen seinen Aktivitäten zu schützen versuchen. Falls so gewünscht, bleiben vertretene Personen anonym. Das BUG wird geltendes Recht bezüglich des Schutzes persönlicher Daten vollständig umsetzen.

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 man 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.

¹ Diese sind in UN-Konventionen und -Verträgen 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, Kindern, Behinderten, ethnischen Minderheiten und Migrant*innen niedergelegt.

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

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
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

³ Der einen sozialpädagogischen oder betreuenden Ansatz weitgehend ausschließt.

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

Einführung

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 2018 bis 2020

Das BUG ist in seiner vierten Planungsphase und aufgrund einer Analyse der gegenwärtigen Potentiale in Deutschland zu der Einschätzung gelangt, dass den folgenden Themenbereichen bis 2020 besondere Priorität beigemessen werden sollte.

Juristisches

i. Religiöse Diskriminierung

Das BUG spricht von religiöser Diskriminierung, wenn eine Person aufgrund ihrer Nicht- oder Andersgläubigkeit anders behandelt wird als eine vergleichbare Person ohne Nicht- oder Andersgläubigkeit. Eine zunehmende Polarisierung von Religionen und die fehlende gleichwertige Anerkennung aller Religionen, z. B. die Ausgrenzung im öffentlichen Dienst (Schule, Referendariat), verursacht gesellschaftliche Spannungen, die auch durch internationalen, religiös legitimierten Terrorismus geschürt werden.

Nicht-Religiosität kann gleichermaßen ein Faktor von Ausschluss sein, beispielsweise im Rahmen konfessioneller Arbeitgeber*innen. Derartige Klagen wegen **Ungleichbehandlung aufgrund von Religion bzw. Nichtreligiosität** im Arbeits-, Verwaltungs- und Zivilrecht wird das BUG unterstützen.

ii. ‚Racial Profiling‘ durch die Bundespolizei

Obwohl der Bereich des staatlichen Handelns nicht durch das AGG abgedeckt ist, unterstützt das BUG Fälle, bei denen vermeintlich Nicht-Deutsche/Ausländer durch die Bundespolizei verstärkt **verdachtsunabhängigen Personenkontrollen** unterzogen werden, gleichwohl kein Anfangsverdacht besteht (sogenanntes ‚Racial Profiling‘). Dies verstößt nach der Einschätzung des BUG gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz. Seit Anfang 2014 hat das BUG als Beistand mehrere Klagen unterstützt und/oder vor Gericht gebracht. Mit dem EuGH-Urteil vom 21.06.2017 (Az. C-9/16) zu Grenzkontrollen kann nun entsprechend argumentiert werden. Auf eine angemessene Umsetzung der Urteile wird das BUG hinwirken. Dies kann sich zum Beispiel in der Erarbeitung einer transparenteren Verfahrensregelung für Polizeikontrollen ausdrücken.

Gegebenenfalls wird das BUG ebenfalls auf Landesebene aktiv werden.

iii. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum

Die Ablehnung von Menschen mit Migrationshintergrund (oder Sinti und Roma, siehe iv.) beim **Zugang zu Wohnraum** erscheint zwar ein Bereich zu sein, in dem Diskriminierung regelmäßig praktiziert wird, Klagen werden jedoch nur äußerst selten vorgelegt. Dies ist bedauerlich, weil so keine Rechtsstandards entwickelt und in entsprechende Praxis implementiert werden kann. Das BUG möchte in der vierten Planungsphase Fälle von ethnischer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum unterstützen und diese bei Gericht als Beistand begleiten. Im Speziellen möchte das BUG gerne § 19 Abs. 3 und 5 AGG juristisch bearbeiten und hier Präzedenzfälle erwirken. Im Rahmen der Fach- und Koordinationsstelle „Fair mieten – Fair wohnen“, die von ‚UrbanPlus‘ durchgeführt wird, ist das BUG ein Partner, der im Projektkontext die

strategische Begleitung von Diskriminierungsfällen bei Zugang zu Wohnraum übernimmt.

iv. Diskriminierung von Sinti und Roma

Sinti und Roma erleben in Deutschland in allen Bereichen des Lebens Ausgrenzung, Diskriminierung und Anfeindungen. Die Sensibilisierung für Diskriminierung von Sinti und Roma wächst kontinuierlich. Bisher wurde in Deutschland aber noch nie solch ein Diskriminierungsfall vor Gericht verhandelt. Das BUG steckt sich deshalb das Ziel, Klagen in diversen Bereichen wie beispielsweise beim **Zugang zu Waren und Dienstleistungen, Arbeit und Verwaltung** zu unterstützen.

*v. Diskriminierung von Trans*personen*

Das BUG will in seiner vierten Planungsphase nun auch Klagen von Trans*personen unterstützen. Diese können sowohl im Rechtsrahmen des AGG als auch des Verwaltungsrechtes liegen. Fallkonstellationen könnten die Option der Angabe eines nicht-binären Geschlechts in staatlichen Erhebungen beinhalten, Diskriminierungsschutz beim Zugang zu und innerhalb der **Beschäftigung oder die geschlechtsneutrale Gestaltung von öffentlichen Umkleidekabinen und Toiletten**.

