

Strategischer Plan

Zusammenfassung

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

für

2018 – 2020

Dieser Strategische Plan wurde von Vera Egenberger und Camille Ionescu erstellt. Er wird bei der 10. Vorstandssitzung des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung am 18. November 2017 vom Vorstand verabschiedet.

Im vorliegenden Plan werden die sich auf Personen beziehende Worte mit der Sternchenform (*) gegendert. Ansatz dieser antidiskriminierenden Sprachform ist es, nicht nur die binäre, sondern alle Formen der Geschlechtlichkeit zu repräsentieren.

Datum: 22.09.2017

Inhaltsverzeichnis

A. Zusammenfassung.....	4
B. Einführung.....	4
C. Situationsanalyse.....	5
D. Ziel und Zweck des Strategischen Plans	5
E. Das Leitbild des BUG.....	6
1. Vision.....	6
2. Mission.....	6
3. Die Grundprinzipien der Organisation.....	6
4. Das Motto der Organisation: ‚Klagen statt jammern‘.....	7
F. Ziel des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung.....	7
G. Mit wem wir arbeiten	9
1. Begünstigte der Arbeit des BUG	9
2. Zielgruppen der Arbeit.....	9
3. Direkte und aktive Partner*innen des BUG.....	9
4. Unterstützer*innen und Förderer*innen des BUG	9
H. Geographisches Betätigungsfeld.....	9
I. Genutzte Rechtsinstanzen.....	10
J. Zentrale Erwägungsgründe	10
1. Welche Themenschwerpunkte erlauben es den größten Einfluss zu nehmen?.....	10
2. Welcher Methodenmix fördert das Erreichen der gesteckten Ziele?.....	11
3. Wie wählen wir strategische Fälle aus, um unsere Ziele zu erreichen?.....	11
4. Wie unterstützen wir Entscheidungsträger, um Politik und Praxis zu verändern?.....	12
5. Wie betten wir die Arbeit des BUG in die bestehende Gleichstellungsarbeit in der BRD ein?.....	12
6. Wie identifizieren wir zukünftige Trends und Entwicklungen?	12
7. Wie stellen wir die bestmöglichen inhaltlichen und organisatorischen Kapazitäten sicher?	13
8. Wie sichern wir uns erforderliche Mittel?	13
9. Wie belegen wir unsere Ergebnisse und Erfolge?	13
K. Strategische Ziele für 2018-2020	14
A. Programmmatische Ziele	14
1. Präzedenzfälle schaffen	14

2. Einfluss nehmen auf die politische und gesellschaftliche Umsetzung von Gleichbehandlung	16
3. Synergien erreichen	18
B. Nicht voraussehbare Unternehmungen	19
C. Strukturelle Ziele	19
4. Struktur des BUG stärken	20
5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten	20
6. Finanzmittel sichern	20

L. Anhang 1: Prioritäten des BUG im Zeitraum 2018 – 2020 im Überblick..... 21

A. Zusammenfassung

Mit seinem Strategischen Plan 2018 bis 2020 setzt sich das BUG seine Themenschwerpunkte für diesen Zeitraum. Aufgrund der Erfahrungen aus den vorherigen Planungsphasen des BUG werden die inhaltlichen Schwerpunkte in den folgenden drei Bereichen gesetzt bzw. fortgeführt:

- ‚Racial profiling‘ durch die Bundespolizei
- Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum
- Diskriminierung von Trans*personen

In den folgenden Bereichen will das BUG Expertise entwickeln oder Einschätzungen vornehmen, um zu sehen wie und ob diese Themen zukünftig intensiver bearbeitet werden können:

- AGG Novellierung
- Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten
- Innerbetriebliche Beschwerdestellen

Klagen werden als Beistand begleitet, Öffentlichkeitsarbeit zu den Klagen und Netzwerkarbeit zu den oben genannten Themen wird durchgeführt. Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger zur Stärkung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wird vorgenommen. Außerdem wird in der kommenden Planungsphase weiterhin Fundraising durchgeführt.

