

**Handreichung:**

# **Diskriminierung benennen: Ein Praxisleitfaden für Beratende**



Fachstelle  
Antidiskriminierungsberatung

[fachstelle.antidiskriminierung.org](http://fachstelle.antidiskriminierung.org)

# Einleitung

Das Verfassen von Beschwerden und die öffentliche Thematisierung von Missständen und struktureller Diskriminierung sind zentraler Kern der Arbeit von Antidiskriminierungsberatungsstellen. Nicht selten werden Beratungsstellen dabei mit Abmahnungen, Unterlassungsklagen oder Vorwürfen wie Beleidigung und übler Nachrede konfrontiert.

Wenn diese rechtlichen Mittel nicht auf einen echten juristischen Erfolg abziehen, sondern Berater\*innen, Aktivist\*innen oder Organisationen unter Druck setzen, ihre Arbeit erschweren und sie finanziell belasten sollen, spricht man von sog. SLAPP Klagen (Strategic Lawsuit Against Public Participation).<sup>1</sup>

Die Beratungsstelle steht in diesen Zusammenhängen vor erheblichen Herausforderungen aufgrund von rechtlichen Unsicherheiten: Was darf gesagt oder veröffentlicht werden, ohne Konsequenzen zu riskieren? Wo bestehen Risiken? Welche Formulierungen sind besonders sensibel? Wann sollte frühzeitig anwaltliche Unterstützung hinzugezogen werden?

Die Handreichung bietet zunächst einen Überblick über die grundlegenden Prinzipien des Äußerungsrechts (Kapitel I). Im Kapitel „Zwischen Beratung und Öffentlichkeit“ (Kapitel II) werden diese Prinzipien auf die Praxis der Beratungsarbeit übertragen sowie typische Herausforderungen und mögliche Handlungsstrategien dargestellt. Kapitel III befasst sich mit potenziellen rechtlichen Folgen und zeigt entsprechende Handlungsoptionen auf.

Abschließend enthält die Handreichung eine praktische Checkliste für den Umgang mit konkreten Fällen (Kapitel IV) sowie einen Ausblick auf offene Fragen und zukünftige Entwicklungen (Kapitel V).



<sup>1</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202401069](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401069); <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/umsetzung-slapp-klagen-richtlinie-eu-journalisten-einschuechterung>; <https://gegenrechtsschutz.de/>.

# Inhalt

<b>I. Grundsätze des Äußerungsrechts</b> .....	<b>4</b>
1. Meinungsäußerung vs. Tatsachenbehauptung .....	4
a) Meinungsäußerung .....	5
b) Tatsachenbehauptung .....	5
c) Werturteil mit Tatsachenkern .....	6
2. Wahrheitspflicht und besonderes Interesse der Öffentlichkeit .....	6
3. Geltung der Grundsätze des Äußerungsrechts nur bei Identifizierbarkeit .....	7
4. Beweisbarkeit behaupteter Tatsachen .....	8
<b>II. Zwischen Beratung und Öffentlichkeit: Juristische Fallstricke und Handlungssicherheit</b> .....	<b>9</b>
1. Beschwerden als Wahrnehmung berechtigter Interessen .....	9
2. Praxishinweise für Beschwerdebriefe .....	11
a) Sachverhaltsdarstellung im Konjunktiv .....	11
b) Einordnung durch die Beratungsstelle .....	11
c) Allgemeine Hinweise auf rechtliche Grundlagen .....	11
d) Forderungen und Bitten um Stellungnahme .....	12
e) Besondere Vorsicht bei Schreiben an Dritte .....	12
3. Äußerungsrecht in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit .....	12
a) Beispiel: Pressemitteilung .....	13
b) Beispiel: Veröffentlichung auf Website .....	13
c) Beispiel: Auf Social Media berichten ..	13
d) Veröffentlichung eines an die Gegenseite gerichteten Schreibens mit Tatsachenbehauptung .....	14
e) Veröffentlichung eines Schreibens der Gegenseite .....	14
f) Öffentlichkeitsarbeit der ratsuchenden Person selbst .....	15
g) Exkurs: Die Beratungsstelle möchte Öffentlichkeitsarbeit zu Gerichtsverfahren leisten .....	15
<b>III. Rechtliche Konsequenzen und Reaktionsmöglichkeiten</b> .....	<b>17</b>
1. Typisches zivilrechtliches Vorgehen der Gegenseite .....	17
a) Reaktionsmöglichkeiten .....	17
b) Unterlassungserklärung .....	18
c) Risiko eines Gerichtsverfahrens bei Nichtabgabe der Erklärung und Vorsichtsmaßnahmen .....	18
d) Kostenrisiko .....	19
2. Typisches strafrechtliches Vorgehen der Gegenseite .....	19
<b>IV. Checkliste für Berater*innen: Rechtssichere(re) Arbeit bei Beschwerden und Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	<b>21</b>
1. Vor der Veröffentlichung von Beschwerden oder Statements .....	21
2. Bei rechtlichen Reaktionen (Abmahnungen, Klageandrohungen, Strafanzeigen) .....	22
<b>V. Fazit und Ausblick</b> .....	<b>23</b>

# I. Grundsätze des Äußerungsrechts

Jede Äußerung gegenüber Dritten, sei es in einem Telefongespräch, einer Besprechung, auf einer Veranstaltung oder in einem veröffentlichten Artikel, kann das Persönlichkeitsrecht einer Person verletzen. Da wir jedoch soziale Wesen sind und nicht in vollständiger Isolation leben, müssen wir akzeptieren, dass über unser öffentlich wahrnehmbares Verhalten berichtet werden darf.

Aus diesem Grunde hat unsere Gesellschaft Regeln entwickelt, an die wir uns halten müssen, wenn wir über andere Personen sprechen oder schreiben.

Das Grundgesetz schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1 i. V. m. Art. 2 Abs. 1 GG). Hierunter fallen unter anderem das Recht auf Selbstbestimmung, das Recht auf Selbstbewahrung und das Recht auf Selbstdarstellung. Besonders sensibel ist das Persönlichkeitsrecht, wenn öffentlich über eine Person – sei es ein Mensch oder eine „juristische Person“<sup>2</sup> – berichtet wird. Berichte, etwa in Medien wie in sozialen Netzwerken oder in Zeitungen, verbreiten sich schnell und können vielfältige Reaktionen hervorrufen.

Dieses Recht wird jedoch nicht vorbehaltlos gewährt, sondern findet seine Grenzen in der verfassungsmäßigen Ordnung, einschließlich der Rechte anderer.<sup>3</sup> Hierzu gehört auch das Recht auf Meinungsfreiheit gem. Art 5 Abs. 1 GG. Sie erlaubt uns grundsätzlich auch über andere Menschen und deren Verhalten offen zu spre-

chen. Dieses Recht wird als **Äußerungsrecht** bezeichnet und umfasst die Freiheit, Gedanken, Meinungen oder Informationen in Wort, Schrift oder Bild zu äußern und zu verbreiten.

**„Das Äußerungsrecht umfasst die Freiheit, Gedanken, Meinungen oder Informationen zu äußern und zu verbreiten.**

Auch das Recht auf Meinungsfreiheit wird nicht vorbehaltlos gewährt, es findet seine Grenzen gem. Art. 5 Abs. 2 GG in den allgemeinen Gesetzen und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht.<sup>4</sup>

In solchen Fällen stehen sich verschiedene Grundrechte gegenüber: die Meinungs- und Pressefreiheit einerseits und das Persönlichkeitsrecht andererseits.

Einen absoluten Vorrang hat keines dieser Rechte – es muss stets eine sorgfältige Abwägung im Einzelfall erfolgen.<sup>5</sup>

Ausgehend dafür ist die Erfassung des Inhalts der Äußerung und in welcher Hinsicht sie das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt hat.

## 1. Meinungsäußerung vs. Tatsachenbehauptung

Zunächst ist der Inhalt der einzelnen Aussage zu bestimmen, um dann zu beurteilen, ob es sich um eine Meinungsäußerung oder Tatsachenbehauptung handelt.<sup>6</sup> Diese Unterscheidung ist zentral, denn sie bestimmt, an welche Voraussetzungen eine Aussage geknüpft ist und

ob sie rechtlich zulässig ist oder nicht. Rechtlich geschützt werden Meinungsäußerungen, sowie wahre Tatsachenbehauptungen.

2 Auch juristische Personen wie Vereine, Unternehmen oder – unter bestimmten Bedingungen – Körperschaften des öffentlichen Rechts können sich auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht berufen. So sollen auch sie vor falschen Behauptungen oder gezielter Rufschädigung geschützt werden.

3 BVerfG v. 08.12.2011 – Az. 1 BvR 927/08 – Rz. 18; BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 – Rz. 12.

4 BVerfG v. 08.12.2011 – Az. 1 BvR 927/08 – Rz. 18; BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 – Rz. 12.

5 BVerfG v. 08.12.2011 – Az. 1 BvR 927/08 – Rz. 18; BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 – Rz. 14.

6 Korte, Praxis des Presserechts, 2. Auflage, § 2 Rn. 161.

## a) Meinungsäußerung

Eine Meinungsäußerung ist ein persönliches Werturteil, also eine Einschätzung oder subjektive Bewertung. Sie kann dementsprechend nicht „wahr“ oder „unwahr“, „richtig“ oder „falsch“ sein.<sup>7</sup> Sie soll dazu beitragen, sich in einer Diskussion eine eigene Meinung zu bilden bzw. auszudrücken. Solche Meinungen können sowohl politische als auch private Themen betreffen. Da sie persönliche Werturteile sind, gibt es keine Möglichkeit zu beweisen, ob sie „richtig“ oder „falsch“ sind.



