



advd

Antidiskriminierungsverband
Deutschland

Handreichung:

Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung

Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung) ist ein qualifiziertes Beratungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. In dem Rahmen der Beratung wird Ratsuchenden ein geschützter Raum geboten, in dem sie offen über ihr Anliegen sprechen und durch das Erzählen und Reflektieren des Geschehenen sich entlasten können.

Daneben werden Ratsuchende über ihre Rechte aufgeklärt und bei der Einordnung der Diskriminierungserfahrung und ggf. bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Wichtigste gesetzliche Grundlage ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Da AD-Beratung auch rechtliche Beratung – insbesondere nach dem AGG – beinhaltet, bedarf es einer Klärung, welche Tätigkeiten in der AD-Beratung als Rechtsdienstleistung nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) einzuordnen sind, unter welchen Voraussetzungen diese ausnahmsweise erbracht werden dürfen und was dabei zu beachten ist.

Die Erbringung von Rechtsdienstleistungen durch Nichtjurist*innen ist nach dem RDG grundsätzlich verboten und nur in Ausnahmefällen erlaubt. Ein Verstoß gegen das Gesetz kann empfindliche Rechtsfolgen nach sich ziehen.

Diese Handreichung gibt AD-Beratungsstellen einen **Überblick über die rechtlichen Vorgaben des RDG (A.)** und eine Handlungsorientierung für die **Umsetzung der rechtlichen Vorgaben in die AD-Beratungspraxis (B.)**.

INHALT

A. RECHTLICHER ÜBERBLICK

- ✓✓ I. Rechtsdienstleistung nach dem RDG
- ✓✓ II. Ausnahmeerlaubnisse nach § 3 RDG
- ✓✓ III. Rechtsfolgen bei Verstoß gegen das RDG

B. UMSETZUNG DER RECHTLICHEN VORGABEN IN DIE AD-BERATUNGSPRAXIS

- ✓✓ I. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben durch AD-Verbände nach § 23 Abs. 1 AGG
- ✓✓ II. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben durch AD-Beratungsstellen mit Volljurist *in im Team
- ✓✓ III. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben durch AD-Beratungsstellen ohne Volljurist *in im Team
- ✓✓ IV. Haftungsfragen

A. RECHTLICHER ÜBERBLICK

▶ I. Rechtsdienstleistung nach dem RDG

Nach dem RDG ist Rechtsdienstleistung "jede Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, sobald sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfordert" (§ 2 Abs. 1 RDG).

Es müssen also drei Voraussetzungen erfüllt sein, damit von einer Rechtsdienstleistung nach dem RDG ausgegangen werden kann:

✔ Fremde Angelegenheit

✔ Einzelfallprüfung

✔ Rechtliche Prüfung

✔ Fremde Angelegenheit

Eine Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten ist eine außerhalb eigener Angelegenheiten und außerhalb familiärer, nachbarschaftlicher oder ähnlich enger persönlicher Beziehungen (§ 6 Abs. 2 Satz 1 RDG).

AD-Beratungsstellen erfüllen diese Voraussetzung, weil es sich bei der AD-Beratung nicht um eigene Angelegenheit der Berater*innen handelt, sondern um die Angelegenheit der ratsuchenden Person.

Einzelfallprüfung

Eine Rechtsdienstleistung muss sich auf einen konkreten Einzelfall beziehen. Allgemeine, an die Öffentlichkeit oder einen interessierten Kreis gerichtete rechtliche Informationen stellen damit keine Rechtsdienstleistung dar, selbst wenn sie einen konkreten Fall als Beispiel heranziehen.¹

AD-Beratungsstellen erfüllen in der Regel auch diese Voraussetzung. Ratsuchende Personen wenden sich wegen einer erfahrenen Diskriminierung in einem konkreten Einzelfall an eine AD- Beratungsstelle, um Beratung und Unterstützung zu erhalten. Wenn im Rahmen der AD-Beratung eine rechtliche Prüfung erfolgt, bezieht sich diese konkret auf den geschilderten Sachverhalt der ratsuchenden Person und richtet sich damit allein an diese und nicht an die Öffentlichkeit.

Rechtliche Prüfung

Erforderlich für eine rechtliche Prüfung ist eine besondere Prüfung der Rechtslage im Sinn eines juristischen Subsumtionsvorgangs.² Das bedeutet, dass anhand des **Sachverhaltes und der einschlägigen gesetzlichen Norm geprüft** wird, ob die Tatbestandsmerkmale der Norm erfüllt und die Rechtsfolge anzuwenden ist.

Sobald also in der Beratungspraxis der geschilderte Sachverhalt vor dem Hintergrund gesetzlicher Normen – in der Regel nach dem AGG – geprüft wird, kann grundsätzlich von einer rechtlichen Prüfung nach dem RDG und damit von einer Rechtsdienstleistung ausgegangen werden.

¹ BT-Drs. 16/355 S. 47

² BT-Drs. 16/355 S. 35

Einige Beratungstätigkeiten stellen damit **Rechtsdienstleistungen** dar und unterfallen dem RDG. Dazu gehören die einzelfallbezogene Beratung über rechtliche Schritte, die Berechnung von Fristen im Einzelfall, die Beratung zur eigenen Geltendmachung der Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche der ratsuchenden Person sowie die Geltendmachung durch die Beratungsstelle bzw. Verhandlungen mit der Gegenseite über rechtliche Ansprüche, in der Regel auf der Grundlage des AGG.