Inhaltliches

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

- a) Die Sammlung und Auswertung von **Gleichheits- und Partizipationsdaten**, beispielsweise bezüglich der Ethnizität oder Religion, ist nötig, um gesellschaftliche Entwicklungen zu erkennen und indirekte Formen von Diskriminierung vor Gericht zu belegen. Statistiken über Diskriminierung in Deutschland, gruppiert nach Gründen der Diskriminierung, wäre darüberhinausgehend notwendiges Material, um Problemlagen bezüglich Diskriminierung dokumentieren zu können. Hierfür muss in Bereiche vorgedrungen werden, die nicht originär mit dem AGG zu tun haben, aber für die erfolgreiche Umsetzung des AGG unabdingbar sind.
- b) Seit 2014 befördert das BUG eine **AGG-Novellierung**; vielfältige und umfassende Vorschläge und Einschätzungen liegen bereits vor. Deren Umsetzung ist nach der Bundestagswahl 2017 allerdings nicht greifbarer geworden, Der neue Koalitionsvertrag von 2018 beinhaltet nur eine Referenz zum AGG. Diese eröffnet zwar eine Option zur Novellierung, jedoch nur für einen spezifisch eingeschränkten Bereich bezüglich der Barrierefreiheit beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen.
„Im Rahmen der Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden wir prüfen, wie Private, die Dienstleistungen für die

Thematische Schwerpunkte

Allgemeinheit erbringen, angemessene Vorkehrungen umsetzen können. Ein erster Schritt wird den Gesundheitssektor betreffen⁵.

- c) ***Innerbetriebliche Beschwerdestellen*** werden im AGG empfohlen, sind jedoch nicht rechtlich verbindlich. Ihre Struktur und Mandat lässt das AGG weitgehend offen. Es gilt daher langfristig ein konkretes Konzept für innerbetriebliche Beschwerdestellen zu erarbeiten.
- d) ***Positive Verpflichtungen*** sind in Großbritannien gesetzlich verankert und verpflichten die Verwaltung dazu, Diversity-Ziele zu formulieren, entsprechende Programme durchzuführen und regelmäßig darüber zu berichten. Solche positiven Verpflichtungen sollen in Deutschland propagiert werden. Im Zuge einer AGG-Novellierung wird dieser Punkt vom BUG aufgegriffen und mit umfassender Informationsarbeit begleitet.

Die hier aufgeführten Aktivitäten erfordern die folgenden Methoden:

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

⁵ Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode.
https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1 S. 94.

G. Strategische Ziele für 2018 bis 2020

Die vorrangige Absicht des Strategischen Planes für den Zeitraum 2018 bis 2020 ist es, sichtbare und messbare Erfolge bezüglich der oben aufgelisteten übergeordneten Ziele (siehe oben) 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 7 zugeordnet.

A. Programmatische Ziele

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

B. Strukturelle Ziele

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

Das folgende Kapitel weist sowohl mittelfristige Ziele und Feinziele wie auch die Aktivitäten aus, durch die das BUG im Jahr 2019 diese Ziele zu erreichen sucht.

A. Programmatische Aktivitäten in 2019

A. Programmatische Ziele

A.1. Präzedenzfälle schaffen

a) Strategische Klagen auswählen (1, 2)⁶

Das BUG wird sich im Rahmen des vorliegenden SP im Jahr 2019 auf die folgenden thematischen Schwerpunkte konzentrieren:

- a. ‚Racial Profiling‘ bei der Bundespolizei*
- b. Religiöse Diskriminierung*
- c. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum von Geflüchteten, Sinti und Roma und Personen mit Migrationshintergrund
(Ausnahmeregelung § 19 Absatz 3 und 5 AGG)*
- d. Diskriminierung von Sinti und Roma
(Zugang zu Waren und Dienstleistungen bzw. Campingplätzen oder Wohnraum)*
- e. Diskriminierung von Trans*personen
(Zugang zu Beschäftigung, Waren und Dienstleistungen)*

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

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

- Mehrfachdiskriminierung
- Indirekte Diskriminierung
- Institutionelle Diskriminierung
- 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 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.

⁶ Die hier angegebenen Ziffern weisen darauf hin, mit welchem aufgelisteten Ziel des BUG – wie sie auf Seite 7 aufgeführt sind – mit der genannten Aktivität zugearbeitet werden soll.

A.1. Präzedenzfälle schaffen

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

Aktivität I: Strategische Klagen identifizieren

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann⁷	done
i. Schwerpunktliste für 2018 – 2020 zugänglich machen	√ Auswahlkriterien und Themenschwerpunkte sind Mandant*innen und Unterstützer*innen leicht zugänglich (elektronisch versandt, Webseite)	Vera	1 – 6	
ii. Beratungsstellen leiten potentiell strategische Fälle an das BUG weiter	√ Beratungsstellen sind mit BUG Themenschwerpunkten vertraut	Vera	1 – 12	
	√ Beratungsstellen kooperieren ohne Konkurrenzgefühl			
	√ Fälle, die an BUG herangetragen werden, passen in das Themenprofil			
iii. Klagewillige Betroffene von Diskriminierung finden das BUG und fragen Unterstützung ab	√ 2 neue Klagen im Jahr 2019		1 – 12	
	√ Sichtbarkeit/Auffindbarkeit des BUG ist ausreichend		1 – 12	
	√ Betroffene sind klagebereit			
	√ Betroffene haben Vertrauen in die Arbeit des BUG			
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	

⁷ Angaben in Kalendermonaten

A.1. Präzedenzfälle schaffen

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

Aktivität I: Strategische Klagen suchen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. In Kooperation mit Selbstvertretungsstrukturen Kontakt mit Betroffenen aufnehmen	√ Kontakt mit Selbstvertretungsorganisationen ist konstruktiv			
	√ Kontakt ist regelmäßig	Vera	1 – 12	
	√ Organisationen halten das BUG für vertrauenswürdig			
ii. Diskriminierungsfallkonstellationen entlang der Themenschwerpunkte werden gesucht	√ Informationsmaterial zu den gewünschten Fallkonstellationen (z. B. Trans* Diskriminierung) sind an Vertretungsstrukturen, Netzwerke von Anwält*innen und Antidiskriminierungsbüros gesendet	Vera	1 – 2	
	√ Kontakt zu relevanten Vertretungsstrukturen/NGOs wurde aufgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Bis zu zwei Klagen wurden identifiziert		1 – 12	

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

Aktivität I: Klagen mit strategischem Potenzial anstoßen

In manchen Diskriminierungsfällen, wie beispielsweise bei der Wohnungssuche, bietet sich die Wiederholung (ein Testing) einer Diskriminierungssituation an, um ausreichendes Beweismaterial zusammen zu tragen. Bei anderen Diskriminierungsvorkommnissen ist die Wiederholung eines Vorfalles kaum oder nicht möglich.