B. 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 80 Einzelmitglieder. Das BUG ist seit Sommer 2009 gemeinnützig.

Das vorrangige Ziel des vorliegenden Strategischen Planes (SP) ist es, dem BUG im Zeitraum 2018 bis 2020 bei strategischen und thematischen Entscheidungen Orientierung zu geben. Aufgrund der beschränkten Kapazitäten und Ressourcen der Organisation und trotz der Notwendigkeit, Gleichstellungsarbeit möglichst breit anzusetzen, muss das BUG Prioritäten setzen, um seine Kompetenzen und Kapazitäten möglichst zielgerichtet und effektiv einzusetzen. Diese Vorhaben werden im vorliegenden Strategischen Plan dargestellt. Er richtet das Augenmerk überwiegend auf die zu erzielenden Auswirkungen und Ergebnisse und nicht primär auf die durchzuführenden Aktivitäten. Dies wird in gesonderten jährlichen Arbeitsprogrammen vorgenommen.

Es gilt dem BUG durch den Strategischen Plan (und der darauf aufbauenden Arbeitsprogramme) ein öffentliches und klar erkennbares Profil zu geben.

C. Situationsanalyse

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Es resultierte aus den EU Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/43, 2000/78 und 2002/73. Gleichwohl die Bundesrepublik hierzu nicht verpflichtet gewesen wäre, hat sie über den in den Richtlinien gesetzten Mindeststandard hinaus, das AGG 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 prophezeiten Klageflut sprechen kann. Von 2006 bis Juli 2017 waren dies circa 1540 AGG Klagen bei allen Gründen der Diskriminierung.

Es gibt einige positive Beispiele, die dazu beigetragen haben Diskriminierungsfallkonstellationen klar zu benennen und vor Gericht zu verurteilen. Das BUG hat es über einen mehrjährigen Prozess vermocht eine Präzisierung des AGG herbeizuführen. Es ist nun durch Urteil des Bundesarbeitsgerichtes geklärt, dass auch HIV-Infizierte und somit chronisch Kranke unter den Diskriminierungsschutz des AGG fallen. Solche Beispiele wirken sich positiv auf die Bereitschaft von Betroffenen aus, Klagen einzureichen. Hier scheint die Hemmschwelle der Nutzung des AGG über die vergangenen Jahre etwas gesunken zu sein.

Im Jahr 2016 war das AGG 10 Jahre in Kraft. Neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben auch andere Institutionen und Verbände eine Einschätzung der Nutzung des AGG in diesem Zeitraum vorgenommen. Diese fällt äußerst gemischt aus. Darüber hinaus wurden vielfältige Vorschläge veröffentlicht, die eine Richtlinienkonformität einfordern, vorschlagen unangemessene Ausnahmeregelungen zu streichen und zusätzliche Schutzstandards vorschlagen. Umfassende Vorschläge hierzu hat das BUG bereits 2014 veröffentlicht, die kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt wurden.

Im Zuge der Bundestagswahlen 2017 zeichnet sich bei einigen Parteien eine gewisse Bereitschaft ab, das AGG in der kommenden Legislaturperiode zu novellieren. Die kommenden 4 Jahre müssen zeigen, ob das AGG ausgebaut und gestärkt werden kann. Das BUG wird im Rahmen des vorliegenden Strategischen Planes seine Kompetenzen und Kapazitäten einsetzen, um dies zu unterstützen.

D. Ziel und Zweck des Strategischen Plans

Ziel und Zweck dieses Strategischen Plans ist es, die Prioritäten der Organisation für den Zeitraum 2018 bis 2020 zu benennen. Jährliche Arbeitsprogramme werden die gesetzten Schwerpunkte des SP aufgreifen und in Handlungsschritte und konkrete Aktionen umsetzen sowie die Ziele benennen, die nach Abschluss des jeweiligen Arbeitsprogramms erreicht sein sollen. Arbeitsprogramme werden von der Geschäftsführung erstellt und vom Vorstand verabschiedet.

E. 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 Situation gleich und in nicht vergleichbaren Situationen unterschiedlich behandelt werden müssen. Dabei ist es notwendig, das Gleichheitsversprechen auch in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchzusetzen. Das Völkerrecht und die Menschenrechte¹, im Besonderen die UN Konvention zur Beseitigung von Rassendiskriminierung (CERD) und die Europäische Menschenrechtskonvention mit ihrem 12. Zusatzprotokoll, sowie die europäische Rechtsordnung werden neben dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Bezugsrahmen anerkannt und genutzt. Bezugspunkt ist insbesondere auch das Menschenrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, das 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

¹ Diese sind in UN Konventionen und Vereinbarungen 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 Migranten niedergelegt.