Typisches Beispiel für eine Rechtsdienstleistung im Rahmen der Beratungstätigkeit sind **Beschwerdebriefe mit fallbezogenem rechtlichem Gehalt**. Wenn beispielsweise die ratsuchende Person wünscht, dass die Beratungsstelle mittels eines Beschwerdebriefs AGG-Ansprüche im Namen der ratsuchenden Person gegen die diskriminierungsverantwortliche Seite geltend macht, wird zunächst der geschilderte Sachverhalt rechtlich dahingehend geprüft, ob die Tatbestandsmerkmale nach dem AGG (z.B. unmittelbare Diskriminierung im Bereich Arbeit aufgrund einer Behinderung) erfüllt sind und ob die Rechtsfolge anzuwenden ist, ob also die ratsuchende Person wegen der erfahrenen Diskriminierung Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen kann (Frist für die Geltendmachung der Ansprüche noch nicht abgelaufen? Ausreichende Indizien zur Nachweisbarkeit der Diskriminierung?).³ In dem ggf. darauffolgenden Beschwerdebrief wird der geschilderte Sachverhalt wiedergegeben, danach erfolgt die rechtliche Einschätzung mit dem Hinweis auf die Rechte der ratsuchenden Person und die Pflichten der Gegenseite (z.B. Arbeitgeber*innenpflichten nach dem AGG) und schließlich die Geltendmachung der Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche.

³ Zu beachten ist, dass die Beratungsstelle hierbei nur eine erste Einschätzung geben kann. Für eine rechtlich verbindliche Einschätzung braucht es die Hinzuziehung von Rechtsanwält*innen oder andere Expert*innen (vgl. dazu unten Exkurs „Grenzen der Beratung“).

Zu berücksichtigen ist, dass laut dem Gesetzgeber nicht jede "Tätigkeit, die darauf gerichtet und geeignet ist, konkrete fremde Rechtsangelegenheiten zu verwirklichen oder fremde Rechtsverhältnisse zu gestalten", bereits Rechtsdienstleistung ist. Nicht erfasst werden Fälle, die ohne besondere rechtliche Prüfung auskommen, wie bei allgemeinen Rechtsauskünften oder rechtsbesorgenden Bagateltätigkeiten.⁴

Keine Rechtsdienstleistung sind damit **allgemeine Informationen** z.B. über das AGG inklusive der Fristen oder über ein Gerichtsurteil. In der Beratungspraxis sind das die Situationen, in denen Berater*innen etwa sagen: "In Ihrem Fall geht es um den Bereich Arbeit. Grundsätzlich ist dieser durch das AGG abgedeckt. Eine differenzierte Prüfung, ob und wie das AGG in Ihrem Fall einschlägig ist, muss ein*e Rechtsanwält*in vornehmen." Auch die **bloße Rechtsanwendung** ohne Prüfung, z.B. das Ausfüllen behördlicher Antragsformulare, ist in der Regel noch keine Rechtsdienstleistung.

Ebenso wenig sind das Sichern von Beweisen oder das Durchführen von Testings Rechtsdienstleistungen.

Keine Rechtsdienstleistungen sind auch **Beschwerdebriefe oder Gespräche mit der Gegenseite ohne fallbezogene rechtliche Argumente oder Forderungen**, wenn z.B. allgemein auf die Rechte der ratsuchenden Person und/oder die Pflichten der Gegenseite (z.B. Arbeitgeber*innenpflichten nach dem AGG) hingewiesen wird. Das ist in der Regel der Fall, wenn keine individuelle besondere rechtliche Prüfung erforderlich ist oder die rechtliche Beurteilung einer Frage auch für juristische Laien so leicht und eindeutig, dass es einer besonderen juristischen Prüfung nicht bedarf.⁵

⁴ BT-Drs. 16/355 S. 35, S. 46

⁵ BT-Drs. 16/355 S. 35

Die Unterscheidung, ob eine Beratungstätigkeit besondere rechtliche Prüfungen und damit Rechtsdienstleistungen beinhaltet, ist in der Beratungspraxis nicht einfach. Die **Grenzen** können **fließend** sein.

Im Zweifel sollte davon ausgegangen werden, dass es zumindest in nicht völlig auf der Hand liegenden Fällen nicht um die bloße Anwendung von Rechtsnormen geht, sondern gerade um die besondere rechtliche Prüfung, ob der geschilderte Sachverhalt von einem Diskriminierungstatbestand des AGG erfasst ist. Die Beurteilung dieser Rechtsfrage ist für juristische Lai*innen in der Regel nämlich nicht leicht und eindeutig.

Überblick: Welche Beratungstätigkeiten sind Rechtsdienstleistungen und welche nicht?

Rechtsdienstleistung	Keine Rechtsdienstleistung
<ul style="list-style-type: none"> • Einzelfallbezogene Beratung über rechtliche Schritte • Berechnung von Fristen im Einzelfall • Beratung zur eigenen Geltendmachung der Ansprüche/Geltendmachung durch die Beratungsstelle • Beschwerdebriefe mit fallbezogenem rechtlichem Gehalt im Namen der ratsuchenden Person • Führen von Verhandlungen mit der Gegenseite über rechtliche Ansprüche, i.d.R. über AGG-Ansprüche 	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Rechtsauskünfte und Informationen z.B. über das AGG inklusive der Fristen oder über ein Gerichtsurteil • Bloße Rechtsanwendung ohne Prüfung, z.B. das Ausfüllen behördlicher Antragsformulare • Beschwerdebriefe ohne fallbezogenen rechtlichen Gehalt • Gespräche mit der Gegenseite ohne explizit fallbezogene rechtliche Argumente oder Forderungen • Sichern von Beweisen • Durchführung von Testings

▶ II. Ausnahmeerlaubnisse nach § 3 RDG

Für AD-Beratungstätigkeiten, die Rechtsdienstleistungen darstellen, ist die Frage zu klären, in welchen Ausnahmefällen sie gesetzlich erlaubt sind.

Nach dem RDG dürfen außergerichtliche Rechtsdienstleistungen nur unter den im RDG oder in anderen Gesetzen geregelten Voraussetzungen erbracht werden (vgl. § 3 RDG).

Der Anwendungsbereich des RDG ist dabei auf **außergerichtliche** Rechtsdienstleistungen beschränkt, so dass sich auch die Ausnahmeerlaubnisse nach dem RDG ausschließlich auf außergerichtliche Tätigkeiten richten (vgl. §§ 1, 3 RDG).

