

Leitfaden zur gütlichen Einigung in Diskriminierungskonflikten

Simon Clemens Herman

Katharina Schwenzer

Working Paper Nr. 2

2012

Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte
in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Humboldt Universität zu Berlin

Juristische Fakultät

Unter den Linden 9

10099 Berlin

<http://baer.rewi.hu-berlin.de/humboldt-law-clinic/working-paper>

In den **Working Papers** werden Schriftstücke, die im Rahmen und in Absprache mit der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte entstanden sind, als Diskussionsgrundlage veröffentlicht. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt den jeweiligen Autor_innen und gibt nicht notwendigerweise die Position der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte oder des Projekts/der Organisation in Kooperation wieder.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
A. Einleitung	5
B. Vorbemerkungen	6
C. Rechtliche Grundlagen	7
I. <i>Das Gesetz</i>	7
II. <i>Die Gesetzesbegründung</i>	7
III. <i>Das Schrifttum</i>	8
1. Die Vermittlerin-Theorie.....	8
2. Die Anwalt-Theorie	9
3. Die Schlichterin-Theorie.....	9
4. Stellungnahme.....	9
5. Fazit	12
D. Erwartungen Dritter an die gütliche Streitbeilegung der ADS	13
I. <i>Das Ziel</i>	13
II. <i>Das Verfahren</i>	13
1. Die Adressat_innen.....	13
2. Die Anschreiben und Fragen.....	15
a. An die DAX-30.....	15
b. An die Vermieter_innenverbände	17
c. An die ehemalg Betroffnen.....	18
d. An die ehemalg Beschuldigten.....	19
e. An die anderen europäischen Antidiskriminierungsstellen	21
III. <i>Die Ergebnisse</i>	23
1. Die DAX-30.....	23

2. Die Vermieter_innenverbände.....	25
3. Die ehemalg Betroffenen.....	26
4. Die ehemalg Beschuldigten.....	29
5. Die anderen europäischen Antidiskriminierungsstellen.....	30
IV. <i>Auswertung</i>	32
1. Mehr Prävention.....	32
2. Persönliche Treffen.....	32
3. Neutralität.....	33
4. Diskretion.....	33
5. Endgültigkeit.....	34
E. Was ist zu beachten auf dem Weg zur gütlichen Einigung?	34
I. <i>Die Logistik</i>	34
II. <i>Die Gesprächsbereitschaft</i>	35
1. Intention.....	35
2. Größe des beschuldigten Unternehmens bzw. der beschuldigten Organisation oder Institution.....	37
3. Rechts- und Machtverhältnis zwischen Beschuldigten und Betroffenen.....	39
4. Erfolgsaussichten einer Klage.....	41
F. Anreize für eine gütliche Einigung	42
I. <i>Schnelligkeit, Diskretion und Partizipation als Argumente für eine gütliche Streitbeilegung</i>	42
II. <i>Obligatorisches Schlichtungsverfahren</i>	43
G. Ein Wegweiser durch das gütliche Einigungsverfahren der ADS	44
I. <i>Grundsätzliche Zugänglichkeit des Konflikts zu einer gütlichen Einigung</i>	44
II. <i>Einholung ausreichender Informationen</i>	46
III. <i>Rechtliche Würdigung und Rückmeldung an den Petenten</i>	47

IV. <i>Kontakt mit dem Beschuldigten</i>	48
H. Musterentwurf für ein Abschlussdokument einer gütlichen Streitbeilegung	50

„Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau ist nur möglich, wenn die Frau sich unterordnet.“

– Marcus Valerius Martial (ca. 40-100, Original lateinisch).

« L'égalité sera peut-être un droit, mais aucune puissance humaine ne saura le convertir en fait. »

– Honoré de Balzac (1799-1850)

„All human beings are born free and equal in dignity and rights.“

– Artikel 1, United Nations Universal Declaration of Human Rights, 1948)

A. Einleitung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern bzw. zu beseitigen (§ 1 AGG). Um die Durchsetzung des AGG zu fördern, wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹ geschaffen. Diese soll alle Personen unterstützen, die sich an sie wenden, weil sie der Ansicht sind, diskriminiert worden zu sein (§ 27 Abs. 1, 2 AGG). In Erfüllung dieser Aufgabe kann die ADS unter anderem eine gütliche Streitbeilegung zwischen den Beteiligten eines Diskriminierungskonflikts anstreben (§ 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 AGG).