### Beispiele für eine Meinungsäußerung sind:

- „Ich empfinde das Verhalten des Arbeitgebers als diskriminierend.“
- „Das war aus unserer Sicht ein rassistischer Vorfall.“
- „Das Vorgehen erscheint uns strukturell benachteiligend für Menschen mit Behinderung.“

**Meinungsäußerungen sind grundsätzlich zulässig**, so lange sie nicht die Schwelle zur Schmähkritik überschreiten oder auf unwahre Tatsachen gestützt sind. Schmähkritik liegt vor, wenn kein Zusammenhang zur sachlichen Auseinandersetzung mehr erkennbar ist, bzw. es nur noch darum geht, eine Person gezielt herabzuwürdigen oder lächerlich zu machen.<sup>8</sup> In solchen Fällen greift der Schutz der Meinungsfreiheit nicht mehr – aber: Die Anforderungen dafür sind eng auszulegen und nicht bereits wegen der herabsetzenden Wirkung einer Äußerung für Dritte anzunehmen.<sup>9</sup> Maßgeblich ist dabei stets die Abwägung im konkreten Einzelfall, sodass selbst bei äußerlich gleichen Formulierungen die Einordnung – Schmähkritik oder hinzunehmende Sachkritik – unterschiedlich ausfallen kann.<sup>10</sup>

Die Grenzen des Äußerungsrechts sind schnell erreicht, wenn es um Kinder, Jugendliche und Heranwachsende geht. Der Schutz der persönlichen Entwicklung, hat einen so hohen Stellenwert, dass eine identifizierende Berichterstattung in solchen Fällen in der Regel rechtswidrig ist.

Werden diese Grenzen respektiert, hat die äußernde Person oder Beratungsstelle nichts zu befürchten.

## b) Tatsachenbehauptung

Eine Tatsachenbehauptung ist eine Aussage über etwas, das objektiv geschehen ist oder existiert und das sich durch Beweise (z. B. Zeug\*innen, Urkunden usw.) überprüfen lässt.<sup>11</sup> Tatsachenbehauptungen sind nur rechtlich geschützt, wenn sie wahr sind. Will eine Beratungsstelle oder eine betroffene Person Tatsachen gegenüber Dritten behaupten, müssen diese also wahr sein, und vor allem muss man sie beweisen können. Wenn nur Aussage gegen Aussage steht und keine weiteren Beweismittel vorliegen, ist der Wahrheitsbeweis erschwert. In solchen Fällen kommt es oft auf die Glaubwürdigkeit der Beteiligten an.



### Beispiele für Tatsachenbehauptungen:

- „Die Ratsuchende wurde am 14.03.2024 von der Teamleitung aufgefordert, ihr Kopftuch abzunehmen.“
- „Der Vorgesetzte äußerte sich mehrfach abwertend über queere Mitarbeitende.“
- „Das Jobcenter Augsburg ist der Beschwerde nicht nachgegangen und hat keine institutionalisierte Beschwerdestruktur.“

An der Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen über andere Personen besteht gesellschaftlich keinerlei Interesse.<sup>12</sup> Aus diesem Grunde können solche Falschbehauptungen unter Umständen sogar als Verleumdung oder üble Nachrede gelten und somit strafbar sein.

Zivilrechtlich kann eine Person, über die falsche Tatsachen verbreitet werden, die äußernde Person auf Unterlassung verklagen, im Eilfall eine einstweilige Verfügung beantragen (mehr dazu in Kapitel III).

7 BGH v. 16.12.2014 – Az. VI ZR 39/14 – Rz. 8.

8 BVerfG v. 28.07.2014 – Az. BvR 482/13 – Rz. 11.

9 BVerfG v. 26.06.1990 – Az. 1BvR 1165/89 – Rz. 41; BVerfG v. 31.08.2000 – Az. 1 BvR 826/00 – Rz. 4; BVerfG v. 12.05.2009 – Az. 1 BvR 2272/04 – Rz. 28.

10 vgl. dazu BVerfG v. 12.05.2009 – Az. 1 BvR 2272/04 – „durchgeknallter Staatsanwalt“ – einerseits und BVerfG v. 11.12.2013 – Az. 1 BvR 194/13 – „durchgeknallte Frau“ – andererseits.

11 BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 Rz. 17.

12 Für die Verbreitung unwahrer Tatsachenbehauptungen, gibt es i. d. R. keinen rechtfertigenden Grund, BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 – Rz. 17.

### c) Werturteil mit Tatsachenkern

Eine Mischform stellen „Werturteile mit Tatsachenkern“ dar. Diese liegt vor, wenn eine Äußerung sowohl **tatsächliche Elemente** als auch **wertende Bestandteile** enthält – also eine **Meinung vermischt mit einer Tatsachengrundlage**.<sup>13</sup> Gerichte müssen hier sorgfältig prüfen, **welcher Bestandteil überwiegt**.

Wenn die Tatsachenbehauptung **im Vordergrund steht**, wird die Äußerung **wie eine Tatsache behandelt**, sie muss **wahr** und im Zweifel **beweisbar** sein.

Wenn die **wertende Aussage im Vordergrund steht** oder **die Tatsachen nur der Meinungsbildung dienen** ist die Äußerung als Meinungsäußerung zu behandeln.<sup>14</sup>

## 2. Wahrheitspflicht und besonderes Interesse der Öffentlichkeit

Wenn sich eine ratsuchende Person oder eine Beratungsstelle an Dritte – also nicht unmittelbar beteiligte Stellen, Personen oder die Öffentlichkeit – wendet, können von der beschuldigten Seite bestimmte Anforderungen gestellt werden.

Die Personen oder Institutionen können verlangen, dass die über sie geäußerten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Im Streitfall muss die ratsuchende Person bzw. die Beratungsstelle diese Tatsachen vor Gericht beweisen können (siehe [Kapitel I, 4](#)).

Selbst wenn die Tatsachen zutreffend sind, dürfen sie nicht ohne Weiteres weitergegeben werden. **Auch wahre Informationen** dürfen nur dann öffentlich gemacht werden, wenn ein **berechtigtes Interesse an ihrer Weitergabe** besteht, das schwerer wiegt als das Interesse der betroffenen Person oder Institution am Schutz ihrer **Privatsphäre**.

Für diese **Interessenabwägung** ist entscheidend, aus welchem Bereich („Sphäre“) des Persönlichkeitsrechts die Informationen stammen.



#### Die Rechtsprechung unterscheidet hier vor allem zwischen:

- **Intimsphäre:** Sie ist besonders geschützt. Informationen über z. B. Krankheiten oder sexuelle Vorlieben dürfen grundsätzlich nicht öffentlich gemacht werden – es sei denn, es liegt ein außergewöhnlicher Ausnahmefall vor.
- **Privatsphäre:** Auch hier besteht Schutz. Wenn aber ein berechtigtes öffentliches Interesse besteht – etwa, weil das Verhalten Auswirkungen auf andere hat – kann eine Berichterstattung erlaubt sein.
- **Sozialsphäre:** Sie betrifft das Verhalten im öffentlichen Raum. Über dieses darf am weitreichendsten berichtet werden – insbesondere dann, wenn sich die betroffene Person selbst öffentlich positioniert oder aktiv an gesellschaftlichen Debatten beteiligt – etwa durch strafbare Handlungen oder öffentliche Auftritte (z. B. Demonstrationen oder Medienäußerungen).

Bei Diskriminierungsbeschwerden betreffen die Informationen über die beschuldigte Person oder Institution in der Regel die **Sozialsphäre** – also den Bereich, in dem sich Menschen öffentlich äußern oder beruflich bzw. institutionell handeln. Aus diesem Grund fällt der Schutz dieser Informationen im Vergleich zur Privat- oder Intimsphäre oft geringer aus. Das bedeutet: Die Hürden für eine zulässige Weitergabe sind hier tendenziell niedriger.

Solche Tatsachen dürfen normalerweise weitergegeben werden.<sup>15</sup> Gerade bei Diskriminierungen durch Unternehmen oder Institutionen besteht häufig ein erhebliches öffentliches Interesse. In vielen Fällen fällt die rechtliche Abwägung daher zugunsten der diskriminierten Person oder der Beratungsstelle aus. Problematisch ist oft eher der Nachweis der Tatsachen, also: Was kann belegt werden (siehe [Kapitel I, 4](#))?

<sup>13</sup> BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 – Rz. 17.

<sup>14</sup> BVerfG v. 21.03.2007 – 1 BvR 2231/03; BVerfG v. 25.10.2012 – 1 BvR 901/11; BVerfG v. 09.11.2022 – Az. 1 BvR 523/21 – Rz. 17.

<sup>15</sup> Ausnahmsweise können Angaben nicht der Sozialsphäre, sondern der Intim- oder Privatsphäre zuzuordnen sein. Beispielsweise könnten dies Angaben über Krankheiten oder persönliche Gegebenheiten einer Person sein. Die Weitergabe dieser Informationen ist nur ausnahmsweise zulässig.

Diese Anforderungen gelten grundsätzlich sowohl für Beschwerdebriefe als auch für öffentliche Äußerungen – etwa in Medien, sozialen Netzwerken, Newslettern oder bei Veranstaltungen. Allerdings sind Beschwerden gegenüber den Verursachenden schon rechtlich besser geschützt. Sie gelten häufig als legitime Wahrnehmung eigener Interessen.<sup>16</sup> Äußerungen, die im Zusammenhang mit der Durchsetzung oder Verteidigung von Rechten

in einem Gerichtsverfahren oder dessen Vorbereitung stehen, sind in der Regel durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und das Recht auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) geschützt. Nach ständiger Rechtsprechung dürfen solche Äußerungen grundsätzlich nicht als Ehrverletzung verfolgt werden, es sei denn, es handelt sich um bewusst falsche Tatsachenbehauptungen oder um sogenannte Schmähkritik.<sup>17</sup>

### 3. Geltung der Grundsätze des Äußerungsrechts nur bei Identifizierbarkeit

Die Regeln des Äußerungsrechts (Beweislast, Interessenabwägung) greifen nur, wenn die diskriminierungsverantwortliche Seite **identifizierbar** ist. Das kann auch ohne Namensnennung der Fall sein, etwa wenn aus dem Kontext klar wird, wer gemeint ist. Für die Identifizierbarkeit reicht es aus, wenn nur wenige Personen, die nicht direkt an dem Sachverhalt beteiligt waren, wissen können, wer gemeint ist.<sup>18</sup> Gerade bei Beschwerden ist eine Identifizierung oft notwendig, damit die Beschwerde wirksam ist.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit kann es hingegen sinnvoll sein, auf eine nicht-identifizierende Darstellung zurückzugreifen, um rechtliche Risiken zu vermeiden.