Außergerichtlich bedeutet, dass das Gericht nicht Adressat einer Handlung ist, dass also die rechtsdienstleistende Tätigkeit nicht gegenüber dem Gericht erfolgen darf.⁶

Ansonsten können außergerichtliche Rechtsdienstleistungen auch im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren stehen.⁷ So gelten Hilfestellungen beim Fertigen von Klagen und Schriftsätzen, die durch die ratsuchende Person selbst in das Gerichtsverfahren eingebracht werden, als außergerichtlich.

⁶ Für AD-Beratungsstellen besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, in gerichtlichen Verfahren als Beistand*innen Benachteiligter aufzutreten (s. dazu unter B.I.2).

⁷ BT-Drs. 16/355, S. 45

Für außergerichtliche bzw. nicht an das Gericht adressierte Rechtsdienstleistungen im Rahmen der Beratungstätigkeit gelten folgende Ausnahmeerlaubnisse nach dem § 3 RDG:

▶ **II.1 Zulässigkeit nach § 3 RDG in Verbindung mit § 23 Abs. 3 AGG für AD-Verbände**

Eine Erlaubnis für Antidiskriminierungsverbände folgt aus § 3 RDG in Verbindung mit § 23 Abs. 3 AGG. Nach § 23 Abs. 3 AGG dürfen **Antidiskriminierungsverbände** im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 1 AGG Benachteiligte durch die Besorgung von Rechtsangelegenheiten im Rahmen ihres Satzungszwecks unterstützen (s. dazu unter B.I.1).

▶ **II.2 Zulässigkeit nach § 5 RDG als Nebentätigkeit**

Eine weitere Ausnahmeerlaubnis kommt nach § 5 Abs. 1 RDG in Betracht, wonach Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit erlaubt sind, wenn sie als Nebenleistung zum Berufs- oder Tätigkeitsbild gehören. Ob eine **Nebenleistung** vorliegt, ist nach ihrem Inhalt, Umfang und sachlichen Zusammenhang mit der Haupttätigkeit unter Berücksichtigung der Rechtskenntnisse zu beurteilen, die für die Haupttätigkeit erforderlich sind. Voraussetzung ist, dass die Rechtsdienstleistungen als Nebenleistung im engen Zusammenhang zum Berufs- oder Tätigkeitsbild stehen. Sie dürfen dabei nicht im Mittelpunkt des Leistungsangebots stehen.⁸

Gegen die Einordnung als Nebenleistung in diesem Sinne spricht, dass die rechtlichen Aspekte der Beratungstätigkeit in der Regel untrennbar mit der Haupttätigkeit von AD-Beratungsstellen verbunden sind. In der Beratungspraxis gehört der Wunsch nach rechtlicher Einordnung der Diskriminierung und Beratung und Unterstützung bei den konkreten Schritten zur Durchsetzung des Rechts regelmäßig zum Anliegen der ratsuchenden Person. Die Trennung der rechtlichen Beratung von den anderen, wie z.B. den psychosozialen Aspekten der AD-Beratung, dürfte schwierig sein, so dass die Rechtsdienstleistung eher nicht als Nebenleistung zur Haupttätigkeit der AD-Beratung einzuordnen ist. Dafür sprechen ebenso die Häufigkeit und der Umfang der intensiven rechtlichen Beratung in den meisten Beratungsstellen.

⁸ BT-Drs. 16/355 S. 38, S. 54

► II.3 Zulässigkeit nach § 6 RDG durch juristisch qualifizierte Person oder deren Anleitung

Schließlich besteht eine Ausnahmeerlaubnis nach § 6 RDG, wonach Rechtsdienstleistungen erlaubt sind, die nicht im Zusammenhang mit einer entgeltlichen Tätigkeit stehen und die durch eine juristisch qualifizierte Person oder unter Anleitung durch eine juristisch qualifizierte Person erbracht werden.

• II.3.1 Unentgeltlichkeit, § 6 Abs. 1 RDG

Das RDG lässt nur unentgeltliche Rechtsdienstleistungen zu. Diese Voraussetzung erfüllen AD-Beratungsstellen in der Regel, da die Tätigkeiten für die ratsuchende Personen kostenfrei erfolgen.

Die Finanzierung der Beratungsstelle durch Fördermittel oder Spenden steht der Unentgeltlichkeit grundsätzlich nicht entgegen. Es kommt vielmehr darauf an, dass die Rechtsdienstleistung für die ratsuchende Person unentgeltlich ist.

• II.3.2 Anleitung durch eine juristisch qualifizierte Person, § 6 Abs. 2 RDG

Weitere Voraussetzungen ist, dass die Rechtsdienstleistung durch eine "Person mit Befähigung zum Richteramt", d.h. durch eine*n sog. **Volljurist*in**⁹ oder unter Anleitung einer solchen Person erfolgt (vgl. § 6 Abs. 2 RDG).

Wenn also die Rechtsdienstleistung nicht durch Volljurist*innen selbst erbracht werden kann, muss diese unter **Anleitung** durch diese sichergestellt werden. Die Anleitung erfordert nach dem RDG *"eine an Umfang und Inhalt der zu erbringenden Rechtsdienstleistungen ausgerichtete Einweisung und **Fortbildung** sowie eine **Mitwirkung** bei der Erbringung der Rechtsdienstleistung, soweit dies im Einzelfall erforderlich ist"* (§ 6 Abs. 2 S.2 RDG).

Was diese Vorgaben für die praktische Umsetzung in die AD-Beratungspraxis bedeuten, s. unter B.II.

⁹ Vgl. § 5 Abs. 1 DRiG: "Die Befähigung zum Richteramt erwirbt, wer ein rechtswissenschaftliches Studium an einer Universität mit der ersten Prüfung und einen anschließenden Vorbereitungsdienst mit der zweiten Staatsprüfung abschließt; die erste Prüfung besteht aus einer universitären Schwerpunktbereichsprüfung und einer staatlichen Pflichtfachprüfung."

▶ III. Rechtsfolgen bei Verstoß gegen das RDG

Bei erheblichen Verstößen gegen das RDG, welche die Annahme dauerhaft unqualifizierter Rechtsdienstleistungen rechtfertigen, müssen Beratungsstellen mit einer **behördlichen Untersagung** der Rechtsdienstleistungen rechnen (vgl. § 9 RDG). Bei einem Verstoß gegen die Untersagung können nach § 20 RDG Bußgelder von bis zu 50.000 Euro angeordnet werden.