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Testings als Methode einsetzen	√ Zuverlässige Vergleichs- und Testing-Personen sind eingebunden	Vera	Wenn nötig	
	√ Vergleichs- und Testing-Personen sind ausreichend vorbereitet	Vera	Wenn nötig	
ii. Testings erfolgreich durchführen	√ Teilnehmende Personen wurden gebrieft	Vera	Wenn nötig	
	√ Testing-Beweismittel sind gerichtstauglich	Vera	Wenn nötig	

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

2019 werden weiterhin zwei Fälle von ‚Racial Profiling‘ bei Gerichten in München und Koblenz geführt (a). Darüber hinaus ist eine Klage von religiöser Diskriminierung (Kopftuchverbot während des Referendariats) in Bayern anhängig (b), die das BUG als Beistand begleitet. Seit Herbst 2018 ist ein weiterer Fall von religiöser Diskriminierung beim VG in Pforzheim anhängig (b), der durch das BUG unterstützt wird.

Im Rahmen des Berliner Projektes „Fair mieten – Fair wohnen“ sollen Klagen aufgrund von Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum begleitet werden. Im Rahmen der thematischen Schwerpunkte ist das BUG außerdem daran interessiert, Diskriminierungsklagen von Sinti und Roma und Trans*personen zu unterstützen.

- a. ‚Racial Profiling‘ durch die Bundespolizei (bestehende Klagen bei (Ober)verwaltungsgerichten weiterführen, Verwaltungsvorschrift BRAS 120)*
- b. Religiöse Diskriminierung (Kopftuchverbot im Rechtsreferendariat und § 9 AGG)*
- c. Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum von Geflüchteten, Sinti und Roma, Personen mit Migrationshintergrund (Ausnahmeregelung § 19 Absatz 3 und 5 AGG)*
- d. Diskriminierung von Sinti und Roma (Zugang zu Campingplätzen)*
- e. Diskriminierung von Trans*personen (Zugang zu oder bei Beschäftigung, Geschlechtseintrag bei statistischen Erhebungen etc.)*

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

Aktivität I: Kontakt mit AGG-Anwält*innen aufbauen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Kontakt mit Anwält*innen mit AGG-Erfahrung wird aufgenommen und eine Zusammenarbeit eruiert	√ Bei Vernetzungsmöglichkeiten werden Anwält*innen angesprochen	Vera	1 – 12	
	√ Netzwerk Anti-Diskriminierungs-Recht wird, sofern möglich, zur Kontaktaufnahme weiterhin genutzt	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	

A.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ Mindestens zwei 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 einbinden	Vera	1 – 12	
	√ AGG-Schulung während des Praktikums anbieten	Vera	1 – 12	
	√ Langfristige Kooperation unterstützen	Vera	1 – 12	
	√ Kooperation mit der ‚Law Clinic‘ der HU Berlin weiterführen	Vera	2 – 4	

Aktivität III: Netzwerk Anti-Diskriminierungs-Recht weiterführen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Koordination des Netzwerkes Anti-Diskriminierungs-Recht unterstützen (sofern 2019 weiterhin aktiv)	√ Austausch mit AGG-interessierten Anwält*innen ist vorhanden		1 – 2	
	√ Ggf. werden 2019 zwei Sitzungen mit mindestens 12 Teilnehmenden abgehalten	Vorbereitungsgruppe	5 und 11	
	√ Anwält*innen sind für strategische AGG-Fälle des BUG einsetzbar	Vera	1 – 12	

Ziel A.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. Beistandschaftsvereinbarung wird abgestimmt und	√ Beistandschaftvereinbarung ist auf jeden Klagefall zugeschnitten und spiegelt die	Vera	1 – 12	

A.1. Präzedenzfälle schaffen

unterschrieben	Interessen der Kläger*innen und des BUG wider			
	√ Beistandschaftsvereinbarung ist innerhalb von 4 Wochen nach Beistandschaftszusage unterzeichnet	Vera	1 – 12	
iii. Beistandschaft wird bei Gericht angezeigt	√ Beistandsanmeldung ist innerhalb von 4 Wochen bei Gericht eingereicht	Vera	1 – 12	
	√ Gericht akzeptiert Beistandschaft 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 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	

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

Aktivität I: Fachkompetente Anwält*innen beauftragen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Fachkompetente*r Anwält*in wird angefragt und identifiziert	√ 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			

A.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ Anwält*in arbeitet konstruktiv und transparent mit dem BUG zusammen	Vera	1 – 12	
--	---	------	--------	--

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

Aktivität I: Fachexpertise zusammenbringen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Expert*innen aus der BUG-Mitgliedschaft werden eingebunden	√ 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 werden konsultiert	√ 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 wurden um Input zu Schriftsätzen gebeten	√ Spezifische Fachexpertise zu konkreten Fällen (Mietrecht, versicherungsrechtliche Normen, verwaltungsrechtliche Aspekte etc.) ist eingeholt, um überzeugende und umfassende Schriftsätze zu erstellen	Vera	1 – 12	
	√ Schriftsätze haben Gerichte überzeugt		1 – 12	

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

Aktivität I: Kläger*innen bei Schlichtungsverfahren unterstützen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Schlichtungsverfahren wurde – wo nötig – initiiert	√ Abstimmung des Schlichtungstermins wird vom BUG zeitnah übernommen	Vera	1 – 12	
ii. Schlichtungs-	√ Unterlagen zur Einreichung	Vera	1 – 12	