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

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 Fall 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, unterstützen sich aus der Opferrolle zu lösen und zeigen, dass man mit gerichtlichen Klagen und begleitender Lobbyarbeit, das vermeintliche Schicksal mitbestimmen und in die eigenen Hände nehmen kann.

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung wird nicht ‚jammern‘ sondern Klagen führen.

F. Ziel des Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung

Die Organisation basiert auf dem Verständnis eines expliziten Menschenrechtsansatzes, 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 Konzepte
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 Akteuren 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 der Analyse, dass eine zunehmende Zahl von Diskriminierungsklagen bei Gerichten die verschiedenen im AGG vorhandenen Rechtskonzepte klärt und Präzedenzfälle schafft. Gerichte werden neue Klagen aufgrund der vorliegenden Präzedenzurteile einschätzen und damit eine neue Rechtspraxis herstellen. Anwält*innen können dann ihrerseits die erarbeiteten Argumentationslinien in neuen Fällen einsetzen. Dies wird zu einer verstärkten Rechtssicherheit führen. Eine Kooperation mit anderen Gleichstellungsverbänden ist ausdrücklich gewünscht und gesucht.

Die begleitende Informationsarbeit des BUG wird eine Grundlage dafür schaffen, dass Entscheidungen aus Musterprozessen bei Anwält*innen und Personen, die potenziell von Diskriminierung betroffen sind, bei Politiker*innen und in den Medien etc. bekannt werden. Die Lobbyarbeit des BUG wird Einfluss nehmen auf Entscheidungsträger*innen und politische Entscheidungen, die relevant für die Gleichstellungsarbeit sind.

Um diskriminierendes Verhalten langfristig zu beenden, wird das BUG - wo nötig - öffentliche Debatten initiieren und auf diskriminierende Institutionen einwirken. Hierfür müssen jedoch diskriminierende Strukturen, Mechanismen und Regeln analysiert werden. Wenn es hilfreich erscheint, sollen sie dann auch ggf. öffentlich angeprangert werden, jedoch nicht ohne Alternativen vorzuschlagen.

Es ist dezidiertes Ziel, Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsanbieter anzuregen, Regelungen und Gesetze zur Förderung von Gleichbehandlung innerhalb ihrer Strukturen so umzusetzen, dass sie Schritt für Schritt die Möglichkeit der Diskriminierung zurückdrängen und soweit wie möglich unterbinden. Dies kann sich beispielsweise in innerbetrieblichen Vereinbarungen, positiven Maßnahmen oder positiven Verpflichtungen ausdrücken.

G. Mit wem wir arbeiten

1. Begünstigte der Arbeit des BUG

2. Zielgruppen der Arbeit

3. Direkte und aktive Partner*innen des BUG

- a) *Antidiskriminierungsbüros*
- b) *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)*
- c) *Interessenvertretungen, der von Diskriminierung betroffenen Gruppen*
- d) *NGOs im Nichtdiskriminierungsbereich*
- e) *Zugelassene Anwält*innen*
- f) *Vereinigung von Anwält*innen*
- g) *Integrationsbeauftragte/Büros für multikulturelle Angelegenheiten*
- h) *Gewerkschaften*
- i) *Wissenschaftliche Institute und juristische Fakultäten*
- j) *Verbraucher*innenzentralen/Mieter*innenschutzvereine*

4. Unterstützer*innen und Förderer*innen des BUG

- a) *Stiftungen mit dem Themenschwerpunkt Gleichbehandlung*
- b) *Mitglieder des BUG*
- c) *Privatpersonen, die das ³testing des BUG unterstützen wollen*

H. Geographisches Betätigungsfeld

Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung deckt die gesamte Bundesrepublik ab. Dies bedeutet, dass es potenziell in allen Bundesländern arbeitet, ohne eine bewusste Selektion vorzunehmen. In Problembereichen, in denen innerdeutsche Belange relevant sind für die EU, den Europarat oder die Vereinten Nationen, wird das BUG über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus aktiv werden.

³ Die Bedeutung und Rolle von Testings wird auf Seite 8 weiter erläutert.