Bei Monopolunternehmen (z. B. dem lokalen Nahverkehrsunternehmen) oder Behörden, die sich kaum anonymisieren lassen, steigen die Risiken – insbesondere bei schwerwiegenden Vorwürfen.

Risikomatrix			
Risikostufe	Beispiel	Identifizierbarkeit	Hinweis zur Veröffentlichung
<b>Niedrig</b> (nahezu kein Risiko) 	„Diskriminierung durch Busfahrerin eines Nahverkehrsunternehmens.“ „Diskriminierung durch Sachbearbeiter*innen in Jobcentern.“ (jeweils ohne Ortsangabe)	Institution nicht identifizierbar	Unproblematisch für Öffentlichkeitsarbeit
<b>Mittel</b> (geringes Risiko) 	„Diskriminierung durch Busfahrerin der Berliner Verkehrsgesellschaft.“ „Diskriminierung durch mehrere Sachbearbeiter*innen des Jobcenters in Augsburg.“	Institution identifizierbar	Möglich, wenn Vorwurf allgemein bleibt; sorgfältige Formulierung empfohlen
<b>Hoch</b> (nur mit Beweis ratsam) 	„Die Berliner Verkehrsgesellschaft / das Jobcenter Augsburg ist der Beschwerde nicht nachgegangen und hat keine institutionalisierte Beschwerdestruktur.“	Institution klar identifizierbar	Nur veröffentlichen, wenn Tatsachen gut beweisbar sind; rechtliche Prüfung empfohlen

16 LG München, Urteil vom 16.01.2024, Az. 26 O 16826/23, S. 13 f.

17 vgl. etwa BVerfG, Beschluss vom 25.09.2006 – 1 BvR 1898/03.

18 Es genügt hierfür schon, dass z. B. Kolleg\*innen anhand der Beschreibung des Geschlechts, des Alters oder der beruflichen Funktion die diskriminierende Person identifizieren können.

## 4. Beweisbarkeit behaupteter Tatsachen<sup>19</sup>

Der Knackpunkt der rechtlichen Risiken im Bereich des Äußerungsrechts ist also die **Beweisbarkeit** von Aussagen, die als **Tatsachen** und über eine identifizierbare **Person oder Stelle** getägt werden. Im zivilrechtlichen Gerichtsverfahren über die Zulässigkeit einer Tatsachen-aussage muss die Partei, die Tatsachen behauptet hat, belegen, dass diese wahr sind.

Hierzu können alle üblichen Beweismittel dienen:

- **Zeug\*innenaussagen:** Aussagen von Personen, die ein Geschehen beobachtet oder erlebt haben.
- **Urkunden und Dokumente:** Verträge, E-Mails, die eine Tatsache belegen.
- **Sachverständigengutachten:** Expert\*innenmeinungen (z. B. medizinische, technische oder psychologische Gutachten), die das Gericht einholt.
- **Augenscheinliche Beweise:** Fotos, Videos, Chatverläufe oder sonstige für das Gericht wahrnehmbare Beweise.
- **Parteivernehmung:** Befragung der Prozessparteien, wenn andere Beweise fehlen oder nicht ausreichen.

Oft ist es vorteilhaft, eine Aussage als Meinung, Forderung oder Frage statt als Tatsache zu formulieren. Meinungsäußerungen dürfen lediglich die Grenzen zur Schmähkritik und zur Formalbeleidigung nicht überschreiten.



*Oft ist es vorteilhaft, eine Aussage als Meinung statt als Tatsache zu formulieren.*

Es ist beispielsweise unproblematisch, wenn geschildert wird, dass eine Person ein bestimmtes Verhalten Dritter als rassistisch empfunden hat, denn das ist bereits eine subjektive Bewertung. Eine Person als „Rassisten“ zu bezeichnen, könnte als Tatsachenbehauptung oder Meinung mit überwiegendem Tatsachenkern gewertet werden und müsste bewiesen werden.

→ Eine Wahrnehmung eines Verhaltens als diskriminierend ist rechtlich unproblematisch, die Aussage, es liege eine Diskriminierung vor, dagegen oft riskant, da schwer zu beweisen.

<sup>19</sup> Hierzu beinhaltet unsere Handreichung: *Beweise sichern und beschaffen in der Antidiskriminierungsberatung* vertiefende Informationen, abrufbar unter <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-advd/handreichung-beweissicherung>. Allerdings gilt für den Beweis von Tatsachen im Äußerungsrecht nicht die Beweiserleichterung des § 22 AGG.

# II. Zwischen Beratung und Öffentlichkeit: Juristische Fallstricke und Handlungssicherheit

Antidiskriminierungsberatungsstellen treten in unterschiedlichen Rollen in Erscheinung: als politische Akteure, als parteiliche Unterstützer\*innen von Betroffenen oder als Sprachrohr ihrer Zielgruppen. Beschwerdebriefe sind dabei ein zentrales Mittel in der Antidiskriminierungsberatung, um Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und Ansprüche zu formulieren. Sie richten sich häufig an Arbeitgebende, Vermietende oder andere

Vertragspartner\*innen. Dabei ist es wichtig, die Inhalte rechtlich verantwortungsvoll zu gestalten – insbesondere im Hinblick auf das Äußerungsrecht und die rechtlichen Rahmenbedingungen für Beratungsstellen ohne Rechtsdienstleistungsbefugnis.<sup>20</sup> Dieses Kapitel erläutert typische Fallkonstellationen aus der Beratungspraxis und zeigt auf, wie rechtliche Stolpersteine vermieden werden können.

## 1. Beschwerden als Wahrnehmung berechtigter Interessen

Legt eine **Beratungsstelle** für eine ratsuchende Person eine Beschwerde ein, beruhen die enthaltenen Tatsachen meist auf deren Angaben. Der\*Die Ratsuchende könnte zwar im Fall eines Gerichtsverfahrens gegen die Beratungsstelle die Angaben bezeugen bzw. eidesstattlich versichern, trotzdem ist aufgrund möglicher Gegenbeweise der anderen Seite die Beweisbarkeit der Angaben oft fraglich. Die in der Beschwerde enthaltenen Tatsachenbehauptungen sind demnach in manchen Fällen noch nicht abschließend bewiesen.

Nach der Rechtsprechung der Zivilgerichte<sup>21</sup> ist eine **Tatsachenbehauptung**, deren Wahrheit (noch) nicht abschließend geklärt ist, **unter bestimmten Bedingungen erlaubt** – nämlich dann, wenn sich die Äußernde oder der Äußernde auf die sogenannte „**Wahrnehmung berechtigter Interessen**“ (§ 193 StGB) berufen kann.<sup>22</sup>

Dieses rechtfertigt eine Beschwerde auf Grundlage von Tatsachen, die nicht bewiesen werden können, wenn die Beratungsstelle nach den üblichen professionellen Maßstäben davon überzeugt ist, dass die Tatsachen zutreffen. Das Beweisrisiko wird dann von der Beratungsstelle hin

zur klagenden Partei verschoben und somit erheblich verringert.<sup>23</sup>

Von üblichen professionellen Maßstäben ist auszugehen, wenn sie die gebotene Sorgfaltspflicht beachtet. Davon ist auszugehen, wenn die Beratungsstelle in Ausübung ihrer Aufgaben Äußerungen tätigt, die sachlich begründet und auf die Wahrung oder Vertretung legitimer Interessen gerichtet sind. Das ist der Fall, wenn sie Rechte anderer unterstützt oder eigene Aufgaben erfüllt, beispielsweise im Rahmen einer Beratung oder Begleitung eines Beschwerdeverfahrens. Dabei sollten sich die Äußerungen, die getätigten werden, an die zuständige Stelle richten. Zudem dürfen keine bewusst unwahren Tatsachen behauptet werden. Subjektive Bewertungen, Meinungen oder Einschätzungen sind in der Regel geschützt, solange sie nicht die Grenze zur Schmähkritik überschreiten. Wer bewusst oder grob fahrlässig wesentliche entlastende Umstände verschweigt, verstößt gegen diese Sorgfaltspflicht, besonders, wenn die Äußerung tief in das Persönlichkeitsrecht einer Person eingreift. Bei Zitaten müssen diese klar als „sinngemäß“ gekennzeichnet wiedergegeben werden, kleine Fehler können sonst als falsche Tat-

<sup>20</sup> Hierzu beinhaltet unsere Handreichung: *Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung* vertiefende Informationen, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung>.

<sup>21</sup> BGH GRUR 1970, 465 (466) – Prämixe; GRUR 1971, 259 (260) – W.A.Z.; WRP 1999, 643 (648) – Hormonpräparate.

<sup>22</sup> St. Rspr., vgl. nur Senatsurteile vom 20. Juni 2023 – VI ZR 262/21, AfP 2023, 417 Rn. 25; vom 18. Juni 2019 – VI ZR 80/18, BGHZ 222, 196 Rn. 50; vom 17. Dezember 2013 – VI ZR 211/12, BGHZ 199, 237 Rn. 26; vom 11. Dezember 2012 – VI ZR 314/10, AfP 2013, 57 Rn. 26; jeweils mwN.