In der Praxis relevanter als behördliche Untersagungen sind **Konkurrentenklagen** durch sich benachteiligt fühlende Wettbewerber*innen (typischerweise **Rechtsanwält*innen**). Solche Klagen sind auch ohne vorherige behördliche Untersagung und schon bei einfachen Verstößen gegen das RDG möglich. Im Fall des Unterliegens hat die Beratungsstelle Gerichts- und Rechtsanwält*innenkosten im vierstelligen Bereich zu tragen.

Auch bei **Haftungsklagen von Ratsuchenden** wegen rechtlichen Beratungsfehlern wirkt ein Verstoß gegen das RDG gegen die Beratungsstelle. Der Träger der Beratungsstelle haftet zum Beispiel bei unzureichender Anleitung durch eine juristisch qualifizierte Person für die Fehler seiner Mitarbeiter*innen.

Zur Vermeidung bzw. Verringerung dieser Risiken ist für AD-Beratungsstellen die Etablierung einer Organisationsstruktur anzuraten, mit der die Beratungsstelle ihrer Pflicht zur Sicherstellung einer juristischen Anleitung der Berater*innen nachkommen und nachweisbar dokumentieren kann (s. dazu unter B.II.3).

B. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben in die AD-Beratungspraxis

Die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben für die Erbringung von Rechtsdienstleistungen ist für AD-Beratungsstellen in der Regel mit **vielerlei Hürden** verbunden.

AD-Beratungsstellen sind in Bezug auf Rahmenbedingungen und Personal unterschiedlich aufgestellt. Einige erfüllen die Voraussetzungen für AD-Verbände nach § 23 Abs. 1 Satz 1 AGG, andere dafür (noch) nicht. Ebenso wenig verfügen viele Beratungsstellen über eine juristisch qualifizierte Person, die die Beratenden einweisen und schulen und ihnen jederzeit für rechtliche Fragen zur Seite stehen könnten. Die wenigsten Beratungsstellen haben Volljurist*innen im Team.

Die Folge darf aber nicht sein, dass Ratsuchende mit ihrem Anliegen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung einzufordern, alleine gelassen werden. Die fehlende Begleitung und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch Beratungsstellen können für Betroffene bedeuten, dass ihnen der Zugang zum Recht verschlossen bleibt und sie somit auf ihre Ansprüche verzichten müssen. Das wäre eine fatale Entwicklung.

Um den Zugang zum Recht für Betroffene von Diskriminierung zu ermöglichen, braucht es daher eine **Stärkung und Förderung der Arbeit von AD-Beratungsstellen**.

Gleichzeitig darf der **Schutz von Ratsuchenden** vor den oft weit reichenden Folgen unqualifizierten Rechtsrats nicht aus den Augen verloren werden.¹⁰ Dieser Schutz steht als Gesetzeszweck des RDG im Vordergrund (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 RDG). Insoweit sind die Standards einer guten AD-Beratung einzuhalten und Qualitätssicherungsmaßnahmen zu ergreifen.

¹⁰ BT-Drs. 16/355 S. 31, 45

Dieses **Spannungsverhältnis** zwischen der **Ermöglichung des Zugangs zum Recht** und dem **Schutz vor den Folgen unqualifizierten Rechtsrats** gilt es bei der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Blick zu behalten und darauf zu achten, eine gute Balance zwischen den beiden Anliegen herzustellen.

Das entspricht den **Zielen des RDG**, "einerseits die Rechtsuchenden vor den Folgen unqualifizierten Rechtsrats zu schützen, andererseits aber auch bürgerschaftliches Engagement im Bereich karitativer Rechtsdienstleistungen zu ermöglichen und zu fördern, im Sinn einer Grundanforderung zur Sicherstellung der auch im Bereich altruistischer Rechtsberatung erforderlichen Beratungsqualität auszulegen".¹¹

Bei der Umsetzung ist zu differenzieren, ob die jeweilige AD-Beratungsstelle die Kriterien für AD-Verbände nach § 23 Abs. 1 AGG erfüllt (I.), ob sie selbst über Volljurist*innen im Team verfügt (II.) oder in ihrer Struktur weder das eine noch das andere aufweist (III.).

▶ I. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben durch AD-Verbände nach § 23 Abs. 1 AGG

▶ I.1 Erbringung von außergerichtlichen Rechtsdienstleistungen

Eine Erlaubnis zur Erbringung von außergerichtlichen Rechtsdienstleistungen ergibt sich für AD-Verbände im Rahmen ihres Satzungszwecks aus **§ 23 Abs. 3 AGG**. AD-Verband ist jeder Personenzusammenschluss, der 75 Einzelmitglieder oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bildet (§ 23 Abs. 1 Satz 2 AGG) und nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend laut seiner Satzung die besonderen Interessen, insbesondere die Aufklärung und Beratung, von im AGG geschützten Personen wahrnimmt (§ 23 Abs. 1 Satz 1 AGG).

¹¹ BT-Drs. 16/355 S. 58

Sobald diese Voraussetzungen erfüllt sind, besteht die Erlaubnis nach § 23 Abs. 3 AGG, die jedoch **ausschließlich Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit Diskriminierung nach dem AGG** umfasst. Es ist zu empfehlen, dass AD-Verbände die inhaltlichen Grenzen ihrer Rechtsdienstleistungen klar gegenüber Ratsuchenden kommunizieren. Für AD-Verbände bestehen keine gesetzlichen Anforderungen bzgl. der Qualifikation des*der Berater*in oder der Beteiligung von Volljurist*innen. Ebenso wenig gibt es Anerkennungsverfahren und eine Nachweispflicht für die Erlaubnis nach § 23 Abs. 3 AGG.