I. Genutzte Rechtsinstanzen

Im Rahmen der gerichtlichen Strukturen in Deutschland wird das BUG erstinstanzliche Gerichte als auch die der zweiten Instanz anrufen. Sollte kein positives Urteil erreicht worden sein, wird das BUG bis zu Bundesgerichten und falls nötig auch bis zum Bundesverfassungsgericht gehen. Wo der nationale Rechtsweg ausgeschöpft ist, wird das BUG den Europäischen Gerichtshof, den Europäischen Menschenrechtsgerichtshof und UN Komitees wie das CERD⁴ anrufen.

J. Zentrale Erwägungsgründe

1. Welche Themenschwerpunkte erlauben es den größten Einfluss zu nehmen?

Durch die in den letzten 9 Jahren gesammelten Erfahrungen ist nun besser einschätzbar in welchen Bereichen das BUG positiv auf den Diskriminierungsschutz Einfluss nehmen kann und wo potentiell strategische Klagen zu führen sind. Das BUG schätzt realistisch ein wie viele Aufgaben und Ziele es sich stecken kann und ob die mit den vorhandenen Kapazitäten zufrieden stellend abgedeckt werden können.

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

- a) *Religiöse Diskriminierung*
- b) *„Racial Profiling“ durch die Bundespolizei*
- c) *Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum*
- d) *Diskriminierung von Sinti und Roma*
- e) *Diskriminierung von Trans*personen*
- f) *Ethnische Diskriminierung beim Zugang zu Freizeiteinrichtungen*

Rechtliche Anforderungen, die im bestehenden AGG fehlen und daher langfristig in das AGG aufgenommen werden sollten, zeichnen sich durch die Nutzung des AGG zunehmend ab. Aufbauend auf die in den vergangenen Jahren entwickelten AGG Novellierungspapiere wird das BUG in der kommenden Planungsphase als BUG, oder in Kooperation mit anderen Verbänden, Lobbyarbeit durchführen, um eine Stärkung des

⁴ Antirassismuskomitee der UN

rechtlichen Diskriminierungsschutzes zu erwirken. Dies wird als langfristige Aufgabe verstanden, da dies möglicherweise mehrere Jahre in Anspruch nehmen wird.

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

- i. AGG Novellierung*
- ii. Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten*
- iii. Innerbetriebliche Beschwerdestelle*
- iv. Positive Verpflichtungen*

2. Welcher Methodenmix fördert das Erreichen der gesteckten Ziele?

Die folgenden Methoden bilden die Basis für die Aktivitäten des BUG, um die gesteckten Ziele zu erreichen.

- a) Strategische Prozessführung und Schaffung von Präzedenzfällen**
- b) Politische und rechtspolitische Lobbyarbeit**
- c) Netzwerkarbeit mit relevanten Akteuren in der Nichtdiskriminierungsarbeit**

3. Wie wählen wir strategische Fälle aus, um unsere Ziele zu erreichen?

Die folgenden Prinzipien werden in der Auswahl von Musterklagen angewandt⁵:

- a) Der Fall fällt in den juristischen Rahmen des AGG oder widerspricht dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 3 GG
- b) Der Fall ist im juristischen Sinne strategisch oder verspricht strategisch zu werden⁶
- c) Der Fall fällt in den im Strategischen Plan gesteckten thematischen Rahmen
- d) Der Fall birgt Potenziale für Lobbyarbeit
- e) Der Fall fällt in einen Arbeitsbereich, der von Förderern abgedeckt wird oder ist hilfreich, um neue Förderquellen zu erschließen

Drei Wege zur Übernahme von Fällen haben sich heraus kristallisiert:

- a) Mandant*innen, Verbände oder Anwäl*innen fragen das BUG an, ob ein Fall übernommen werden kann. Die Fälle werden dann nach strategischer Auswahl angenommen (oder abgelehnt).
- b) Das BUG entwickelt eine benötigte Fallkonstellation und sucht proaktiv nach Mandant*innen, die ihre erlebte Situation zur strategischen Prozessführung ‚zur Verfügung stellen‘.

⁵ Weitere Details können dem Formblatt ‚Auswahlkriterien für BUG Klagen‘ entnommen werden

⁶ z.B. berührt der Fall einen Aspekt mit Klärungsbedarf im AGG oder berührt ein juristisches Konzept mit Klärungsbedarf, die bestehende Auslegung des Konzeptes ist bislang zu eng gefasst, birgt die Kapazität Jurisprudenz zu erreichen oder gesellschaftspolitisch zu wirken.