Doch was genau bedeutet das? Was muss, was soll, was darf die ADS? Und wie genau muss, soll und darf sie? Die vorliegende Arbeit will versuchen, die Aufgabe der ADS im Bereich gütlicher Streitbeilegung zu konkretisieren und denjenigen, die diese Aufgabe im Namen der ADS tagtäglich erfüllen, ein Instrument an die Hand geben, um die Erfolgsaussichten einer gütlichen Streitbeilegung im Einzelfall besser einschätzen und dieses Verfahren bestmöglich durchführen zu können.

Im Einzelnen werden zunächst die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der ADS dargestellt (C.). Auf Basis der wissenschaftlichen Diskussion, der Gesetzesbegründung und des Gesetzestextes wird aufgezeigt, inwiefern der Gestaltungsfreiheit der ADS bei der Durchführung gütlicher Einigungen Grenzen gesetzt sind. Bezüglich einiger

¹ Im Folgenden auch ADS.

Meinungsverschiedenheiten werden Lösungsvorschläge gemacht.

Daraufhin (D.) werden Methodik, Ablauf und Ergebnisse einer von den Verfasser_innen durchgeführten Umfrage zu den Erwartungen an die ADS im Hinblick auf gütliche Streitbelegungen dargestellt und in konkrete Handlungsvorschläge umgesetzt.

In einem dritten Schritt (E.) nutzen die Verfasser_innen die in ihrem Praktikum in der ADS gewonnene Erfahrung und werten exemplarisch einige Fälle gütlicher Einigung an der ADS aus, um dann verallgemeinernd sagen zu können, welche Aspekte bei Streitbelegungsverfahren berücksichtigt werden müssen.

Als Viertes (F.) zeigen die Verfasser_innen Anreize auf, die die ADS setzen kann, um die Bereitschaft der Beteiligten zu einer gütlichen Einigung wahrscheinlicher zu machen.

Der fünfte Punkt (G.) ist ein Wegweiser durch die Anfänge des Verfahrens einer gütlichen Einigung, der auf die „Leitplanken“ hinweist, innerhalb derer sich die Streitbelegungsbemühungen der ADS bewegen sollten.

Schließlich (H.) stellen die Verfasser_innen einen Musterentwurf für eine gütliche Einigung zur Verfügung, mit welchem Diskriminierungskonflikte vertraglich endgültig beigelegt werden können.

B. Vorbemerkungen

Wird der Begriff der „Rasse“ in diesem Dokument (inkl. dieses Satzes) verwendet, wird damit eine tatsächliche, biologische Existenz von Rassen innerhalb der menschlichen Bevölkerung weder impliziert noch anerkannt – stattdessen soll damit die subjektive Anknüpfung bestimmten Verhaltens an eine imaginierte Rassenzugehörigkeit erfasst werden.

Die inhaltliche Arbeit wurde am 21.12.2012 abgeschlossen. Rechtsprechung und (Kommentar-)Literatur wurden bis zu diesem Zeitpunkt berücksichtigt.

C. Rechtliche Grundlagen

I. Das Gesetz

Die Aufgabe der ADS im Bereich gütlicher Einigungen ist abschließend in den Paragraphen 27 und 28 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geregelt.

Gemäß § 27 Abs. 2 S. 1 AGG unterstützt die ADS „auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere [...] eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben“, § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 AGG. Außerdem kann sie gemäß § 28 Abs. 1 AGG diesbezüglich „Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich [...] an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt“.

II. Die Gesetzesbegründung

Die Begründung des Gesetzes stellt zunächst klar, dass die ADS eine Anlaufstelle für all diejenigen sein soll, die meinen, aus Gründen der „Rasse“ oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt worden zu sein.² Deshalb hat die ADS für all diese Personen eine Unterstützungs- oder auch Ombudsfunktion.³ Insbesondere muss die mutmaßliche Benachteiligung auch keinen vom AGG geschützten Lebenssachbereich betreffen.⁴ Die gütliche Einigung soll zwischen den Beteiligten, d.h. zwischen der sich beschwerenden Person und der Person oder Organisation herbeigeführt werden, gegen die sich der Vorwurf der Diskriminierung richtet.⁵ Sie soll einen Rechtsstreit verhindern, was im Interesse beider Beteiligter, insbesondere der mutmaßlich Diskriminierten liege.⁶ Ob und inwieweit die ADS gütliche Einigungen anstrebt, soll von den Umständen des Einzelfalles abhängen, insbesondere vom Ausmaß der Dialog- und Kooperationsbereitschaft der Beteiligten.⁷ Um die Wahrscheinlichkeit einer gütlichen Einigung evaluieren zu können, sei die Befugnis zur Einholung von Stellungnahmen ein

² BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

³ BT-Drucksache 16/1780, S. 50, 51.