A.1. Präzedenzfälle schaffen

verfahren wurde gemeinsam mit Kläger*in durchlaufen	der Klage liegen vollständig vor			
	√ 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	

Ziel A.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 von kompetenten BUG-Mitgliedern erstellt	Unterstützer*innen	1 – 12	
	√ Schriftsätze enthalten alle relevanten (inter)nationalen Argumente und Rechtsnormen	Unterstützer*innen und Vera	1 – 12	
	√ Schriftsatz ist fristgerecht	Vera	1 – 12	

A.1. Präzedenzfälle schaffen

	eingereicht			
	√ BUG als Beistand wird mit dem Schriftsatz assoziiert		1 – 12	
	√ Argumentationslinie hat Bestand durch alle Instanzen		1 – 12	
vi. Schriftsätze des*der Anwaltes*Anwältin kommentieren	√ BUG hat Rückmeldung auf Schriftsatz des*der Anwaltes*Anwältin gegeben	Vera und Unterstützer*innen	1 – 12	
	√ Schriftsätze des*der Anwaltes*Anwältin und des BUG ergänzen sich		1 – 12	

Ziel A.1.b) 7: Gerichten wurden Amicus Curiae⁸ Gutachten vorgelegt

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

Aktivität I: Rechtsgutachten im Themenbereich erstellen

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			
iv. Amicus Curiae erstellen	√ Autor*in verfügt über ausreichend Zeit den Amicus zu erstellen			
v. Amicus bei Gericht einreichen	√ Amicus ist fristgerecht bei Gericht eingereicht	Vera	1 – 12	
	√ Amicus wurde vom Gericht akzeptiert			

⁸ 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.

A.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ Amicus wurde vom Gericht berücksichtigt			
--	---	--	--	--

Ziel A.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 Regelung „ausgewogener Siedlungsstrukturen“ bezogen auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse in § 19 Abs. 3 rechtlich haltbar ist;
- ob die Ausnahmeregelung für Vermieter*innen mit mehr als 50 Wohnungen (§ 19 Abs. 5) gerechtfertigt und richtlinienkonform ist;
- ob das Diskriminierungsverbot in der öffentlichen Bildung 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 würde 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. 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	

Ziel A.1.b) 9: Optionen der internationalen Rechtsmittel wurden genutzt

Aktivität I: Internationale Menschenrechtsstandards in Schriftsätzen einsetzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
-----------	-------------	----------------	------	------

A.1. Präzedenzfälle schaffen

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		

Ziel A.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	√ Qualität des Schriftsatzes			

A.1. Präzedenzfälle schaffen

Schriftsätzen mit AGG-Relevanz zur Verfügung stellen	wurde verbessert			
	√ AGG-Klagen ohne BUG-Beistandschaft argumentieren auf kompetentem Niveau			
	√ Gleichbehandlungsargumentation resultiert in positiver Entscheidung für den*die Kläger*in			

c) Urteile nachbereiten (6, 7, 9)

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

Aktivität I: Lobbyarbeit durchführen
Siehe b) Lobbyarbeit durchführen Ziel 2

d) Kompetenzen entwickeln und ausbauen (1, 2)

Ziel A.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 sind regelmäßig über ein Praktikum in die BUG-Arbeit eingebunden	√ Jurastudent*innen haben AGG Analysen vorgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Praktikant*innen haben AGG Schulung erhalten	Vera	1 – 12	
ii. HU ‚Law Clinic‘-Student*innen erarbeiten Hintergrundmaterial für BUG-Klagen	√ ‚Law Clinic‘-Praktikant*innen haben AGG relevante Semesterarbeit erstellt		6 – 12	
	√ ‚Law Clinic‘-Student*innen arbeiten zukünftig im AGG- oder Menschenrechtsbereich			
iii. 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			
iv. Jurist*innen unterstützen die Erstellung von BUG-Schriftsätzen	√ Juristisch geschulte Unterstützer*innen stehen zur Verfügung	Vera	1 – 12	
	√ Feinheiten des AGG werden herausgearbeitet			

A.1. Präzedenzfälle schaffen

	√ BUG-Schriftsätze vermögen das AGG zu interpretieren			
--	--	--	--	--

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

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

a) Handlungspotenziale ausloten (6)

Ziel A.2.a) 1: Entwicklungen im Themenbereich wurden zeitig erkannt

Aktivität I: Aktuelle Diskussionen zu Antidiskriminierungsrecht 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 und Vorstand	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: 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	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

b) Lobbyarbeit durchführen (6, 7, 9)

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

Aktivität I: Positionspapiere erarbeiten

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Positionspapiere verfassen	√ 1 Positionspapier erarbeitet und veröffentlicht	Vera	1 – 12	
	√ Ggf. Positionspapier mit anderer NGO erarbeiten	Vera		
ii. Lobbying-Briefe formulieren	√ 2 Lobbying-Briefe versandt	Vera	1 – 12	
iii. Lobbying-Treffen mit Entscheidungsträger*innen vorbereiten und durchführen	√ Mindestens 2 Lobbying-Treffen mit politischer Entscheidungsebene abgehalten	Vera	1 – 12	
	√ 3 informelle Treffen mit Personen im Entscheidungsdunstkreis abgehalten	Vera	1 – 12	
iv. Treffen nachbereiten	√ Informationen sind festgehalten und eingesetzt	Vera	1 – 12	

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

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

a) Religiöse Diskriminierung

b) ‚Racial Profiling‘ durch die Bundespolizei

Aktivität I: Bearbeitungsstrategien entwickeln und umsetzen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Öffentliche Veranstaltungen, wo zielführend, vor Ort durchführen	√ Veranstaltungen werden von Betroffenen und der Öffentlichkeit angenommen	Vera	1 – 12	
	√ Einbindung lokaler Akteur*innen ist gewährleistet	Vera	1 – 12	
	√ Veranstaltungen veranschaulichen Problemlage	Vera		