- c) Das Büro schafft bzw. wiederholt eine Situation, in denen es zu Diskriminierung kommt (testing), um dann eine zielgerichtete Klage mit ausreichendem Beweismaterial zu führen.

4. Wie unterstützen wir Entscheidungsträger, um Politik und Praxis zu verändern?

Das BUG wird bei Bedarf aktiv auf relevante Entscheidungsträger zugehen und Lobbyingtreffen abhalten. Dies geschieht in einem konstruktiven Rahmen, der das Ziel nicht aus den Augen verliert. Das BUG möchte mit wohlbegründeten Argumenten überzeugen. Es zielt hier nicht nur auf die Wohlgesonnenen, sondern ganz besonders ab auf die Bremser von Veränderungen. Je nach Situation wird das BUG direkt oder indirekt, unter Mithilfe von ‚Wohlgesonnenen‘, aktiv werden. Darüber hinaus möchte das BUG durch seine Expertise bestechen und die Möglichkeit wahrnehmen, fachlich fundierte Gutachten zu erstellen, die als Lobbyinginstrumente ggf. auch von anderen Organisationen genutzt werden können.

Das BUG bricht seine Aktivitäten nicht nach erfolgreichem Abschluss einer Klage ab, sondern unternimmt die weiteren benötigten Schritte, bis ein diskriminierendes ‚System‘ bearbeitet ist.

5. Wie betten wir die Arbeit des BUG in die bestehende Gleichstellungsarbeit in der BRD ein?

In der Bundesrepublik gibt es eine bunte Vielfalt von lokalen, regionalen und nationalen Organisationen, Verbänden, Netzwerken, etc. die die Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsarbeit auf ihre Fahnen geschrieben haben. Diese gilt es für die Arbeit des BUG zugänglich zu machen. Beispielsweise haben Antidiskriminierungsbüros vor Ort Zugang zu Personen mit Diskriminierungserfahrung, die das BUG nur schwerlich erlangen kann. Wir setzen deshalb auf gegenseitige Unterstützung und Netzwerkarbeit, um Synergien zu erzielen.

Das BUG ist sich bewusst, dass in Deutschland kaum eine andere Organisation über die Ressourcen und Kompetenzen verfügt, Diskriminierungsklagen in einem strategischen Kontext zu bearbeiten. Das BUG ist sich außerdem bewusst, dass es mit einer konstruktiven Kooperation mit anderen Akteuren in der Gleichstellungsarbeit eine bessere und nachhaltigere Arbeit umsetzen kann.

6. Wie identifizieren wir zukünftige Trends und Entwicklungen?

Das BUG beobachtet Entwicklungen und Trends in der Gleichstellungsarbeit aus nächster Nähe und wertet diese für die Schwerpunktsetzung der Organisation aus. Hier sind Fallkonstellationen, die von Betroffenen an das BUG herangetragen werden, zentral. Schwerpunktthemen werden so erkannt und für einen mittelfristigen Zeitraum festgelegt.

Nur so lässt sich ein klares Profil erarbeiten, halten und die Akzeptanz der anderen Organisationen im Themenfeld erreichen.

7. Wie stellen wir die bestmöglichen inhaltlichen und organisatorischen Kapazitäten sicher?

Um Einflussnahme und positive Veränderungen in Politik und Praxis zu erlangen, bedarf es einer ‚gesunden‘ und stabilen organisatorischen Struktur.

Eine konstruktive Arbeitsweise und ein pragmatisches Handeln konnten in den Gründungsjahren durch eine solide Satzung, eine fachkompetente Geschäftsführung, einen umsichtigen Vorstand und hilfreiche Mitglieder erreicht werden. Interne Regeln sind klar und transparent festgelegt, um die Organisation handlungsfähig zu halten und Verantwortlichkeiten festzuschreiben.

Ein transparentes und zuverlässiges Management hat es in der Vergangenheit dem Vorstand erlaubt, seine Verantwortung zu tragen und Förderer*innen des BUG konnten sowohl inhaltlich als auch finanztechnisch zufrieden gestellt werden.