Es empfiehlt sich für die Beratungsstelle zu dokumentieren, dass sie die Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 AGG erfüllt. Dafür genügt es, dass sie Mitgliedslisten und die jeweils gültige Satzung aufbewahrt und auf Nachfrage vorweisen kann.

Zur Qualitätssicherung der Rechtsberatung zum AGG und zur Vermeidung von Haftungsklagen von Ratsuchenden aufgrund von Fehlern bei der Beratung empfiehlt sich zudem eine Orientierung an den unter B.II. und B.III. dargestellten Grundsätzen.

▶ 1.2 Zur Beistandschaft in gerichtlichen Verfahren

Ebenso können AD-Verbände nach 23 Abs. 1 AGG – über den Anwendungsbereich des RDG hinaus – in gerichtlichen Verfahren als Beiständ*innen Benachteiligter auftreten (§ 23 Abs. 2 AGG).

Eine vorherige “Anmeldung“ der Beistandschaft bei Gericht ist nicht erforderlich, aber zu empfehlen. So können Beiständ*innen im Vorfeld auch schriftliche Stellungnahmen einreichen, in denen die Diskriminierungserfahrung im Rahmen der AD-Expertise eingeordnet werden kann.

Zu beachten ist, zum Gerichtstermin die **Unterlagen zum Nachweis für die Erfüllung der Anforderungen für ein AD-Verband nach § 23 Abs. 1 AGG** mitzubringen und sie bei Bedarf dem Gericht vorzulegen.

Die vorzulegenden Unterlagen sind:

- Vollmacht des Verbands für Mitarbeiter*in, die*der den Verband vor Gericht vertritt
- Satzung des Verbands
- Liste der Mitglieder des Verbands zum Nachweis der Mitgliederanzahl¹²

Zu berücksichtigen ist, dass die Beistandschaft **keine Prozessvertretung** bedeutet. Der Verband kann die Kläger*in bzw. die Beklagte also nicht vor Gericht vertreten. Der Verband – vertreten durch eine*n Mitarbeiter*in – tritt im gerichtlichen Verfahren vielmehr neben der anwaltlichen Vertretung auf und unterstützt die gegen die Diskriminierung klagende Partei, in dem er vor Gericht vorträgt und Stellung nimmt, was der Partei zugerechnet wird.¹³ So können die Erfahrungen und die Expertise aus der AD-Beratungsarbeit eingebracht und damit der Perspektive der diskriminierten Person mehr Nachdruck verliehen werden. Daneben wird auch die gesellschaftliche Relevanz des Themas durch den Verband sichtbar gemacht.

¹² AD-Beratungsstellen, die die Voraussetzungen nach 23 Abs. 1 AGG nicht erfüllen, können nicht als Beiständ*innen in AGG-Verfahren auftreten, auch nicht durch die Mitgliedschaft in einem AD-Verband nach 23 Abs. 1 AGG. Die betreffende AD-Beratungsstelle kann sich bzw. ihre Mitarbeiter*innen von dem AD-Verband diesbezüglich beauftragen lassen und in dessen Namen die diskriminierten Personen im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens als Beiständ*innen gem. § 23 Abs. 2 Satz 1 AGG unterstützen. Zum Gerichtstermin müssen sie neben den oben genannten Unterlagen entsprechende Vollmacht des Verbands mitbringen.

¹³ Möglich ist bei Verfahren ohne Anwaltszwang auch, neben der Partei ohne Rechtsanwält*in als Beiständ*in aufzutreten. Der ratsuchenden Person muss dann klar kommuniziert werden, dass der Verband nicht die Aufgabe einer anwaltlichen Vertretung übernehmen kann (s. dazu auch unten Exkurs „Grenzen der Beratung“).

Ratsuchende nehmen dieses Unterstützungsangebot oftmals gerne an, da dies den Gang zum Gericht erleichtert. Sie fühlen sich durch die Begleitung vor Gericht unterstützt und gestärkt. Dies ist jedoch noch nicht ausreichend, da die Betroffenen nach wie vor den Risiken, die mit einem Gerichtsverfahren verbunden sind, ausgesetzt bleiben.¹⁴

▶ II. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben durch AD-Beratungsstellen mit Volljurist*in im Team

▶ II.1 Rechtsdienstleistung erfolgt durch Volljurist*in

AD-Beratungsstellen können die rechtlichen Vorgaben für die Erbringung von Rechtsdienstleistungen dadurch erfüllen, indem sie sicherstellen, dass deren Erbringung durch Volljurist*innen im Team erfolgt.

▶ II.2 Rechtsdienstleistung erfolgt unter Anleitung einer Volljurist*in

Eine **Anleitung** durch eine*n Volljurist*in erfordert nach den rechtlichen Vorgaben eine Einweisung und **Fortbildung** der AD-Berater*innen und dass die juristisch qualifizierte Person bei Bedarf für eine **Anleitung im Einzelfall** zur Verfügung steht (vgl. § 6 Abs. 2 Satz 2 RDG).¹⁵

¹⁴ Für einen effektiven Rechtsschutz bräuchte es eine Verbandsklage bzw. Prozessstandschaft. Prozessstandschaft bedeutet, als AD-Verband das Recht einer diskriminierten Person im eigenen Namen geltend machen zu können und Verbandsklagerecht, die Befugnis als AD-Verband unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzelner, einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gerichtlich feststellen zu lassen. Dafür müssten Verbände besser ausgestattet werden. Das dürfte in der täglichen Beratungspraxis eher selten zu bewerkstelligen sein. Selbst wenn sich Volljurist*innen im Team befinden, können diese in der Regel nicht alle Rechtsdienstleistungen, die sich im Rahmen der Beratungstätigkeit ergeben, erbringen. In diesem Fall muss zumindest eine „Anleitung“ durch diese sichergestellt werden (vgl. § 6 Abs. 2 Satz 1 RDG).

¹⁵ BT-Drs. 16/355 S. 58

Trotz der relativ niedrig gehaltenen Anforderungen des Gesetzgebers an die Anleitung dürfen die **Aspekte der Rechtssicherheit** nicht zu kurz kommen, um Ratsuchende und auch die Organisation selbst vor den Folgen einer falschen Beratung zu schützen. Daher muss die Qualitätssicherung der AD-Beratung bzw. eine ausreichende Qualifizierung der AD-Berater*innen stets im Blick behalten werden.