⁴ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

⁵ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

⁶ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

⁷ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

„wichtiges Instrument“⁸.

III. Das Schrifttum

Das Schrifttum zu den §§ 27 Abs. 2, 28 Abs. 1 AGG ist rar gesät und beschränkt sich in Teilen auf die Wiedergabe der Gesetzesbegründung.⁹ Ansonsten teilt es sich im Wesentlichen in drei Lager, die die Verfasser_innen als „Vermittlerin-Theorie“, „Anwalt-Theorie“ und „Schlichterin-Theorie“ bezeichnen.

1. Die Vermittlerin-Theorie¹⁰

Nach dieser Theorie sollen sich die Tätigkeiten der ADS, um eine gütliche Streitbeilegung zu erreichen, auf die Rolle einer Vermittlerin beschränken, die nicht „die Rechte des (vermeintlich) Benachteiligten“ vertritt, sondern „die Rolle eines neutralen Mediators übernimmt“¹¹. Die ADS sei in Ermangelung von Entscheidungsbefugnissen kein „Schiedsrichter“¹², der den Streit abschließend entscheide, sondern werde lediglich „vermittelnd tätig“¹³ und bleibe unparteiisch¹⁴. Dies verlange das Gebot der Unabhängigkeit in § 27 Abs. 2 S. 1 AGG, da Unabhängigkeit auch bedeute, neutral, d.h. unparteiisch, und keine einseitige Interessenvertretung zu sein.¹⁵ Außerdem liege die „Entscheidung, wie weit der Versuch einer gütlichen Einigung betrieben wird [...], **nicht** [bei] der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dies soll vielmehr von der **Bereitschaft**

⁸ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

⁹ So beispielsweise *Wendeling-Schröder*, in: *Wendeling-Schröder, Ulrike/Stein, Axel*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 1. Auflage 2008, §§ 25-30, Rn. 5; *Worzalla, Michael*, Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, 1. Auflage 2006, S. 227.

¹⁰ Vertreten von *Ernst, Hildegund*, in: *Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin* (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 2. Auflage 2008 (im Folgenden *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § Rn.); *Bauer, Jobst-Hubertus/Göpfert, Burkard/Krieger, Steffen*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 3. Auflage 2011 (im Folgenden *Bauer/Göpfert/Krieger*, AGG, § Rn.); *Ernst, Hildegund/Franke, Bernhard/Wascher, Angelika/Lenz, Martin*, Das Deutsche Bundesrecht – Erläuterungen – Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden: *Ernst/Franke/Wascher/Lenz*, AGG, § Rn.).

¹¹ Beide Zitate *Bauer/Göpfert/Krieger*, AGG, §§ 25-30, Rn. 13; Ebenso *Ernst/Franke/Wascher/Lenz*, AGG, § 27, Rn. 4: „Da die Antidiskriminierungsstelle des Bundes moderierend und neutral tätig wird“; *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 8: „Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird insoweit lediglich eine neutrale und moderierende Funktion übernehmen“.

¹² *Bauer/Göpfert/Krieger*, AGG, §§ 25-30, Rn. 13.

¹³ *Bauer/Göpfert/Krieger*, AGG, §§ 25-30, Rn. 13.

¹⁴ *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 8.

¹⁵ *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 8.

und dem **Interesse** der Beteiligten abhängig gemacht werden“¹⁶.

2. Die Anwalt-Theorie¹⁷

Diese Theorie sieht das Herbeiführen gütlicher Einigung im Lichte der Unterstützungsfunktion, die § 27 Abs. 2 S. 1 AGG der ADS zuschreibt und versteht die Stelle deshalb als „gesetzliche[n] Anwalt“¹⁸ der Personen, die sich an sie wenden. Diese Unterstützung führt zu einer gewissen Parteilichkeit, die mit der sachlichen Unabhängigkeit in einem Spannungsverhältnis steht. „Sämtliche Handlungen und Maßnahmen stehen [...] unter dem Primat der gütlichen Beilegung von Streitigkeiten“¹⁹.