<sup>23</sup> Das Restrisiko, dass das Gericht von den Beweisen der Gegenseite überzeugt wird, besteht leider immer.

sachen gewertet werden. Bei wörtlichen Zitaten besteht immer das Risiko, dass kleine Fehler dazu führen, dass das fehlerhaft wiedergegebene Zitat als Behauptung einer falschen Tatsache gewertet wird. Pauschalverunglimpfungen oder Vorverurteilungen in der Öffentlichkeit sind nicht geschützt.<sup>24</sup>

**Empfehlenswert ist trotzdem, dass nur solche Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden, die bewiesen werden können.** Kann dies nicht sichergestellt werden, sollte auf reine Bewertungen zurückgegriffen werden.

Diese können unproblematischer geschrieben werden, da sie als Meinungsäußerungen erlaubt sind.

**Beschwerden durch die diskriminierte Person selbst** unterfallen in der Regel auch dem Privileg der „Wahrnehmung berechtigter Interessen“. Das heißt, Tatsachenangaben, die die Person in der Überzeugung gemacht hat, dass diese zutreffen, sind auch dann nicht vorwerfbar, wenn sie nicht im Einzelnen bewiesen werden können. Die Risiken bei Beschwerden halten sich also auch für diskriminierte Personen in Grenzen.<sup>25</sup>



**Praxisbeispiel: LG München,**  
Urteil vom 16.01.2024 (Az. 26 O 16826/23)

Das Urteil betrifft einen Unterlassungsanspruch gegen eine Beratungsstelle, die Betroffene von rechter und gruppenbezogen menschenfeindlicher Gewalt und Diskriminierung unterstützt.

#### Der Hintergrund:

Die Beratungsstelle (Beklagte) hatte in einem Schreiben erklärt, dass das Verhalten der Klägerin gegenüber der ratsuchenden Person – Herrn X – eine **rassistische Diskriminierung** darstelle.

#### Der Fall:

Herr X wurde von der Klägerin nicht in ein Gebäude gelassen. Der genaue Ablauf war zwischen den Beteiligten umstritten. Herr X filmte die Situation, obwohl die Frau das nicht wollte.

Daraufhin verlangte die Frau, dass die Beratungsstelle die Äußerung zurücknimmt und künftig nicht wiederholt. Sie fühlte sich in ihrem **allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt**, weil der Vorwurf „Rassismus“ ihr öffentliches Ansehen schädigen könne.

#### Die Entscheidung des Gerichts:

Das Gericht wies die Klage ab. Die Beratungsstelle durfte ihre Einschätzung äußern.

#### Begründung:

- Der Vorwurf eines rassistischen Verhaltens kann einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht darstellen.
- Das Gericht stellte fest, dass es sich bei der Äußerung der Beratungsstelle um eine Meinungsäußerung handelt (wobei die Grenze zur Schmähkritik mit der Äußerung nicht überschritten wurde).
- Um zu entscheiden, ob das Persönlichkeitsrecht der Klägerin, oder die Freiheit der Meinungsäußerung der Beratungsstelle, überwiegt, hat das Gericht beide Grundrechte abgewogen.
- Grundlage dieser Abwägung waren tatsächliche Ereignisse, die per Video dokumentiert wurden. Dieses konnte u. a. als Grundlage verwendet werden, da sich beide Parteien (Klägerin/Beklagte) auf das Video bezogen haben.
- Das Video dokumentierte ausreichend Anhaltspunkte und Anknüpfungstatsachen, um das Verhalten als rassistisch zu bewerten.
- Ergebnis: der Schutz der Meinungsfreiheit der Beratungsstelle überwiegt.
- Dies ist schon deshalb so, da die Beratungsstelle in Wahrnehmung berechtigter Interessen handelte.

#### Rechtsverfolgung als berechtigtes Interesse:

Die Beratungsstelle hat in dem Beschwerdebrief **Ansprüche für den Herrn X nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** geltend gemacht. Äußerungen, die der Rechtsverfolgung oder -verteidigung dienen, sind zulässig, solange sie nicht bewusst falsch oder herabwürdigend sind.

24 BGH, Urteil vom 19.11.2024 – VI ZR 87/24, abrufbar unter: <https://openjur.de/u/2509936.html>.

25 Das Risiko, dass das Gericht von den Beweisen der Gegenseite überzeugt wird, besteht leider auch hier.

## 2. Praxishinweise für Beschwerdebriefe

Im Folgenden werden zentrale Schritte und Formulierungshinweise aufgezeigt, die beim Verfassen eines Beschwerdebriefs der Beratungsstelle unter besonderer Berücksichtigung äußerungsrechtlicher Anforderungen beachtet werden sollen.<sup>26</sup> Die folgende Struktur ist ein Vorschlag, der sich in der Arbeit einiger Beratungsstellen bewährt hat.

### a) Sachverhaltsdarstellung im Konjunktiv

Nach der Vorstellung, wer in wessen Auftrag, zu welchem Anlass schreibt, wird der Sachverhalt aus Sicht der betroffenen Person geschildert. Dabei ist es rechtlich sinnvoll, die Darstellung im Konjunktiv und aus der Sicht der ratsuchenden Personen in indirekter Rede, zu formulieren.



#### Formulierungsbeispiel:

„Die betroffene Person berichtet, dass ... passiert sei.“ oder „Sie habe erlebt, dass ...“

Bei dieser Formulierung wird klar, dass die Tatsachenbehauptungen durch die ratsuchende Person getätigt werden und die Beratungsstelle sie sich nicht gänzlich zu eigen macht. Ratsuchende Personen sollten jedoch von der Beratungsstelle aufgeklärt werden, dass es möglich ist, dass diskriminierungsverantwortliche Personen gegen Tatsachenbehauptungen, die z. B. gegenüber der Arbeitgeberin getätigt werden, vorgehen können und es auf die Beweisbarkeit ankommen kann.

### b) Einordnung durch die Beratungsstelle

Im Anschluss erfolgt eine wertende Einordnung des beschriebenen Vorfalls durch die Beratungsstelle. Dabei kann (und sollte) auf bestehende gesellschaftliche oder rechtliche Diskriminierungsdimensionen hingewiesen werden, etwa durch Bezugnahme auf Merkmale nach dem AGG (z. B. rassistische Diskriminierung, Benachteiligung wegen des Geschlechts, etc.).

Wichtig ist, deutlich zu machen, dass es sich um eine **Einschätzung bzw. Interpretation** der Beratungsstelle handelt – also eine Meinungsaußerung, die rechtlich geschützt ist.



#### Formulierungsbeispiel:

„Aus unserer Sicht sprechen die geschilderten Umstände für eine Benachteiligung wegen des Merkmals [Merchmal einfügen].“

### c) Allgemeine Hinweise auf rechtliche Grundlagen

Anschließend können Hinweise auf rechtliche Rahmenbedingungen erfolgen – jedoch ohne eine individuelle rechtliche Bewertung vorzunehmen. Hierbei ist es wichtig, die Grenze zur Rechtsdienstleistung zu beachten, insbesondere wenn keine juristische Qualifikation im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) vorliegt.<sup>27</sup>



#### Formulierungsbeispiel:

- „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt u. a. vor Benachteiligung aufgrund [Merchmal].“
- „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet rassistische Diskriminierung beim Zugang zu einem Arbeitsplatz / am Arbeitsplatz / beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.“

Die bewusst **allgemein gehaltene Formulierung** soll verhindern, dass daraus eine verbindliche rechtliche Einschätzung abgeleitet wird – was besonders für Beratungsstellen ohne Volljurist\*innen wichtig ist.

26 Mehr Informationen zum Schreiben eines Beschwerdebriefs in: *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis*, ab S. 61, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis>.

27 Hierzu beinhaltet unsere Handreichung zur *Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung* vertiefende Informationen, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung>.

## d) Forderungen und Bitten um Stellungnahme

Im letzten Teil des Schreibens können konkrete Erwartungen der ratsuchenden Person benannt werden (z. B. Entschuldigung, Klärung) sowie die Bitte um eine Stellungnahme durch die adressierte Stelle.



### Formulierungsbeispiel:

- „Die betroffene Person wünscht sich eine schriftliche Rückmeldung sowie eine Stellungnahme zu den geschilderten Vorgängen.“
- „Sie erwartet eine Klärung der Situation und eine Auseinandersetzung mit den dargestellten Diskriminierungserfahrungen.“

## e) Besondere Vorsicht bei Schreiben an Dritte

Wenn der Beschwerdebrief nicht direkt an die verantwortliche Stelle, sondern an Dritte (z. B. Aufsichtsbehörden, Kammern) gerichtet wird, ist besondere Sorgfalt geboten. Auch hier gelten die oben genannten Anforderungen. Insbesondere muss geprüft werden, ob die Weitergabe der Informationen zulässig und im Sinne der Wahrnehmung berechtigter Interessen erfolgt – ein rechtlich geschützter Rahmen, der auch für Beratungsstellen gilt, wenn sie im Auftrag oder mit Vollmacht der betroffenen Person handeln.

## 3. Äußerungsrecht in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit macht es möglich, Einzelfälle in einen strukturellen Kontext zu stellen, auf Diskriminierung hinzuweisen und für die Wirkweise von Diskriminierung zu sensibilisieren. Sie kann daher auch für die Antidiskriminierungsarbeit von Bedeutung sein. Gleichzeitig gestaltet sich der Umgang mit Medien in der Praxis schwierig. Einerseits fehlt es häufig an zeitlichen und personellen Ressourcen, andererseits liegt das mediale Interesse meist auf der Darstellung konkreter Einzelfälle. Dies setzt voraus, dass die betroffene Person selbst an die Öffentlichkeit treten möchte. Redaktionen sollten immer für die Schutzbedürfnisse der Betroffenen sensibilisiert und auf verantwortungsvolle Berichterstattung hingewiesen werden.