Erforderlich ist dafür die **Etablierung einer Organisationsstruktur**, mit der die Beratungsstelle ihrer Pflicht zur Sicherstellung einer juristischen Anleitung nachkommen und regelmäßige Qualitätskontrollen durchführen kann. Dazu gehören neben der **Qualifizierung der Berater*innen** (II.2.a), die **Instruktion und Überwachung der Beratungstätigkeit** durch die juristisch qualifizierte Person (II.2.b) und eine genaue **Dokumentation** der Anleitung (II.2.c).

► II.2.a Qualifizierung der Berater*innen

Die AD-Berater*innen müssen mit den für die tägliche Beratung erforderlichen wesentlichen Rechtsfragen vertraut gemacht werden. Im Ergebnis müssen die Berater*innen nach der Einweisung typische Fallkonstellationen weitgehend selbständig rechtlich erfassen und bearbeiten können.¹⁶

Das bedeutet auch, dass sie schwierigere Fälle und Fallstricke in Fällen erkennen müssen, um sich rechtzeitig an die juristische qualifizierte Ansprechperson wenden bzw. an Rechtsanwält*innen verweisen zu können.

Eine **Grundanleitung** kann nach dem Gesetzgeber über eine Schulungsmaßnahme oder eine **Fortbildungsmaßnahme** sichergestellt werden.¹⁷ Solch eine kann beispielsweise durch den Antidiskriminierungsverbands Deutschland e.V. (advd) im Rahmen der Ausbildung zur*zum AD-Berater*in erfolgen.

¹⁶ BT-Drs. 16/355 S. 40

¹⁷ BT-Drs. 16/355 S. 58

Die fachliche Grundlage der Ausbildung sind die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des advd, wozu auch ein zweitägiges Modul zum Thema "Rechtlicher Diskriminierungsschutz und rechtliche Interventionen" gehört. Die Teilnahme an dem zweitägigen Rechtsmodul stellt für die meisten Berater*innen eine **erste Einführung in die Rechtsmaterie** dar. Für die Qualifizierung braucht es daher im Anschluss an die advd-Ausbildung eine auf dem Rechtsmodul aufbauende **vertiefende Schulung** zu den wesentlichen Rechtsfragen, die sich im Rahmen einer AD-Beratung stellen.

Sinnvoll wären insoweit vertiefende **Schulungen zur Rechtsanwendung**, wie zum Beispiel Übungen zur Subsumtion, also zur rechtlichen Prüfung des Sachverhaltes nach dem AGG (s.o.), Übungen zur Berechnung von AGG-Fristen nach den allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuchs (vgl. §§ 186 – 193 BGB), daneben auch vertiefende Einblicke in die Beistandschaft und in Gerichtsverfahren allgemein und Wissenswertes für eine effektive Zusammenarbeit mit Rechtsanwält*innen etc.

Auch **Schulungen zu anderen Rechtsgebieten** und Gesetzen neben dem AGG können hilfreich sein. Rechtsgebiete, mit denen Berater*innen in der Beratungspraxis in Berührung kommen, sind beispielsweise das Arbeitsrecht, das Verwaltungsrecht und auch das Strafrecht. Hierbei wäre es vor allem wichtig, die wesentlichen Fristen im Blick zu haben, wie die Kündigungsschutzklagefrist, Widerspruchsfrist bzw. die Strafantragsfrist. Die Relevanz der verschiedenen Rechtsgebiete dürfe von den Schwerpunkten der jeweiligen Beratungsstellen in der Praxis abhängen. Daher sollte jede Beratungsstelle für sich entscheiden, inwieweit sie in die Tiefe der verschiedenen Rechtsgebiete einsteigen möchte und wo sie die Grenzen der Beratung zieht (s. dazu auch unten Exkurs "Grenzen der Beratung").

Daneben braucht es **regelmäßige Fortbildungen**, um das vorhandene Wissen aufzufrischen. Über aktuelle rechtliche Entwicklungen wie wesentliche Gesetzesänderungen bzw. relevante Rechtsprechung sollten die AD-Berater*innen über **Rundschreiben** und andere Informationsmedien auf dem Laufenden gehalten werden.¹⁸ Fortbildungen sollten zweimal, mindestens jedoch einmal im Jahr stattfinden.

Für eine effektive Qualitätssicherung der Beratungsarbeit sollten die Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen für die AD-Berater*innen **verpflichtend** sein.

Daneben ist für die Qualitätssicherung ein regelmäßiger **Fach- und Erfahrungsaustausch mit anderen AD-Beratungsstellen** unabdingbar. Durch den gemeinsamen Austausch – beispielsweise im Rahmen einer kollegialen Fallberatung – erfahren die Berater*innen von den eingebrachten Fällen der Kolleg*innen und profitieren von den gemeinsam erarbeiteten Lösungswegen. Ebenso wichtig ist es, **Kooperationen und Netzwerke mit spezialisierten Beratungs- bzw. Anlaufstellen** und ggf. Rechtsanwält*innen aufzubauen und zu pflegen um so einen Einblick in andere – sich wechselseitig ergänzende – Beratungsansätze und Perspektiven zu bekommen. Gleichzeitig können bei diesen Vernetzungs- und Kooperationstreffen das eigene Profil bzw. der Zuständigkeitsbereich der AD-Beratungsstelle geschärft werden, so dass für die Berater*innen deutlicher wird, ab wann eine Verweisberatung angebracht ist.

¹⁸ BT-Drs. 16/355 S. 58

Exkurs: Grenzen in der Beratung

Eine **klare Eingrenzung**, in welchem Rahmen beraten werden darf und wo die **Grenzen in der Beratung** liegen und ab wann verwiesen werden muss, ist für die AD-Arbeit von immenser Bedeutung, um mehr Handlungs- und Rechtssicherheit zu erlangen.