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	√ Veranstaltungen entwickeln Unterstützungswillen		1 – 12	
ii. 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			
iii. Austausch mit lokalen/regionalen Akteur*innen (Kommunalverwaltung, Institutionen, Verbände, NGOs, Landesregierung und Landesparlament 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	
iv. Gesellschaftspolitische Handlungsansätze zum Abbau der Diskriminierung vorschlagen	√ Pragmatischer und akzeptabler Bearbeitungsansatz gegen Diskriminierung wurde vorgeschlagen	Vera	1 – 12	
	√ Akteur*innen verstehen Zielrichtung der Vorschläge		1 – 12	
	√ Konsens wurde entwickelt	Vera und Akteur*innen	1 – 12	
v. Gesetzesänderungen vorschlagen	√ Gesetzliche Änderungen wurden entsprechenden Ministerien vorgeschlagen	Vera	1 – 12	
	√ Gesetzesnovellen wurden entwickelt	Vera und Unterstützer*innen	1 – 12	
	√ Kontakt mit Entscheidungsträger*innen wurde gehalten	Vera	1 – 12	
vi. Bearbeitungsstrategien mit lokalen/regionalen Akteur*innen entwickeln und implementieren	√ Kommunale Verwaltung etc. haben Handlungsoptionen aufgegriffen		1 – 12	
	√ BUG hat Umsetzung begleitet	Vera	1 – 12	
	√ ‚Ownership‘ der lokalen Akteur*innen ist nachhaltig		1 – 12	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

Ziel A.2.b) 3: Eine Stärkung des AGG wurde vorangetrieben

Aktivität I: Lobbyarbeit für eine AGG Novellierung durchführen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. AGG-Novellierungstext des BUG in Lobbyarbeit nutzen	√ Ergänzungsvorschläge wurden genutzt	Vera	1 – 2	
	√ Andere NGOs nehmen Bezug auf BUG-Novellierungspapier	NGOs	1 – 12	
	√ BUG-Dokument erlaubt ganzheitlichen Ansatz			
ii. Partner*innen zur Kooperation identifizieren	√ Kontakt zu politischen Stiftungen wurde aufgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Thema ist bei Partner*innen auf Webseiten platziert	Vera	1 – 12	
	√ Partner*innen arbeiten zum Thema AGG-Novellierung		1 – 12	
iii. Regierungsinstitutionen zur Unterstützung einbinden	√ Behindertenbeauftragte hat AGG-Novellierung thematisiert	Vera	1 – 12	
	√ Forum gegen Rassismus hat AGG-Novellierung thematisiert	Vera	1 – 12	
iv. Betroffenen-gruppen zu Kooperation und Lobbyarbeit animieren	√ Strategie mit relevanten NGOs abgestimmt	Vera	4 – 6	
	√ Relevante bundesweite Verbände angesprochen und Kooperation abgestimmt	Vera	1 – 8	

Ziel A.2.b) 4: ‚Racial Profiling‘ als Form von institutionellem Rassismus/Diskriminierung wird durch eine angemessene Verwaltungsvorschrift unterbunden

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

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Vorschläge zur Ergänzung der internen Verwaltungsvorschrift (BRAS 120) der Bundespolizei erarbeiten	√ Vorschlag zur Verwaltungsvorschrift berücksichtigt Gleichbehandlungsgrundsatz	Alex, Tim & Vera	1 – 6	
	√ Ergänzungen sind konstruktiv, pragmatisch und juristisch abgesichert	Alex, Tim & Vera	1 – 6	
ii. Vorschläge an das Bundesministerium	√ Zugang über das Forum gegen Rassismus genutzt	Vera		

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

des Innern herantragen	√ Vorschläge werden als konstruktiv wahrgenommen	Vera		
iii. Lobbying für eine unabhängige Polizeibeschwerdestelle	√ BUG bietet pragmatische und hochwertige Handlungsoptionen bezüglich ‚Racial Profiling‘ und des Aufbaus einer unabhängigen Polizeibeschwerdestelle an			
	√ Debatte um eine unabhängige Beschwerdestelle bei der Polizei wurde durch das BUG in das Netz gegen Rassismus eingebracht	Vera	3 – 5	
iv. ‚Racial Profiling‘ in öffentlichen Diskussionen platzieren	√ BUG hat Thematik bei öffentlichen Veranstaltungen angeschnitten	Vera	1 – 12	
	√ Thematik wurde auch von anderen Institutionen und NGOs bearbeitet		6 – 12	
	√ BUG hat mindestens 2 Artikel zum Thema veröffentlicht	Vera	1 – 12	

Ziel A.2.b) 5: Horizontale Themen wurden in der öffentlichen Diskussion platziert

Aktivität I: 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 findet statt	Vera	6	
	√ Artikel zum Thema ist veröffentlicht	Vera	6 – 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	6 – 12	
ii. Lobbying für eine unabhängige Beschwerdestelle für die Polizei	√ Option einer Beschwerdestelle in Kommunikation bezüglich BRAS 120 mit Presse,	Vera	2 – 6	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

durchführen	Ministerium und Bundespolizei angesprochen			
	√ Forum gegen Rassismus hat Beschwerdestelle als Thema bearbeitet	Vera	5	
	√ Artikel zu Beschwerdestelle platziert	Vera	8	
iii. Informationsarbeit zu positiven Gleichbehandlungsverpflichtungen vornehmen	√ Dossier zu positiven Gleichbehandlungsverpflichtungen ist in EN erstellt	Vera und Clara	1 – 4	
	√ Dossier EN ist auf Webseite eingestellt	Clara	4	
	√ Dossier wird mindestens 50 mal angeklickt		1 – 12	
	√ Thema wurde bei Veranstaltungen, wo möglich, vorgestellt	Vera	1 – 12	
	√ Thema ist in AGG-Novellierung eingebettet	Vera	1 – 6	
	√ BUG hat Artikel zum Thema veröffentlicht	Vera	3 – 8	
iv. Konzept für innerbetriebliche Beschwerdestellen erarbeiten	√ Relevante Akteur*innen sind identifiziert	Vera	1 – 3	
	√ Kooperation zur Erstellung des Konzeptes ist abgestimmt	Vera	1 – 4	
	√ 2 Treffen zur Entwicklung des Konzeptes haben stattgefunden	Vera	4 – 9	
	√ Konzeptentwurf ist erstellt	Vera	9 – 12	