Die öffentliche Thematisierung von Diskriminierungsfällen erfordert eine sorgfältige Abwägung zwischen dem

berechtigten Informationsinteresse der Öffentlichkeit und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und auch der „beschuldigten“ Personen oder Institutionen (siehe Kapitel I, 2).

Öffentlichkeitsarbeit, die auf einzelne Diskriminierungserfahrungen Bezug nimmt, kann schnell in den Anwendungsbereich des Äußerungsrechts fallen. Es ist also auch hier abzugrenzen, ob es sich bei einer Äußerung um eine Meinungsäußerung oder um eine Tatsachenbehauptung handelt.

**Wenn eine Öffentlichkeit durch die Beratungsstelle oder Ratsuchende hergestellt wird, sollte zur Vermeidung von Risiken jede Tatsache, die über eine identifizierbare Person oder Stelle behauptet wird, beweisbar sein.**



### Formulierungsbeispiel:



#### Problematisch:

„Die XY GmbH diskriminiert Menschen mit Migrationsgeschichte.“



#### Besser:

„Nach Aussagen mehrerer Betroffener kam es bei der XY GmbH wiederholt zu Situationen, die als diskriminierend erlebt wurden. Wir fordern eine umfassende Prüfung und geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung.“

Ein besonderes Risiko besteht, wenn Beratungsstellen oder Betroffene öffentlich konkret benennen, wer die diskriminierende Handlung vorgenommen haben soll. Hier sollte gut abgewogen und auf die Beweisbarkeit geachtet werden (siehe [Kapitel II, 3, Risikomatrix](#))

In Fällen von Diskriminierung durch Institutionen ist von Angaben, durch die die handelnde Person identifiziert werden kann, abzuraten – es sei denn, es handelt sich dabei um Verantwortliche einer Institution oder es besteht ein öffentliches Interesse gerade an der handelnden Person selbst.

Um die Öffentlichkeitsarbeit möglichst rechtssicher zu gestalten, sollen im Folgenden anhand von Beispielen Handlungsempfehlungen gegeben werden.

### a) Beispiel: Pressemitteilung



**Fall:** Die Beratungsstelle gibt eine Pressemitteilung heraus:

„An der XY Gemeinschaftsschule in Musterstadt kommt es wiederholt zu rassistischen Vorfällen. Die betroffene Familie XY berichtet im Beratungsgespräch ...“

Im oben dargestellten Fall gibt die Beratungsstelle eine Pressemitteilung heraus, in der über einen Fall von rassistischer Diskriminierung an einer Schule, in Form einer Tatsachenbehauptung, berichtet wird. Sie benennt den Namen, den Ort und die Schulform, sodass ein direkter Rückschluss auf die Schule möglich ist. Zudem benutzt sie ein Zitat der betroffenen Familie, welches aus einem Beratungsgespräch stammt.

**Was hätte die Beratungsstelle beachten sollen?**

- **Fall anonymisieren:** kein Name, keine Rückschlüsse auf konkrete Personen
  - Hier: keine Nennung der Schule, des Schultyps und Stadtteils
  - Beachte: Risikomatrix zu identifizierbaren Äußerungen, s.o.
- **Einordnung vornehmen statt Urteil fällen:** „Für uns deutet dieser Vorfall auf strukturelle Diskriminierung hin ...“
- Aussagen der Betroffenen nur mit ausdrücklicher **Zustimmung zur Veröffentlichung** (auch anonymisiert!). Zustimmung gem. DSGVO zur Verwendung der Informationen einholen.

### b) Beispiel: Veröffentlichung auf Website



**Fall:** Auf der Website der Beratungsstelle werden typische Diskriminierungsfälle als Fallbeispiele veröffentlicht – ein Fall bezieht sich auf eine Klinik, die wiedererkennbar beschrieben wird.

Hier besteht das Risiko, dass auch ohne Namensnennung eine identifizierbare Darstellung stattfinden kann, die eine mittelbare Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellt. Zu befürchten wären **Unterlassungsansprüche** durch Einrichtungen (zu rechtlichen Konsequenzen, mehr in [Kapitel III](#)).

**Um dem entgegenzuwirken sollten:**

- **Ort, Zeit, Einrichtung und Funktion so verfremdet werden**, dass keine Rückverfolgung möglich ist
- **Disclaimer einfügen**, dass Fallbeispiele anonymisiert und ggf. leicht verändert wurden
- Im Zweifel: **Zusätzliche Zustimmung** der betroffenen Person zur Veröffentlichung einholen

### c) Beispiel: Auf Social Media berichten

Besonders auf Social Media besteht ein erhöhtes Risiko für rechtlich angreifbare Äußerungen. Kurze Texte, emotionale Sprache und der schnelle Veröffentlichungsdruck führen oft dazu, dass Inhalte ungenau formuliert oder unzureichend geprüft werden. Zudem können sich Social Media Posts schnell verbreiten, auch dann, wenn sie falsche oder einseitige Darstellungen enthalten; neben plattformbezogenen Konsequenzen wie Sperrungen oder Meldungen drohen dabei auch zivil- und strafrechtliche Folgen, etwa Unterlassungsklagen oder Verfahren wegen Beleidigung oder übler Nachrede (siehe [Kapitel III](#)).



**Auf Social Media ist das Risiko, ungenau formulierte oder unzureichend geprüfte Inhalte zu veröffentlichen, besonders hoch.**

Um dies zu vermeiden, sollte grundsätzlich beachtet werden:

- Nicht vorschnell handeln.
- Keine Einzelpersonen/Unternehmen/Organisationen benennen oder markieren.
- Keine privaten oder personenbezogenen Daten veröffentlichen.
- Keine internen, sensiblen oder schützenswerten Informationen öffentlich machen.

Zudem sollte die Aussagekraft in der Darstellung beachtet werden.



Beispielsweise kann geschrieben werden:  
*„Wir begleiten aktuell einen Fall von Diskriminierung im Gesundheitswesen und fordern strukturelle Veränderungen.“*

#### d) Veröffentlichung eines an die Gegenseite gerichteten Schreibens mit Tatsachenbehauptung

Bei Veröffentlichung der an die Gegenseite gerichteten Schreiben der Beratungsstelle muss beachtet werden, dass die in den Schreiben enthaltenen Tatsachenbehauptungen im Fall einer Veröffentlichung beweisbar sein müssen. Bei einer Veröffentlichung greift meist nicht mehr die Beweiserleichterung der „Wahrnehmung berechtigter Interessen“. Name und Kontaktdaten der angeschriebenen und erwähnten Person(en) sollten aus Datenschutzgründen anonymisiert werden – insbesondere, wenn keine Notwendigkeit zur Nennung besteht.

Eine Ausnahme kann bestehen, wenn ein berechtigtes öffentliches Interesse an der Identität besteht – z. B. bei leitenden Personen in Behörden.

#### e) Veröffentlichung eines Schreibens der Gegenseite

Wenn ein Schreiben der Gegenseite besonders erwähnenswert oder aussagekräftig ist, sodass am Wortlaut oder gar am Layout ein besonderes öffentliches Interesse besteht, muss geprüft werden, ob aus diesem Schreiben markante Stellen zitiert werden dürfen.<sup>28</sup>

Ein solches Zitat kann ein wörtliches sein, oder ein Bildausschnitt aus dem Schreiben.

#### Was sollte die Beratungsstelle beachten?

In einem solchen Fall ist immer eine **Interessenabwägung in Bezug auf die Veröffentlichung des Schreibens** notwendig. Dabei sollten folgende Fragen gestellt werden:

- Ist die Meldung mit dem Zitat besser verständlich?
- Enthält das Zitat Formulierungen/Einzelheiten mit besonderer Wirkung auf die Öffentlichkeit?

#### Gibt es Einschränkungen beim Zitieren?

- Persönliche Umstände oder **schützenswerte betriebliche Interna** dürfen nicht zitiert werden.
- Auch ein komplettes Schreiben oder eine ganze Mail dürfen **nur in Ausnahmefällen** veröffentlicht werden.
- Persönliche Angaben und Kontaktdaten der bearbeitenden Personen müssen anonymisiert werden.

Die Kenntnis der Gegenseite über eine geplante Veröf-



*Maßgeblich vorrangig ist das öffentliche Interesse, nicht das Interesse der ratsuchenden Person oder Beratungsstelle.*

fentlichung spielt nur eine untergeordnete Rolle. Maßgeblich vorrangig ist das öffentliche Interesse, nicht das Interesse der ratsuchenden Person oder Beratungsstelle.

#### Was passiert, wenn die Gegenseite der Veröffentlichung des Schreibens widerspricht?

Hat die Gegenseite der Veröffentlichung widersprochen, kann diese bei überwiegendem öffentlichen Interesse trotzdem als Zitat zulässig sein.

Wenn die Gegenseite nicht widerspricht, ist dies **keine stillschweigende Einwilligung**.

<sup>28</sup> Zum Urheberrecht: Das Veröffentlichen von Passagen aus Briefen ist urheberrechtlich unzulässig, wenn die übernommenen Werkteile für sich genommen persönliche geistige Schöpfungen i. S. v. § 2 UrhG sind. Briefe sind daher idR nicht schützfähig, soweit sie nur Mitteilungen persönlicher und alltäglicher Art oder geschäftliche Informationen enthalten. Briefe sind dann urheberrechtlich schützfähig, wenn sie über alltägliche Mitteilungen hinausgehen und einen gewissen Grad individuellen Schaffens erkennen lassen. Das Gleiche gilt für Tagebucheinträge. OLG Hamburg v. 5.9.2024 – 5 U 51/23.