Diese Fragen stellen sich in der Beratungspraxis vor allem dann, wenn es um die **Geltendmachung von AGG-Ansprüchen** und den **Umgang mit Fristen** geht. Bei Fallanfragen mit AGG-Bezug gehört zu der AD-Beratung – neben der psychosozialen Begleitung der ratsuchenden Person – die Aufklärung über ihre Rechte und Ansprüche nach dem AGG und der Hinweis auf wichtige Fristen, wie die Zweimonatsfrist nach § 15 Abs. 4 AGG bzw. § 21 Abs. 5 AGG. **Rechtliche Unsicherheiten** können dabei auftreten, wenn es um die Frage geht, gegen wen konkret die Ansprüche geltend gemacht werden müssen, wer also die*der richtige Anspruchsgegner*in ist, insb. bei Dreieckskonstellationen.

Berater*innen kommen insbesondere an ihre Grenzen, wenn es um die rechtssichere Formulierung der Geltendmachung geht, ob z.B. in der Geltendmachung die Höhe der Schadensersatz- und/oder Entschädigungssumme angegeben werden muss. Und auch bei Fristberechnungen stellen sich weitreichende Fragen, ab wann genau eine Frist zu laufen beginnt, was insoweit Kenntniserlangung bedeutet, was bei Dauertatbeständen gilt etc. Gerade bei der Einhaltung der Fristen dürfen den Berater*innen aber keine Fehler unterlaufen, da bei Nichteinhaltung die Ansprüche der betroffenen Personen in der Regel endgültig erlöschen.

Deshalb braucht es bei Fällen, bei denen es um die gerichtliche Durchsetzung der Ansprüche der ratsuchenden Person geht, unbedingt die **Hinzuziehung von Expert*innen wie Rechtsanwält*innen**, und zwar am besten schon im Vorfeld, bevor Klage erhoben wird. Diese können z.B. auf eine rechtssichere Formulierung der außergerichtlichen Geltendmachung achten, ggf. eine Schadensersatz- bzw. Entschädigungshöhe angeben und eine genaue Fristberechnung vornehmen. Vor allem können sie vor dem Hintergrund ihres Fach- und Erfahrungswissens eine Einschätzung für die Erfolgsaussichten einer Klage abgeben, z.B. im Hinblick auf die Beweiskraft der Indizien für den Nachweis der Diskriminierung.

Auf Grundlage dieser Einschätzung können die Ratsuchenden für sich abwägen, ob es sich wirklich lohnt, sich den Belastungen und Risiken eines Gerichtsverfahrens auszusetzen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass Beratungsstellen über Rechte und Ansprüche nach dem AGG aufklären und auf wichtige Fristen hinweisen können, z.B. mit einer Checkliste mit den wichtigsten Fristen (AGG-Zweimonatsfrist, Klagefrist nach § 61 b Abs. 1 ArbGG, Kündigungsschutzklagefrist, Strafantragsfrist, Widerspruchsfrist). Sie können daneben auch, soweit ihnen die Erbringung von Rechtsdienstleistungen nach dem RDG erlaubt ist, den geschilderten Sachverhalt – wie oben dargestellt – nach dem AGG überprüfen und eine erste Einschätzung dazu abgeben, ob eine Diskriminierung nach dem AGG vorliegt und was die Rechtsfolgen sein können.

Daran anknüpfend können mit der ratsuchenden Person verschiedene Interventionsmöglichkeiten durchgespielt und allgemeine und konkrete Risiken der Handlungsoptionen besprochen werden. Gleichzeitig muss die ratsuchende Person über die **Grenzen der Expertise** der Beratungsstelle **und Grenzen des Beratungsmandats** aufgeklärt werden und ihr muss deutlich gemacht werden, dass die Beratungsstelle keine rechtsverbindliche Einschätzung abgeben kann. Um Haftung zu vermeiden, sollte die Beratungsstelle also ihre Grenzen **klar definieren und kommunizieren**.

Sobald es um rechtsverbindliche Auskünfte zu rechtlich relevanten Fragen und die Abgabe von rechtlichen Einschätzungen zu den konkreten Schritten bei der Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung geht, sollte die ratsuchende Person durch Berater*in auf die Notwendigkeit der Hinzuziehung von Rechtsanwält*innen oder andere Expert*innen **hingewiesen** werden.

▶ II.2.b Instruktion und Überwachung der Beratungstätigkeit

Neben der Qualifizierung der Berater*innen setzt die Anleitung voraus, dass in Fällen, in denen das Fachwissen der Berater*innen nicht ausreicht und sie an ihre Grenzen kommen, die juristisch qualifizierte Person zur Verfügung steht, um auch eine **Anleitung im Einzelfall** geben zu können.¹⁹

Der Gesetzgeber hat insoweit keine engmaschige Kontrolle oder Aufsicht durch eine*n Volljurist*in vorgeschrieben.²⁰ Es ist also nicht notwendig, dass die juristisch qualifizierte Person ständig ein Auge auf die Arbeit der einzelnen Berater*innen haben muss. Entscheidend ist, dass die Berater*innen bei Bedarf niedrigschwellig auf das Wissen der juristisch qualifizierten Person zurückgreifen können. Sie sollte also den Berater*innen so oft es möglich ist für rechtliche Fragen zur Verfügung stehen.

Daneben ist es wichtig, dass gemeinsam mit der Person regelmäßig **Fallbesprechungen** stattfinden, sei es mit einzelnen Berater*innen oder mit dem gesamten Beratungsteam. Dabei kann es um Klärung von juristischen oder strategischen Fragen oder auch um Formulierung von Beschwerdebriefen gehen. Von immenser Bedeutung sind Fallbesprechungen **in der Teamsitzung**, in denen der*die Volljurist*in die jeweils eingebrachten Fälle juristisch näher beleuchten kann, wovon alle Teilnehmenden profitieren können. Solche teaminternen Fallbesprechungen können für die Berater*innen eine Einzelfallanleitung und eine Fortbildung in einem bedeuten.