Ziel A.2.b) 6: Schattenberichte als Lobbyinginstrument genutzt

Aktivität I: Zu internationalen Beobachtungsmechanismen bezüglich Diskriminierung zufüttern

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)	√ Interesse des BUG an Mitarbeit an Schattenbericht ist bekundet	Vera	1 – 2	
	√ Thema für BUG-eigenen Schattenbericht ist identifiziert (racial profiling)	Vera	1 – 4	
	√ Zuarbeit des BUG ist gewährleistet	Vera	8 – 12	
	√ Autor*in für BUG-Bericht ist	Vera	8 – 12	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	identifiziert			
ii. European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)	√ BUG hat relevantes Material für Länderbesuch ECRI Anfang 2019 zusammengestellt	Vera	1 – 12	
	√ BUG ist auf ECRI-Einladungsliste für Länderbesuch	Vera	1 – 12	
	√ BUG hat Beitrag eingereicht	Vera	6 – 12	

Ziel A.2.b) 7: Verhandlungen zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie (5. GBRL) begleitet

Aktivität I: Verabschiedung 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	
iii. Treffen mit Abgeordneten abhalten	√ BUG ist, falls relevant, auf Abgeordnete zugegangen	Vera	1 – 12	
	√ Ggf. haben Treffen mit Abgeordneten stattgefunden	Vera	1 – 12	

c) Arbeit des BUG mit PR begleiten (5, 6, 9, 10)

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

Aktivität I: Kooperation mit Medien

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Zusammenarbeit mit Medien	√ 2 Pressemeldungen zu ‚Racial Profiling‘-Klagen	Vera	1 – 12	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	√ 3 Pressemeldungen zu religiöser Diskriminierung und anderen Themen	Vera	1 – 12	
	√ 4 Interviews mit Stellungnahmen des BUG	Vera	1 – 12	
	√ 15 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	Clara	1 – 12	
	√ Andere Materialien zu den BUG Themenschwerpunkten eingestellt	Clara	1 – 12	

Aktivität III: Dossiers zu relevanten Themen erstellen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Drei thematische Dossiers in DE und EN erstellen (Trans*personen, Angemessene Vorkehrungen, innerbetriebliche Beschwerdestellen)	√ Dossiers sprechen eine breite Leserschicht an			
	√ Dossiers sind informativ	Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Dossiers sind leicht verständlich	Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Dossiers sind logisch und nachvollziehbar aufgebaut	Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Sind in zwei Sprachen zwei Monate nach Veröffentlichung der ersten Sprache angeboten	Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Ausdruckversion in beiden Sprachen ist erstellt	Doris	1 – 12	
	√ Jedes Dossier wird 6 Monate nach Einstellen auf die Webseite mindestens 50 mal angeklickt		1 – 12	

Aktivität IV: BUG ist auf Facebook präsent

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Aktuelle Facebook Präsenz des BUG gewährleisten	√ Facebook eröffnet Zugang zu potentiellen Kläger*innen	Clara	1 – 12	
	√ Relevante Themen können in Facebook platziert werden	Clara	1 – 12	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	√ Facebook Seite des BUG wird mindestens 30 mal pro Monat genutzt		1 – 12	
--	---	--	--------	--

Aktivität V: Informationsangebote gewährleisten

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Informationsangebote gewährleisten	√ Hilfreicher Informationsfluss zu Journalist*innen in beide Richtungen aufgebaut	Vera	1 – 12	
	√ Mindestens 8 mal mit Material unterstützt	Vera	1 – 12	

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

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Artikel und Beiträge zu den BUG-Themen für Publikationen und Zeitschriften verfassen	√ Artikel zu juristischen und inhaltlichen Themen des BUG wurden platziert	Vera	1 – 12	
	√ Artikel haben die öffentliche Diskussion beeinflusst		1 – 12	
	√ Bekanntheitsgrad des BUG wurde erhöht		1 – 12	
	√ BUG wird durch Artikel und Beiträge als kompetente Stelle wahrgenommen		1 – 12	
ii. Urteile des BUG wurden in juristischen Fachzeitschriften besprochen	√ Interpretation der BUG Urteile wird juristischen Kreisen zugänglich gemacht	Alexander, etc.	1 – 12	
	√ Anwendungsbereich des AGG wird durch Besprechung der Urteile erweitert		1 – 12	
	√ Artikel bieten zitierfähige Textpassagen		1 – 12	

Aktivität VII: Newsletter regelmäßig veröffentlichen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. BUG Newsletter 3x jährlich veröffentlichen	√ Newsletter (NL) wurde erstellt	Vera / Praktikant*innen	2, 6, 10	
	√ Mailingliste auf 80 Personen erweitert	Vera	Bis 12	
	√ Mailing des NLs ist	Vera /	3, 7, 11	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

	durchgeführt	Praktikant*innen		
--	--------------	------------------	--	--

Aktivität VIII: BUG unterstützt Wissenschaft und Forschung

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 A.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	

d) BUG Profil stärken (5, 6, 8)