8. Wie sichern wir uns erforderliche Mittel?

Seit 2009 konnten Erfahrungen mit dem Fundraising in folgenden Bereichen gesammelt werden.

a) Strukturelle Förderung

b) Projektorientierte Förderung

Obwohl das BUG keine klassischen Projektfördermittel beantragen möchte, boten sich in der Vergangenheit kaum andere Optionen an. Trotzdem stieg die Förderung des BUG zwischen 2009 bis 2015 an. Seit dem ist dies jedoch wieder rückläufig. Der jährliche Haushaltsplan als auch die Finanzberichte weisen die Fördersummen jeweils aus und sind auf der Webseite einsehbar. Bislang konnten nur kurzzeitig Mittel für Personal eingeworben werden.

9. Wie belegen wir unsere Ergebnisse und Erfolge?

Die Organisation setzt sich systematisch Ziele und formuliert diese. Der Strategische Plan ist ein zentrales Instrument, dies zu tun. Alle anvisierten Aktivitäten geben ein Ziel vor, das es zu erreichen gilt. Im Arbeitsprogramm wird dieses Ziel spezifiziert und konkrete Methoden und Zeiträume angegeben, wann dieses Ziel erreicht sein sollte. Dies wird es dem BUG erlauben, qualifiziert auszuwerten, ob, wann und bis zu welchem Niveau formulierte Ziele erreicht wurden.

Die oben aufgelisteten zentralen Erwägungsgründe erläutern, wo die Schwerpunkte des BUG zwischen 2018 und 2020 liegen. Sie bilden die Basis und Begründung für die Formulierung von Absichten und Zielvorgaben für die Organisation. Die

Vorhaben und Ziele des BUG in den folgenden Kapiteln werden als angemessene Antworten auf die oben genannten Herausforderungen der Organisation gesehen. Das zentrale Ziel des BUG ist es, positive Veränderungen bezüglich der Gleichbehandlung von Menschen in Deutschland zu erwirken.

K. Strategische Ziele für 2018-2020

Die vorrangige Absicht dieses Strategischen Planes für den Zeitraum 2018 bis 2020 ist es, sichtbare und messbare Erfolge bezüglich der oben aufgelisteten übergeordneten Ziele (siehe Seite 7) der Organisation und der untenstehenden strategisch-programmatischen Ziele zu erreichen.

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. Organisationsstrukturen aufrecht erhalten
5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten
6. Finanzmittel sichern

Das folgende Kapitel weist mittelfristige Ziele aus, die das BUG im Zeitrahmen des Strategischen Planes (2018 – 2020) umzusetzen beabsichtigt. Darauf aufbauend entwickelt das BUG außerdem jährliche Arbeitsprogramme. Diese weisen dann konkrete Feinziele, Aktivitäten und Umsetzungszeiträume aus

A. Programmatische Ziele

1. Präzedenzfälle schaffen

- a) Strategische Klagen auswählen (1, 2)⁷

Ziel 1:

Klagen mit strategischem Potenzial wurden an das BUG herangetragen

Ziel 2:

Klagen mit strategischem Potenzial wurden proaktiv gesucht

Um dem Ziel der fokussierten Arbeit des BUG nachzukommen, wird da, wo bei gesetzten Schwerpunktthemen keine Fälle an das BUG herangetragen werden, proaktiv

⁷ Die hier angegebenen Ziffern weisen darauf hin welchem aufgelisteten Ziel des BUG mit der genannten Aktivität zugearbeitet werden soll.

danach gesucht. Dies wird über Kommunikationen mit der ADS und Antidiskriminierungsbüros, der Webseite des BUG oder dem Kontakt mit einschlägigen Betroffenenorganisationen stattfinden

Ziel 3:

Klagen mit strategischem Potenzial wurden angestoßen

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

Die folgenden Aktivitäten stellen die Kernaufgabe des BUG dar. Hier fällt dem BUG die Rolle der Initiatorin, der Vermittlerin und des Koordinators zu. Das BUG sichert ab, dass die notwendige Expertise in die Klageführung eingebunden wird, Kommunikation zwischen den Akteuren stattfindet und Arbeiten fristgerecht umgesetzt werden. Hier hat sich das BUG in den vergangenen Jahren Erfahrung aneignen können und wird von Mandant*innen hierfür sehr geschätzt.

Übergeordnetes Ziel der geführten Klagen ist es das AGG möglichst positiv zu beeinflussen und einen starken Rechtsschutz vor Diskriminierung zu erlangen.