Gleichzeitig kann die Diversität, die Teamzusammensetzung und -qualifikation des gesamten Beratungsteams genutzt werden. Jede*r Berater*in bringt ihre Perspektive, ihre spezifische Expertise in bestimmten Bereichen, ihre Positioniertheit, ihre Herangehensweisen, ihre Erfahrungen ein. So können die Ressourcen des gesamten Teams durch interdisziplinäre Zusammenarbeit genutzt werden.

¹⁹ s.o.

²⁰ BT-Drs. 16/355 S. 118

Ebenso können **Fallsupervisionen** die Qualität der Fallarbeit steigern. In diesen kommen die*der Berater*in mit dem*der Volljurist*in zusammen, um die Herausforderungen und Besonderheiten eines komplexen Falles zu besprechen und damit ein tieferes juristisches Verständnis hinsichtlich der aufgeworfenen Rechtsfragen zu fördern. So können auch Impulse für neue Handlungsstrategien gesetzt werden. Zur weiteren Qualitätssicherung können von Zeit zu Zeit Fallsupervisionen auch durch eine externe Person, insb. Rechtsanwält*in sinnvoll sein.²¹

► II.2.c Dokumentation

Die unter II.1 und II.2 beschriebene Konzeption der fachlichen Anleitung sollte zur Absicherung dieser Praxis in einer **internen Richtlinie** festgeschrieben werden, zu deren Einhaltung sich alle Mitarbeiter*innen verpflichten müssen.

Daneben sollte aus Beweissicherungsgründen die Art und Weise der Umsetzung der fachlichen Anleitung **sorgfältig dokumentiert** und aufbewahrt werden. Dies dient der Absicherung für den Fall einer behördlichen Prüfung oder Konkurrentenklage. In einem Rechtsstreit wäre z.B. erforderlich nachzuweisen, an welchen Schulungen Berater*innen teilgenommen haben und in welchen konkreten Fällen Volljurist*innen konsultiert wurden. Im Fall eines Antidiskriminierungsverbands empfehlen sich die Dokumentation der Mitglieder und der Beschränkung der Tätigkeiten auf den Satzungszweck und das AGG.

²¹ Ggf. können Einzelsupervisionen durch externe Supervisor*innen notwendig sein, wenn es zum Beispiel um komplexe Rollen- und Beziehungsdynamiken zwischen Berater*in und ratsuchender Person geht. Die Supervision kann dabei unterstützen, eigenes Handeln zu reflektieren, bei Konfliktsituationen ein klares Vorgehen zu entwickeln, ebenso kann sie dabei helfen, emotional belastende Erfahrungen zu verarbeiten und ein ausgewogenes Verhältnis von Empathie und professioneller Abgrenzung zu entwickeln und damit nachhaltig die Qualität professioneller Arbeit sichern und verbessern.

▶ III. Umsetzung der rechtlichen Vorgaben durch AD-Beratungsstellen ohne Volljurist *in im Team

Besonders herausfordernd ist die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben für AD-Beratungsstellen, die weder die Kriterien für AD-Verbände nach § 23 Abs. 1 AGG erfüllen noch über Volljurist*innen im Team verfügen.

Wie oben bereits erwähnt, hat der Gesetzgeber die Anforderungen an die Anleitung niedrig gehalten und weder für die Grundanleitung noch für die Anleitung im Einzelfall vorgeschrieben, dass jede beratende Stelle selbst über eine juristisch qualifizierte Person verfügt, die den Beratenden jederzeit zur Seite steht. Der Begriff der Anleitung lässt nach dem Gesetzgeber vielmehr "vielfältige Organisationsstrukturen zu. Ausreichend ist insbesondere eine Organisationsform, bei der **juristisch qualifizierte Personen in einer übergeordneten Dachorganisation** die Betreuung der örtlichen Beratungsstellen übernehmen. Daneben kann die Anleitung – insbesondere bei kleineren und kleinsten Organisationen – auch über die **Kooperation mit einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt** erfolgen, der die Einweisung der Beratenden übernimmt und für Einzelfragen nach Absprache zur Verfügung steht".²²

²² BT-Drs. 16/355 S. 58

▶ IV. Haftungsfragen

Für Beratungsstellen ist eine gesetzliche Haftpflichtversicherung für die Erbringung unentgeltlicher Rechtsdienstleistungen nicht vorgeschrieben. Auch aus gemeinnützigkeitsrechtlichen Erwägungen ist der Abschluss einer solchen Versicherung laut Gesetzgeber nicht zwingend erforderlich.²³

Dennoch ist eine **Vermögensschadenhaftpflichtversicherung** für Haftung aus Beratungsfehlern empfehlenswert. Dabei können auch Mitarbeitende mitversichert werden. Zu achten ist darauf, ob Rechtsdienstleistungen umfasst sind sowie welche Ausschlüsse es gibt. Daneben ist zu berücksichtigen, dass bei **grober Fahrlässigkeit** solche Versicherungen vermutlich eher nicht greifen.

Hat eine Beratungsstelle keine solche Versicherung, können sich Berater*innen individuell versichern. Auch ergänzend zu einer Versicherung der Beratungsstelle ist dies wegen der o.g. verbleibenden persönlichen Haftungsrisiken von Berater*innen überlegenswert. Für Personen- und Sachschäden von Ratsuchenden, z.B. bei Unfällen in der Beratungsstelle oder durch die Berater*in verursachte Schäden bei aufsuchender Beratung ist eine **Betriebshaftpflichtversicherung** sinnvoll. Für Datenschutzhaftung gibt es spezielle Versicherungen.

²³ s.o.

IMPRESSUM

Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V.
Lychener Str. 76 - 10437 Berlin

 www.antidiskriminierung.org

 info@antidiskriminierung.org

 0159- 06146613

V.i.s.d.P.

Eva Maria Andrades

Erscheinungsjahr

2024

 Redaktion: Burcu Akdoğan-Werner, Kerstin Kühn, Eva Maria Andrades,
Hamza Barashed

Gefördert im Rahmen des Projektes

Fachstelle Antidiskriminierungsberatung durch das Förderprogramm
respekt*land