## f) Öffentlichkeitsarbeit der ratsuchenden Person selbst

Bei selbstinitierter Öffentlichkeitsarbeit durch die diskriminierte Person, gelten die erwähnten Grundsätze ebenfalls. Bei Ratsuchenden, die in einem Vertragsverhältnis mit der Gegenseite stehen oder standen (z. B. Arbeitsverhältnis), können in der Interessenabwägung besondere Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflichten zu ihren Lasten zu berücksichtigen sein.

**„Wegen des hohen Kostenrisikos sollten Beratungsstellen die Vor- und Nachteile mit der ratsuchenden Person abwägen.“**

Wegen des hohen Kostenrisikos im Falle von rechtlichen Schritten der Gegenseite sollten Beratungsstellen, ggf. mit spezialisierter anwaltlicher Unterstützung, die Vor- und Nachteile mit der ratsuchenden Person abwägen und mögliche rechtliche und finanzielle Risiken beachten. Um sich vor rechtlichen Schritten der Gegenseite zu schützen, können Ratsuchende sich etablierten Medien als anonyme Quelle anbieten und Verschwiegenheit zusagen lassen. Dies muss aber entweder unter durchgängiger Wahrung der Anonymität oder vertraglich abgesichert erfolgen. Mündliche Zusicherungen sind wertlos. Im Zweifel muss sogar eine hohe vertragliche Strafzahlung im Falle eines Verstoßes vereinbart werden.

## g) Exkurs: Die Beratungsstelle möchte Öffentlichkeitsarbeit zu Gerichtsverfahren leisten

Beratungsstellen begleiten manchmal **Gerichtsverfahren**<sup>29</sup> – zum Beispiel Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – mit Pressearbeit oder Veröffentlichungen. Das ist erlaubt, vor allem wenn es ein öffentliches Interesse am Fall gibt. Trotzdem sollte man bei der Formulierung vorsichtig sein – besonders, wenn es um Tatsachenbehauptungen geht.

Nur weil ein Gericht bestimmte Informationen in seinem Urteil nennt, heißt das **nicht automatisch**, dass diese Tatsachen **gerichtlich bewiesen** sind. Manchmal legt ein Gericht Aussagen einfach deshalb zugrunde, weil die andere Seite im Verfahren nichts dagegen gesagt hat. Dann gilt das im Verfahren – aber nicht unbedingt außerhalb davon.

Außerdem: Selbst, wenn ein Gericht etwas als „bewiesen“ bezeichnet, sind **andere Gerichte nicht daran gebunden**. In einem späteren Verfahren, zum Beispiel wegen einer möglichen falschen Tatsachenbehauptung, kann das ganz anders bewertet werden.

### Was bedeutet das für die Praxis?

Wenn über ein Gerichtsverfahren berichtet wird, sollte nicht gesagt werden, dass „etwas bewiesen ist“ oder „jemand diskriminiert hat“ – auch wenn das Gericht in diesem Verfahren der klagenden Person Recht gegeben hat.



#### Besser sind Formulierungen wie:

- „Das Gericht hat der Klage stattgegeben.“
- „Das Gericht sah Anhaltspunkte für eine Diskriminierung.“
- „Die Entscheidung des Gerichts stärkt die Sichtweise der betroffenen Person.“

Eine Beratungsstelle kann **Aussagen über die Gerichtsentscheidung** treffen. So kann die Beratungsstelle z. B. öffentlich schreiben, dass das Gericht eine gewisse Tatsache seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat oder – wenn in der Entscheidung eine Beweiswürdigung erfolgt ist – dass das Gericht eine bestimmte Tatsache festgestellt bzw. einen Beweis für erbracht gehalten hat. Diese Behauptungen beziehen sich auf die Gerichtsentscheidung und sind somit zulässig. Bei Berichten über Gerichtsentscheidungen oder rechtliche Wertungen des Gerichts müssen die Angaben – auch die juristischen Termini – allerdings exakt sein. Zudem muss ggfs. darauf hingewiesen werden, wenn die Entscheidung noch nicht rechtskräftig ist oder Rechtsmittel eingelegt wurden.

<sup>29</sup> Bspw. als Beistände.

**Wenn die Klage abgewiesen wurde**, hängt es vom Inhalt der Gerichtsentscheidung ab, ob weiterhin öffentlich von Diskriminierung gesprochen werden darf. Hier ist danach zu unterscheiden, was das Gericht genau entschieden hat und ob die Beratungsstelle Tatsachenbehauptungen oder **Meinungen** aufstellt.

- Wird ein Indiz in einem AGG-Verfahren vom Gericht als nicht erwiesen abgelehnt, ist es riskant, diese Behauptung dennoch weiter öffentlich aufrechtzuerhalten. Zum Beispiel: Wenn das Gericht nicht feststellt, dass die Gegenseite eine bestimmte diskriminierende Aussage getätigt hat, und die Beratungsstelle dies weiterhin behauptet, kann sie sich angreifbar machen. Bei einer Unterlassungsklage der Gegenseite könnte das Gericht dann ähnlich entscheiden wie im AGG-Verfahren.
- Wird ein Indiz vom Gericht anerkannt, die Diskriminierung jedoch insgesamt verneint, kann man in der Öffentlichkeitsarbeit entweder bei der Schilderung des Indizes bleiben oder zusätzlich die eigene Bewertung der Situation äußern.

Dabei sollte jedoch deutlich gemacht werden, dass es sich um eine subjektive Einschätzung handelt, insbesondere, wenn sie von der gerichtlichen Bewertung abweicht. Wichtig ist zudem, die Beweise und Argumente der Gegenseite und des Gerichts nicht unerwähnt zu lassen.



#### Formulierungsbeispiel:

„Das Gericht sah es als erwiesen an, dass ... passiert ist. Es war aber nicht ausreichend davon überzeugt, dass diskriminierende Gründe vorlagen. Denn obwohl der Vorfall nach unserer Einschätzung ein ausreichendes Indiz für eine Diskriminierung sein sollte, schloss sich das Gericht der Argumentation der Gegenseite an, dass ... aus einem anderen Grund geschehen war. Unsere Beratungserfahrung zeigt aber, ... .“

- Wenn das Gericht aus rechtlichen Gründen keine Diskriminierung sieht (z. B. weil das AGG nicht greift), darf die Beratungsstelle dies anders bewerten – muss aber deutlich machen, dass es sich um eine abweichende Rechtsauffassung handelt.

#### Besonderheiten bei Strafverfahren

Während laufender Verfahren gilt die Unschuldsvermutung. Eine identifizierende Berichterstattung ist nur bei bekannten Personen oder besonders schweren Fällen zulässig. Nach Einstellung oder Freispruch darf der Name nicht mehr genannt werden, außer wenn dies ausnahmsweise für die vormalss angeklagte Person als Entlastung gewertet werden kann. Auch nach einer Verurteilung ist eine identifizierende Berichterstattung nur für kurze Zeit erlaubt – zum Schutz der Rehabilitierung.



*Auch nach einer Verurteilung ist eine identifizierende Berichterstattung nur für kurze Zeit erlaubt.*

Während des laufenden Ermittlungs- und Strafverfahrens darf berichtet werden, es müssen aber immer sowohl die belastenden als auch die entlastenden Umstände genannt werden, es muss deutlich gemacht werden, dass die Unschuldsvermutung gilt und welchen Stand das Verfahren hat. Eigentlich muss der beschuldigten Person eine Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt werden und diese mitberichtet werden.

# III. Rechtliche Konsequenzen und Reaktionsmöglichkeiten

Durch das öffentliche oder schriftliche Benennen von Diskriminierung können rechtliche Auseinandersetzungen entstehen – etwa, wenn sich beschuldigte Personen oder Einrichtungen in ihrem Ruf oder ihren Rechten verletzt sehen. Dieses Kapitel erläutert die zentralen Risiken und möglichen Ansprüche, die daraus folgen können, wenn eine Beratungsstelle öffentlich über Diskriminierung berichtet.

Die diskriminierungsverantwortliche Seite kann sich gegen Verletzungen ihrer Rechte oder der Rechte ihrer Mitarbeitenden wehren und zur Durchsetzung ihrer Rechte zu **zivilrechtlichen und strafrechtlichen Mitteln** greifen.

Bei einfachen **Drohungen** mit juristischem Vorgehen **ohne konkrete Aufforderung zur Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung** heißt es zunächst einmal: „Ruhe bewahren“. Häufig verlaufen solche Drohungen ins Leere und sind Teil einer Einschüchterungsstrategie.<sup>30</sup>

## 1. Typisches zivilrechtliches Vorgehen der Gegenseite

Um zivilrechtlich vorzugehen, wird die (meist anwaltlich vertretene) Gegenseite die diskriminierte Person, die Beratungsstelle oder ein\*e Berater\*in zunächst abmahnen und unter Fristsetzung auffordern, eine strafbewehrte **Unterlassungserklärung** abzugeben.

Dies tritt besonders auf bei:

- Namentlicher Nennung von Personen/Einrichtungen
- Öffentlichkeitsarbeit, bei der persönliche Daten oder konkrete Vorwürfe genannt werden

Beratungsstellen werden in solchen Fällen aufgefordert, unter Anerkennung einer Vertragsstrafe für den Wiederholungsfall zu erklären, dass sie es in Zukunft unterlassen werden, bestimmte Aussagen zu tätigen. Zudem sollen die Beratungsstellen die Anwaltskosten der Gegenseite für die Abmahnung bezahlen.

Für die Abgabe einer Unterlassungserklärung werden **meist Fristen von wenigen Tagen bis zu maximal zwei Wochen** gesetzt und anderenfalls mit einem **gerichtlichen Eilverfahren** gedroht.

→ **In solchen Fällen ist auf jeden Fall zu einer Reaktion innerhalb der gesetzten Frist zu raten.**

Sonst kann das Gericht im anschließenden Eilverfahren u. U. sogar ohne Anhörung der beklagten Beratungsstelle oder diskriminierten Person entscheiden.