Ziel A.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 5 Netzwerksitzungen	Vera, Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Bilateraler Austausch, um neueste Informationen zu erhalten	Vera	1 – 12	
iii. Initiieren von Diskussionen zu	√ AGG-Themen wurden in Tagesordnungen	Vera	1 – 12	

A.2. Einfluss nehmen auf die Umsetzung von Gleichbehandlung

Gleichbehandlungs- themen	aufgenommen			
	√ Inhaltliche Diskussionen haben stattgefunden	Vera	1 – 12	

A.3. Synergien erreichen

A.3. Synergien erreichen

a) National vernetzen (2, 8, 10)

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

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

Aktivität I: BUG vernetzt sich mit relevanten NGOs der Nichtdiskriminierungsarbeit

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		1 – 12	
	√ Vernetzung bietet Zugang zu dienlichen Informationen für das BUG		1 – 12	
v. Austausch im Netzwerk Anti-Diskriminierungs-Recht	√ Arbeitsschwerpunkt des Netzwerkes fokussiert auf AGG	Netzwerk	1 – 12	
	√ Anwält*innen haben zunehmend (gute) Kenntnisse des AGG		1 – 12	
	√ Anwält*innen des Netzwerkes stehen dem BUG zur Verfügung		1 – 12	

A.3. Synergien erreichen

	√ Austausch von Expertise ist in Netzwerk gewährleistet	Vera	1 – 12	
vi. Austausch in Netzwerk Trans* und Recht	√ BUG hat an allen Sitzungen teilgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Relevante Fallkonstellationen von Trans*Diskriminierung sind identifiziert.	Vera	1 – 12	

Ziel A.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 Anwalt*innen der ADBs verschickt	Vera	1 – 12	
iii. Guten Kontakt mit Anwalt*innen der ADBs halten	√ Austausch mit Anwalt*innen in ADBs 1-2 mal pro Jahr durchgeführt	Vera	1 – 12	
	√ Anwalt*innen über BUG Verteiler mit Informationen versorgen	Vera	1 – 12	

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

Aktivität I: BUG kooperiert mit Anwalt*innen

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

A.3. Synergien erreichen

Ziel A.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*innen etc.) identifizieren	√ Expert*innen, die bereit sind, ihr Fachwissen ehrenamtlich einzubringen, wurden kontaktiert	Vera	1 – 12	
	√ Mindestens ein*e Expert*in pro Bedarf wurde gewonnen		1 – 12	
ii. Expert*innenwissen für konzeptionelle Arbeit des BUG abfragen (Konzeptpapier innerbetriebliche Beschwerdestelle)	√ 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	

Ziel A.3.a) 5: Mieter*innenschutzorganisationen und Jurist*innenverbände als Partner*innen gewonnen

Aktivität I: Kontakt mit Mieter*innenschutzorganisationen aufbauen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Kontakt mit Mieter*innenschutzorganisationen aufbauen	√ Kontakte mit bundes- und landesweiten Mieter*innenschutzstrukturen sind zusammengestellt	Praktikant*innen	1 – 12	
	√ Kontakt ist aufgenommen	Vera	1 – 12	
	√ Analyse durchgeführt, mit welchen Mieter*innenschutzverbänden eine Kooperation möglich erscheint	Vera	1 – 12	
	√ BUG-Expertise wurde im Rahmen von „Fair wohnen – Fair mieten“ eingebracht	Vera	1 – 12	

A.3. Synergien erreichen

Ziel A.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 und Neuen deutschen Organisationen in Deutschland	√ Kontakt mit Vorsitzendem und anderen Aktiven ist regelmäßig	Vera	1 – 12	
	√ Kooperationen werden durchgeführt	BUG und ISD	1 – 12	
ii. Kontakt mit Selbstvertretungsstrukturen von Menschen mit Behinderung, LSBTQ*, 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	
iii. Kontakt mit Verbänden der Sinti und Roma ausbauen	√ Schlüsselpersonen der Verbände sind bekannt	Vera	1 – 12	
	√ Vertrauensverhältnis wurde entwickelt	Vera	1 – 12	
	√ Mögliche Kläger*innen konnten identifiziert werden		1 – 12	
	√ Diskriminierung von Sinti und Roma wird zunehmend als Problem wahrgenommen		1 – 12	
iv. 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			

A.3. Synergien erreichen

Ziel A.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	

b) Expertise bündeln (1, 6, 8, 9)

Ziel A.3.b) 1: Externe Expertise für innovative Bearbeitungsansätze von Diskriminierung zusammengebracht

Aktivität I: Externe Expertise zusammenführen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Expertise bündeln zum Thema ‚Innerbetriebliche Beschwerdestelle‘	√ Arbeitsgruppe wird vorgeschlagen	Vera	3	
	√ Interessierte werden angesprochen	Vera	5	
	√ Konzept wird erarbeitet	Vera	8	
	√ Entwicklung des Konzeptes wurde abgeschlossen	Vera	12	

A.3. Synergien erreichen

c) Öffentlichkeit für innovative Ansätze herstellen

Ziel A.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	
v. 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	

d) International vernetzen (1, 8)

Ziel A.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	Vera	1 – 12	

A.3. Synergien erreichen

	√ BUG ist in nationale Aktivitäten von ENAR eingebunden	Vera	1 – 12	
	√ BUG ist über EU-Entwicklungen bezüglich Diskriminierung auf dem Laufenden	Vera	1 – 12	
ii. SL Network aufbauen & koordinieren	√ Netzwerk von Klageverbänden in der EU ist etabliert	Vera	1-12	
	√ Förderung ist gesichert	Vera	1-12	
	√ BUG ist in Aktivitäten des SL Network eingebunden	Vera	1-12	
	√ Nutzung & Umsetzung der EU-Richtlinien 2000/43, 2000/78 und 2002/73 ist forciert	Vera	1-12	

A.4. Nicht voraussehbare Unternehmungen

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

B. Strukturelle Aktivitäten 2019

Während die thematischen Prioritäten direkt mit Zielen der Organisation in Zusammenhang gestellt werden können, ist dies bei strukturellen Zielen nicht in gleichem Umfang möglich. Strukturelle Aspekte, wie beispielsweise die Förderung, sind für das allgemeine Funktionieren und Überleben der Organisation ausschlaggebend. Ohne eine solide strukturelle Basis und das reibungslose interne Funktionieren der Organisation wird es nicht möglich sein, die thematischen Ziele zu erreichen.