Wie bereits oben aufgeführt wird das BUG in den folgenden Bereichen bei Klagen als Beistand auftreten:

- a. *Religiöse Diskriminierung*
- b. *„Racial profiling“ durch die Bundespolizei*
- c. *Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum*
- d. *Diskriminierung von Sinti und Roma*
- e. *Diskriminierung von Trans*personen*

Das BUG begleitet die juristische Arbeit mit PR und Pressearbeit (siehe 2. Einfluss nehmen... c). Basierend auf positiven Entscheidungen und erwirkten Präzedenzfällen unternimmt das BUG Lobbyarbeit (siehe 2. Einfluss nehmen... b).

Ziel 1:

Anwält*innen mit Fachkompetenz im AGG sind ausfindig gemacht

Ziel 2:

Umfassende Unterstützung der Mandant*innen ist gewährleistet

Ziel 3:

Mandant*innen wurden fachkompetente Anwält*innen zur Verfügung gestellt

Ziel 4:

Expertise wurde gebündelt

Ziel 5:

Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren wurde begleitet

Ziel 6:

Umfassende Argumentationslinie wurde erarbeitet

Ziel 7:

Gerichten wurden Amicus Curiae Gutachten⁸ vorgelegt

Ziel 8:

Richtlinienkonformität des AGG wurde verifiziert

Ziel 9:

Optionen der internationalen Rechtsmittel wurden genutzt

- a) *Internationale Rechtsstandards bei Schriftsätzen anführen*
- b) *Internationale Rechtswege beschreiten*

Ziel 10:

Klageführung ohne Beistandschaft wurde punktuell unterstützt

- c) *Urteile nachbereiten (6, 7, 9)*

Ziel 1:

Diskriminierungskreisläufe sind nachhaltig unterbrochen und Verantwortlichkeiten der relevanten Akteure sind aufgezeigt

- d) *Kompetenzen entwickeln und ausbauen (1, 2, 3, 6)*

Ziel 1:

*Kompetenzen von Jurist*innen in der Anwendung des AGG sind weiter entwickelt*

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

- a) *Handlungspotenziale ausloten (6)*

Ziel 1:

Entwicklungen im Themenbereich wurden zeitig erkannt

- b) *Lobbyarbeit durchführen (1, 6, 7, 9, 10)*

Ziel 1:

Gerichtsurteile wurden gegenüber Politik (ADS, Ministerien, Parteien, Parlament) eingesetzt

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.

Ziel 2:

Urteile im follow up der Fallbearbeitung wurden gegenüber relevante Akteuren genutzt

Ziel 3:

Eine Stärkung des AGG wurde vorangetrieben

Ziel 4:

„Racial profiling“ als Form von institutionellem Rassismus/Diskriminierung wird durch eine angemessene Verfahrensordnung unterbunden

Ziel 5:

Weitere Landesgaststättengesetze wurden mit einem Antidiskriminierungsparagrafen ergänzt

Ziel 6:

Horizontale Themen wurden in der öffentlichen Diskussion platziert

Ziel 7:

Schattenberichte⁹ als Lobbyinginstrument genutzt

Ziel 8:

Verhandlungen zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie begleitet

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

Ziel 1:

Öffentlichkeit für die Arbeit des BUG abgesichert

- i. Zusammenarbeit mit Medien*
- ii. Webseite*
- iii. Thematische Dossiers*
- iv. Facebook*

⁹ Ein Schattenbericht (engl. shadow report) ist ein Alternativbericht von Nichtregierungsseite, der zu offiziellen Dokumenten Stellung nimmt und diese ergänzt oder kritisiert und zumeist für UN Strukturen zur Wahrung der Menschenrechte erarbeitet wird.

- v. *Informationsmaterial überarbeiten*
- vi. *Informationsangebote*
- vii. *Artikel zu den BUG Themen*
- viii. *Newsletter*
- ix. *Zuarbeit zu Studien und Untersuchungen*

Ziel 2:

Öffentlichkeit auf EU-Ebene hergestellt

- b) BUG Profil stärken (4)**

Ziel 1:

BUG wird als die NGO zum AGG und strategischer Prozessführung wahrgenommen

3. Synergien erreichen

- a) National vernetzt (2, 8, 10)**

Ziel 1:

Expertise von NGOs in der Nichtdiskriminierungsarbeit vernetzt

- i. *Vernetzen mit NGOs im Bereich Rassismus*
- ii. *Vernetzung mit Verbänden der Sinti und Roma*
- iii. *Vernetzung mit Anwält*innen im Bereich , Diskriminierung ‘*