### a) Reaktionsmöglichkeiten

Eine mögliche Reaktion besteht darin, die Unterlassungserklärung abzulehnen und deutlich zu machen, dass die getätigten Äußerungen nachweisbar sind.

→ **Dies ist jedoch der risikoreichste Weg!**

**„ Die offensive Ablehnung einer Unterlassungserklärung ist der risikoreichste Weg.**

Im besten Fall zieht die Gegenseite ihre Drohung zurück und verfolgt die Angelegenheit nicht weiter. Im ungünstigeren Fall kann sie jedoch rechtliche Schritte einleiten (siehe unten).

<sup>30</sup> Teil der Einschüchterungsstrategie kann auch sein, dass sich an die Träger, Geschäftsführung/Vorstand oder die Zuwendungsgebenden gewandt wird. Da diese z. T. weit weg von der ADB-Arbeit sind, kann dies dazu führen, dass diese nicht angemessen reagieren oder sich einschüchtern lassen. Deshalb bietet es sich an, Träger in sensiblen Fällen oder auch generell für diese Problematik vorzuwarnen und Umgang abzustimmen. Das Gleiche gilt (eingeschränkt) auch für Zuwendungsgebende.

**Eine alternative Möglichkeit ist, die geforderte Unterlassungserklärung – ggf. in geänderter Form – abzugeben.**



Dabei kann folgende Formulierung verwendet werden: „*ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, gleichwohl rechtsverbindlich.*“

Diese Option bietet sich an, wenn die Beratungsstelle kein großes Interesse mehr an vergleichbaren künftigen Äußerungen hat, etwa, weil die beabsichtigte Öffentlichkeitswirkung bereits erzielt wurde, oder wenn das Prozessrisiko aufgrund der Beweislage als zu hoch eingeschätzt wird.

**Wichtig ist in diesem Fall:**

**Es muss sichergestellt werden, dass die fragliche Behauptung künftig nicht mehr geäußert wird – auch nicht von neuen Mitarbeitenden, in der Zukunft.**

**b) Unterlassungserklärung**

Gibt die Beratungsstelle eine außergerichtliche Unterlassungserklärung – wie von der Gegenseite gewünscht – ab, braucht sie kein Eilverfahren und keine Klage auf Unterlassung zu fürchten.

Beim Abgeben einer Unterlassungserklärung ist es wichtig, auf sorgfältige Formulierung und die Höhe der Vertragsstrafe zu achten.



***Nach der Abgabe einer Unterlassungserklärung ist es wichtig, diese auch wirklich einzuhalten.***

Nach der Abgabe der Erklärung ist es wichtig, diese auch wirklich einzuhalten, da sonst hohe Vertragsstrafen drohen. Künftige entsprechende Äußerungen müssen strikt unterlassen und bereits getätigte sorgfältig gelöscht werden. Wichtig ist, hierbei auch versteckte Fundorte zu bedenken, z. B. Web-Archive, Google Cache etc. Hierbei ist ggfs. auf Beratung durch Spezialist\*innen zurückzugreifen.

**c) Risiko eines Gerichtsverfahrens bei Nichtabgabe der Erklärung und Vorsichtsmaßnahmen**

Wird keine oder eine abgeänderte Unterlassungserklärung abgegeben, mit der die Gegenseite nicht zufrieden ist, kann die Gegenseite ein Eilverfahren einleiten und/oder Klage auf Unterlassung der Äußerung erheben.

Im Eilverfahren und mit einer Klage kann **Unterlassung** der Äußerung in der Zukunft und **Erstattung** der (Anwalts-)**Kosten der Gegenseite** verlangt werden.<sup>31</sup> Solche Gerichtsverfahren sind meist **Eilverfahren**, da es darum geht, die weitere Verbreitung der streitgegenständlichen Informationen zu verhindern. Auch in Gerichtsverfahren bleibt oft nur wenig Zeit, um zu reagieren und Beweise vorzulegen.

→ Daher ist es wichtig, sich über die Beweislage frühzeitig – bestenfalls schon vor der Veröffentlichung – Gedanken zu machen und evtl. schon vorsorglich Beweise bereitzuhalten oder sicherzustellen, dass sie innerhalb weniger Tage eingeholt werden können.

In Eilverfahren werden Zeug\*innen nicht persönlich angehört. Ihre Aussagen werden über schriftliche **eidesstattliche Versicherungen** in das Verfahren eingeführt. Diese eidesstattlichen Versicherungen sollten sich die Beratungsstelle schon vor der jeweiligen Veröffentlichung von Zeug\*innen geben lassen.

Insbesondere bei Öffentlichkeitsarbeit im Internet sollte die Beratungsstelle regelmäßig die im Impressum angegebenen Kontaktmöglichkeiten auf Post überprüfen, um kurzfristige Fristen – etwa im Falle einer Abmahnung – nicht zu versäumen.

<sup>31</sup> In wenigen Fällen wird zudem die Richtigstellung der Äußerung, Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld gefordert.

## d) Kostenrisiko

Das **Kostenrisiko** in solchen Gerichtsverfahren beläuft sich für den Fall des Verlierens je nach Streitwert auf 3.000 bis 6.000 EUR pro Instanz.<sup>32</sup> Je größer die (potenziell) erreichte Öffentlichkeit und je schneller die Verbreitungsgeschwindigkeit und Reichweite des Mediums, desto höher ist das Kostenrisiko und desto kürzer sind die Fristen.

Gibt die Beratungsstelle eine außergerichtliche Unterlassungserklärung – wie von der Gegenseite gewünscht – ab, braucht sie kein Eilverfahren und keine Klage auf Unterlassung zu fürchten. Allerdings verlangt die Gegenseite meist die Übernahme der Kosten für ihre\*n Anwält\*in. Diese liegen in solchen Angelegenheiten bei ca. 1.000 EUR. Eine Alternative zur vollständigen Kostenübernahme besteht darin, die Zahlung ganz zu verweigern oder lediglich einen Teil der Kosten zu übernehmen.

Sollte die Gegenseite ihre Kosten gerichtlich einklagen, sind die Verfahrenskosten hierbei sehr viel geringer als bei Verfahren über eine Unterlassungserklärung selbst.

Zudem handelt es sich hierbei nicht um ein Eilverfahren, sondern um ein reguläres Klageverfahren. Im Verfahren über die Kosten prüft das Gericht dann auch die Zulässigkeit der ursprünglichen Äußerung. Es kann also versucht werden, das Gericht davon zu überzeugen, dass die Äußerung zulässig war. Das stellt ein Risiko für die Gegenseite dar, da andere dann hierüber berichten dürften, auch wenn die Beratungsstelle wegen der Unterlassungserklärung daran gehindert ist.

**„ Im Verfahren über die Kosten prüft das Gericht dann auch die Zulässigkeit der ursprünglichen Äußerung. „**

Wegen der Spezifika jedes Einzelfalls und des z. T. hohen Kostenrisikos ist spezialisierter anwaltlicher Rat zu empfehlen.<sup>33</sup>

## 2. Typisches strafrechtliches Vorgehen der Gegenseite

Die Gegenseite kann auch strafrechtlich gegen eine Äußerung vorgehen und Anzeige erstatten. Bei Tatsachenbehauptungen, die ehrverletzend und nicht beweisbar sind, kann eine Strafbarkeit wegen **üblicher Nachrede** (§ 186 StGB) in Betracht kommen. Werden bewusst falsche Tatsachen verbreitet, kann dies als **Verleumdung** (§ 187 StGB) strafbar sein.<sup>34</sup>

**„ Die Gegenseite kann auch strafrechtlich gegen Äußerungen vorgehen und Anzeige erstatten. „**

Auch bei Meinungsäußerungen ist Vorsicht geboten. Werden Personen ohne sachlichen Bezug schwerwiegend herabgewürdigt, kann dies als **Beleidigung** (§ 185 StGB)

gelten – etwa bei Schmähkritik oder rein persönlichen Angriffen.

In allen Fällen gilt: Es muss eine **ehrverletzende Wirkung** vorliegen – also ein Angriff auf das Ansehen oder den Ruf einer Person.

Nur natürliche Personen – also Menschen – können strafrechtlich für eine Straftat verantwortlich gemacht werden. Beratungsstellen als Organisationen können sich nicht selbst strafbar machen. Allerdings können Personen, die für eine Beratungsstelle handeln, strafrechtlich belangt werden, wenn sie in Ausübung ihrer Tätigkeit eine Straftat begehen.

**Das Strafverfahren läuft wesentlich langsamer ab als ein zivilrechtliches Eilverfahren. Außerdem sind die Hürden für eine Verurteilung hoch.**

<sup>32</sup> Normale Rechtsschutzversicherungen greifen in diesen Fällen nicht. Eine Versicherung ist über eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung und für strafrechtliche Risiken eine Strafrechts-Rechtsschutzversicherung möglich.

<sup>33</sup> Die Kosten für die außergerichtliche anwaltliche Beratung, muss die diskriminierte Person, bzw. die Beratungsstelle allerdings selbst tragen. Kosten für gerichtliche anwaltliche Vertretung werden von der Verfahrenspartei, die das Verfahren verliert, übernommen.

<sup>34</sup> Wenn wider besseren Wissens gegenüber der Polizei, der Staatsanwaltschaft oder einer Behörde, die ein Disziplinarverfahren einleiten kann, behauptet wird, dass die Gegenseite eine Straftat begangen habe, kommt auch eine Strafbarkeit wegen falscher Verdächtigung in Betracht.

Wenn eine Anzeige erstattet wird, informiert die Polizei die beschuldigte Person – zum Beispiel eine\*n Berater\*in oder die betroffene Person selbst.

Die Polizei und später auch die Staatsanwaltschaft sind verpflichtet, im Strafverfahren den Fall zu untersuchen und selbst Beweise zu sammeln. Das nennt man den „Amtsermittlungsgrundsatz“.