B.4. Struktur des BUG stärken

Ziel B.4. 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 noch 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
Clara Hofmann	Webseite / soziale Medien
Alexander Tischbirek	Beistandschaft und juristische Analyse
Doris Loetz	Sekretariat
Praktikant*innen	Recherche, Dossiers 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	

B.4. Struktur des BUG stärken

Ziel B.4. 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 B.4. 3: Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt

Aktivität I: Vorstandsentscheidungen sind transparent und nachvollziehbar

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. 11. 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. 7. 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	

B.4. Struktur des BUG stärken

Ziel B.4. 4: 10 Jahre BUG-Bestehen wurde begangen

Aktivität I: 10-jähriges Jubiläum begehen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. 10-jähriges Jubiläum im Rahmen einer Veranstaltung feiern	√ Infomaterial wurde zeitig fertiggestellt	Doris	Bereits Herbst 2018	
	√ Gäste wurden frühzeitig eingeladen		1	
	√ Kleiner Haushalt wurde zur Verfügung gestellt	Vera	1-2	
	√ Jahrestag wurde mit Kulturprogramm gefüllt		1 – 4	
	√ Jubiläum hat Kläger*innen und Praktikant*innen eingebunden		12.04.19	
ii. Präsentation zu 10 Jahren BUG vorbereiten	√ Präsentation des BUG wurde vorbereitet	Clara, Vera & Alex	3	
	√ Präsentation veranschaulichte kurzweilig die Erfolge des BUG	Alex	4	
iii. Podiumsdiskussion zum Thema ‚Public Sector Duties‘ durchführen	√ Hochkarätige Podiumsteilnehmer*innen wurden eingeladen	Vera	1	
	√ Kurz-Präsentation zu Public Sector Equality Duties wurde vorbereitet	Vera	3	
	√ Videoaufzeichnung erstellt	Techniker		
	√ Videoaufzeichnung binnen 2 Wochen online zugänglich	Clara	4	

B.5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel B.5. 1: Systematische und strategische Planung ist gewährleistet

Aktivität I: Strategischer Plan 2021 – 2023 erstellen

Wird 2020 vorgenommen.

B.5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel B.5. 2: Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet

Aktivität I: Arbeitsprogramm für 2020 erstellen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Arbeitsprogramm für 2020 erstellen	√ Arbeitsprogramm an erwarteter Situation (thematisch, finanziell, strategisch) ausgerichtet	Vera	8 – 9	
	√ Vorstand konsultiert	Vera	10	
	√ Entwurf bei der Vorstandssitzung 2019 verabschiedet	Vera	11	
	√ Arbeitsprogramm und Schwerpunkte auf der Webseite veröffentlicht	Vera	12	
	√ Sofern möglich, ist Fundraising entsprechend vorgenommen	Vera	1 – 12	

Ziel B.5. 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	

Ziel B.5. 4: Jährlich gesteckte Ziele sind erreicht und wurden dem Vorstand vorgelegt

Aktivität I: Jährlichen Arbeitsbericht 2019 erstellen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Jährlichen Arbeitsbericht 2019 erstellen	√ Entlang des Arbeitsprogrammes Jahresbericht erstellt	Vera	10	
	√ Jahresbericht dem Vorstand	Vera	11	

B.5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

	vorgelegt und angenommen			
	√ Jahresbericht dem Finanzamt vorgelegt	Vera	12	
	√ Jahresberichtes an die Mitglieder versendet	Vera	12	

Ziel B.5. 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			

B.6. Finanzmittel sichern

Ziel B.6. 1: Förderung ist sichergestellt

Aktivität I: Förderung beantragen

Aktivität	Indikatoren	Verantwortlich	Wann	done
i. Wo zielführend, Anträge bei Stiftungen stellen	√ Mindestens 3 Anträge bei Stiftungen eingereicht	Vera	4	
ii. Anträge bei individuellen Stifter*innen vorlegen	√ 3 Antrag bei Stifter*innen vorgelegt	Vera	1 – 12	
	√ 2 Anträge werden positiv entschieden		1 – 12	

B.6. Finanzmittel sichern

Förderungsziele für das AP 2019 sind:

Ausgaben - Einnahmen		
Jahr	Voraussichtlicher Jahreshaushalt in €	Einnahmen
April – Dezember 2009	924,70	1.330,00
2010	12.394,20	12.685,00
2011	9.552,25	10.722,02
2012	15.164,30	16.815,82
2013	28.279,34	27.286,20
2014	44.786,19	49.322,68
2015	22.661,65	17.004,19
2016	7.708,29	15.863,84
2017	7.025,00	10.992,15
2018	8.000,00	8.000,00
2019	10.000,00	10.00,00

Thematische Prioritäten	2019
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	2019
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 2019

Treffen	Datum	Ort	Kommentar
12. Vorstandssitzung	Samstag, den 16.11.2019	Berlin	Zur Verabschiedung des Arbeitsprogramms 2020
8. Mitgliederversammlung	Samstag, den 16.11.2019	Berlin	Zur Berichterstattung und Entlastung des Vorstandes

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	7	6	☹
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.