Ziel 2:

Mit Antidiskriminierungsbüros/Beratungsstellen kooperiert

Ziel 3:

Mit Anwält*innen kooperiert

Ziel 4:

Fachexpertise eingebunden

Ziel 5:

Mieter*innenschutzorganisationen, Juris*_innenverbände als Partner*innen gewonnen

Ziel 6:

Engen Kontakt mit Minderheitenvertretungen gehalten

Ziel 7:

ADS und andere relevante Organisationen einbezogen

b) Expertise bündeln (6, 8, 9)

Ziel 1:

Externe Expertise für innovative Bearbeitungsansätze von Diskriminierung zusammen gebracht

- i. *Expertise bündeln zum Thema ‚unabhängige Beschwerdestelle für die Polizei‘*
- ii. *Expertise bündeln zum Thema ‚Sammlung von Gleichheitsdaten‘*

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

Ziel 1:

Neue Gleichbehandlungsansätze in Fachdiskussionen eingespeist

d) International vernetzen (1, 8)

Ziel 1:

Internationale Netzwerke genutzt

B. Nicht voraussehbare Unternehmungen

Da sich nicht alle Aktivitäten im Detail planen und voraussehen lassen, muss sich das BUG einen gewissen Raum an Flexibilität einräumen. Bis zu 20% der Aktivitäten können unvorussahbar sein, sollten jedoch als Kapazitäten (Arbeitszeit und Finanzmittel) vorhanden sein. Das BUG ist der Meinung, dass der Strategische Plan und auch der anvisierte Haushalt ausreichend Spielraum bieten müssen, um dies zu berücksichtigen. Am Jahresende werden zusätzliche Arbeiten im Aktivitätenbericht aufgelistet, um diese dem Vorstand sichtbar zu machen.

C. Strukturelle Ziele

Während die thematischen Prioritäten direkt mit den 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 Funktionieren der Organisation wird es nicht möglich sein, die thematischen Ziele zu erreichen.

4. Struktur des BUG stärken

Ziel 1:

Kompetenten Arbeitsstab aufgebaut

Ziel 2:

Kompetenzen des Vorstandes und der Mitglieder angemessen genutzt

Ziel 3:

Interne Entscheidungen wurden transparent gefällt

Ziel 4:

Die Leistungen des BUG wurden gewürdigt

5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten

Ziel 1:

Systematische und strategische Planung ist gewährleistet

Ziel 2:

Jährliche Arbeitsprogramme wurden erarbeitet

Ziel 3:

Qualitätssicherung und Evaluierung ist gesichert

Ziel 4:

Jährlich gesteckte Ziele sind erreicht und wurden dem Vorstand vorgelegt

Ziel 5:

*AGG Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sind gestärkt*

6. Finanzmittel sichern

Ziel 1:

Förderung ist sichergestellt

Ziel 2:

*Konstruktive Kooperation mit Stifter*innen ist erreicht*

L. Anhang 1: Prioritäten des BUG im Zeitraum 2018 – 2020 im Überblick

Thematische Prioritäten	2018	2019	2020
1. Präzedenzfälle schaffen			
1. a) Strategische Klagen auswählen			
1. b) Strategische Klagen führen			
1. c) Urteile nachbereiten			
1. d) Kompetenzen entwickeln und ausbauen			
2. Einfluss nehmen auf Umsetzung von Gleichbehandlung			
2. a) Handlungspotenziale ausloten			
2. b) Lobbyarbeit durchführen			
2. c) BUG Arbeit 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	2018	2019	2020
4. Struktur des BUG stärken			
Kompetenten Arbeitsstab aufbauen			
Kompetenzen der Mitgliedschaft nutzen			
Interne Entscheidungen transparent fällen			
5. Professionelle Planung und Evaluierung gewährleisten			
Systematische und strategische Planung gewährleisten			
Jährliche Arbeitsprogramme erarbeiten			
Qualitätssicherung und Evaluierung sichern			
Jährlich gesteckte Ziele erreichen			
AGG Kompetenzen der Mitarbeiter*innen erhöhen			
6. Finanzmittel sichern			
Förderung sicherstellen			
Konstruktive Kooperation mit Stiftern erreichen			