**„Polizei und Staatsanwaltschaft sind im Strafverfahren verpflichtet, einen Fall zu untersuchen.“**

Für die beschuldigte Person gilt: **Es ist in der Regel sinnvoll, zunächst keine Aussage zu machen.** Eine Aussage sollte – wenn überhaupt – nur nach Rücksprache mit einer Anwältin oder einem Anwalt erfolgen. Das gilt sowohl bei der Polizei als auch bei der Staatsanwaltschaft.

Rechtsanwält\*innen haben ein Recht auf Akteneinsicht und können so gezielter Stellung nehmen.<sup>35</sup> Es besteht für die beschuldigte Person in keinem Stadium des Ver-

fahrens eine Pflicht auszusagen. Die Polizei übermittelt die Akte nach einiger Zeit an die Staatsanwaltschaft. Diese ermittelt eventuell weiter und entscheidet, wie in der

**„In aller Regel stellt die Staatsanwaltschaft diese Verfahren ein.“**

Sache weiter vorgegangen wird. Sie kann das Verfahren einstellen, den Erlass eines Strafbefehls bei Gericht beantragen oder Anklage zum Gericht erheben. In aller Regel stellt die Staatsanwaltschaft diese Verfahren ein, da nur ein geringes Interesse an der Strafverfolgung besteht. In der Praxis werden solche Verfahren vor allem dann weiterverfolgt, wenn es sich bei der Gegenseite um eine\*n Staatsbedienstete\*n (z. B. Polizist\*in, Angehörige\*r der Justizberufe) handelt. Die Sanktionen im Fall eines Strafbefehls oder einer Verurteilung sind Geldstrafen in Form von Tagessätzen, die sich am Einkommen der beschuldigten Person bemessen. Hinzu kommen Gerichtskosten in ähnlicher Höhe und eventuell die Kosten für den\*die eigene\*n Anwält\*in.<sup>36</sup> Im Fall einer Einstellung fallen lediglich die eigenen Anwaltskosten an.

35 Die Anwaltskosten müssen allerdings in der Regel selbst getragen werden.

36 Diese beginnen bei ca. 500 EUR, wenn keine Gerichtsverhandlung stattfindet, und können je nach Komplexität des Falls und Aufwand des Verfahrens höher liegen.

# IV. Checkliste für Berater\*innen: Rechtssichere(re) Arbeit bei Beschwerden und Öffentlichkeitsarbeit

## 1. Vor der Veröffentlichung von Beschwerden oder Statements

### Vorbereitung:

- Liegt eine dokumentierte Schilderung der betroffenen Person vor? Erscheint diese der Beratungsstelle glaubhaft und plausibel?
- Liegen weitere Beweismittel vor und sind diese gesichert, die die Schilderung unterstützen?
- Wurde die betroffene Person über mögliche Folgen einer öffentlichen Nennung informiert?
- Liegt eine schriftliche Einwilligung (Vollmacht) vor?
- Wurden die Datenschutzvorschriften (DSGVO) eingehalten?

### 1. Formulierung prüfen

- Werden überall, wo möglich, Meinungen statt Tatsachenbehauptungen formuliert?
- Tatsachenbehauptung = sind Beweise vorhanden?
- Meinungäußerung = subjektive Bewertung  
→ rechtlich geschützt ist fast jede Meinungsäußerung, solange sie nicht die Grenze zur Schmähkritik übersteigt oder bewusst unwahr ist.
- Quellen klar benennen: Schilderungen der Ratsuchenden als solche kennzeichnen
- Konjunktiv / indirekte Rede verwenden

### 2. Im Fall von Tatsachenbehauptungen: Beweisbarkeit sicherstellen

- Liegen dokumentierte Beweise vor (z. B. E-Mails, Protokolle, Zeug\*innenaussagen, rechtssicher erstellte Screenshots, in denen bspw. sowohl die URL der Website als auch das Datum des Abrufes enthalten sind, eidesstattliche Versicherungen von Zeug\*innen)?

### 3. Anonymisierung überprüfen

- Werden keine Personen oder Institutionen identifizierbar benannt, wenn nicht unbedingt nötig?
- Kann die betroffene Person oder Institution aus dem Kontext heraus identifiziert werden?
- Sind alle sensiblen Daten unkenntlich gemacht?

### 4. Interne Freigabe

- Wurden die Risiken einer Veröffentlichung abgewogen?
- Kann das gesamte Team die möglichen Reaktionen und Konsequenzen mittragen und bearbeiten?

## 2. Bei rechtlichen Reaktionen (Abmahnungen, Klageandrohungen, Strafanzeigen)<sup>37</sup>

### 1. Ruhe bewahren

- Keine vorschnellen Reaktionen oder Stellungnahmen abgeben.
- Sofort Fristen und Forderungen der Abmahnung überprüfen.

### 2. Ansprechpartner\*in benennen (Leitung oder Rechtsbeistand)

### 3. Juristische Prüfung einleiten

- Abmahnung an eine erfahrene Anwält\*in weiterleiten.<sup>38</sup>

### 4. Dokumentation sicherstellen

- Alle relevanten Unterlagen, E-Mails und Schriftwechsel sichern.
- Gesprächsprotokolle anfertigen, falls mündliche Kommunikation stattgefunden hat.

### 5. Kommunikation planen

- Intern klären, wer die Kommunikation nach außen übernimmt.
- Öffentlich nur Stellung nehmen, wenn dies strategisch sinnvoll ist, immer in Absprache mit Rechtsanwält\*in.

<sup>37</sup> Das Projekt Gegenrechtsschutz unterstützt Betroffene dabei, sich gegen Rechtsmissbrauch zur Wehr zu setzen. Beraten werden individuelle Personen und Vereine. Es wird ggf. anwaltliche Hilfe vermittelt und rechtliche Kosten übernommen, <https://gegenrechtsschutz.de/>.

<sup>38</sup> Das Projekt Gegenrechtsschutz unterstützt Betroffene dabei, sich gegen Rechtsmissbrauch zur Wehr zu setzen. Beraten werden individuelle Personen und Vereine. Es wird ggf. anwaltliche Hilfe vermittelt und rechtliche Kosten übernommen, <https://gegenrechtsschutz.de/>.

## V. Fazit und Ausblick

Diese Handreichung zeigt: Auch unter diesen Bedingungen bleibt wirksame Antidiskriminierungsarbeit möglich. Wer die rechtlichen Rahmenbedingungen kennt, professionell handelt und sorgfältig formuliert, kann Beschwerden einreichen, Missstände benennen und Betroffene unterstützen dies ohne unvertragbare Risiken einzugehen.

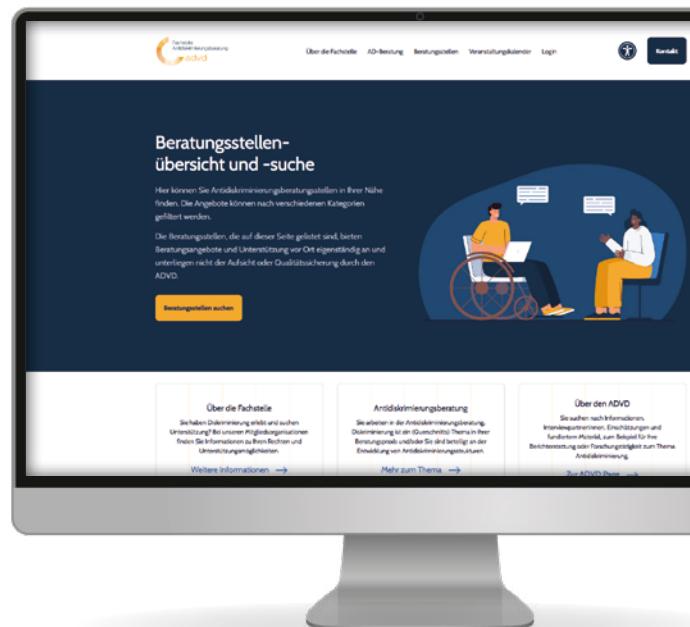
Präventive Maßnahmen wie rechtlich geprüfte Kommunikation, belegte Tatsachenbehauptungen und ein bewusster Umgang mit Veröffentlichungen helfen, Angriffsflächen zu verringern. Ebenso wichtig sind interne Schutzmechanismen, regelmäßige Schulungen und der Austausch mit anderen Organisationen, um Wissen zu teilen und solidarisch zu handeln.

Die EU hat erste Schritte unternommen, um SLAPP-Klagen einzudämmen. Bis entsprechende Schutzgesetze greifen, bleiben Wissen, Vorbereitung und gegenseitige Unterstützung die wichtigsten Werkzeuge. So kann Antidiskriminierungsarbeit auch in schwierigen Zeiten selbstbewusst und wirksam bleiben.



## Weitere Informationen erhalten Sie unter

[fachstelle.antidiskriminierung.org](http://fachstelle.antidiskriminierung.org)



## Impressum



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

🌐 [www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)  
✉ [fachstelle@antidiskriminierung.org](mailto:fachstelle@antidiskriminierung.org)

V.i.s.d.P.  
Eva Maria Andrades

✉ Redaktion:  
Kerstin Kühn, Alexander Hoffmann, Antonia Bottel  
Eva Maria Andrades, Ilka Simon

✉ Satz & Layout:  
m4p Kommunikationsagentur GmbH  
[www.m4pk.de](http://www.m4pk.de)

Lizenziert unter  
Creative-Commons-Lizenz  
CC BY-NC-SA 4.0



Gefördert im Rahmen des Projekts  
Fachstelle Antidiskriminierungsberatung durch das  
Förderprogramm respekt\*land

**respekt\*land**  
Antidiskriminierungsberatung  
für ganz Deutschland

Ein Förderprogramm der

  
Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

Für den Inhalt dieser Publikation ist der Antidiskriminierungsverband Deutschland verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wieder.

Erscheinungsjahr 2025