3. Die Schlichterin-Theorie²⁰

Auch die Schlichterin-Theorie sieht die gütliche Streitbeilegung als zentrale Aufgabe der ADS und empfiehlt, diese „**forciert wahr[zu]nehmen**“²¹. Dabei müsse die ADS unabhängig agieren, also politisch unparteiisch sein.²² Die Schlichtungstätigkeit diene der Unterstützung der Betroffenen.²³ Dies resultiere darin, dass die ADS im Rahmen einer gütlichen Einigung die diskriminierte Partei unterstützt, indem sie deren Rechte betont; daher lässt sie in den Verhandlungen nicht völlig unparteiisch dem freien Spiel der Kräfte ihren Lauf, wie es die Vermittlerin-Theorie vorschlägt.

4. Stellungnahme

Der Vermittlerin-Theorie ist insoweit Recht zu geben, als dass die ADS nicht Anwalt von vermeintlich Diskriminierten ist, beauftragt, deren Interessen unter Nutzung all seiner Fähigkeiten und Kenntnisse durchzusetzen, wie es die Anwalt-Theorie behauptet.

¹⁶ *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 8, Hervorhebungen im Original.

¹⁷ Vertreten von *Adomeit, Klaus/Mohr, Jochen*, Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, 2. Auflage 2011 (im Folgenden *Adomeit/Mohr*, AGG, § Rn.).

¹⁸ *Adomeit/Mohr*, AGG, §§ 25-30 Rn. 11.

¹⁹ *Adomeit/Mohr*, AGG, §§ 25-30 Rn. 9.

²⁰ Vertreten von *Hühn, Uta*, in: Rudolf, Beate/Mahlmann, Matthias (Hrsg.), Gleichbehandlungsrecht – Handbuch, 1. Auflage 2007 (im Folgenden *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil Rn.).

²¹ *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil 9 Rn. 33.

²² *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil 9 Rn. 23f.

²³ *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil 9 Rn. 33.

Schließlich hat die ADS gerade keine Befugnis zur Rechtsberatung²⁴, sondern darf lediglich „über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens [...] informieren“²⁵ während sie zur „Beratung [an] andere Stellen vermitteln“²⁶ kann. Eine quasi-anwaltliche Parteilichkeit wäre auch zur Erreichung gütlicher Einigungen kontraproduktiv – darauf aber richtet sich das Mandat der ADS gem. § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 AGG, nicht auf die Vertretung vor Gericht²⁷; die ADS soll gütliche Einigungen erreichen, damit es nicht zu gerichtlichen Auseinandersetzungen kommt²⁸ – eine anwaltliche Beratung, die schon ab der ersten Minute darauf gerichtet ist, eine gerichtliche Klärung des Streits durch eine gütliche Streitbeilegung zu vermeiden, ist nicht anwaltlich.

Ebenso wenig kann die ADS jedoch derart neutral und unparteiisch bleiben, wie die Vermittlerin-Theorie es verlangt. Das Gebot der Unabhängigkeit wird hier falsch verstanden – „auf unabhängige Weise“ (§ 27 Abs. 2 S. 1 AGG) bedeutet lediglich politische Unabhängigkeit vom Staat und Interessenverbänden²⁹, also sachliche Unabhängigkeit der ADS von Weisungen der Exekutive und persönliche Unabhängigkeit der Stellenleiterin.³⁰ Die ADS soll also in ihrer Stellenbesetzung, ihrer Schwerpunktsetzung und ganz allgemein ihren Handlungen unabhängig von staatlichen Weisungen³¹ und Beeinflussung durch gesellschaftliche Interessengruppen³² sein. Mehr Unabhängigkeit fordert auch das Unionsrecht nicht.³³

Das AGG stellt das Anstreben einer gütlichen Einigung in den Rahmen der Unterstützung

²⁴ So auch *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 5.

²⁵ § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 AGG, Hervorhebung durch die Verfasser_innen.

²⁶ § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 AGG, Hervorhebungen durch die Verfasser_innen.

²⁷ So beispielsweise die französische HALDE – inzwischen aufgegangen im Défenseur des droits –, die niederländische Commissie Gelijkte Behandeling und das irische ODEI, *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil 9 Rn. 32.

²⁸ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

²⁹ Ebenso *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil 9 Rn. 23f.

³⁰ Ebenso *Gaier, Reinhard*, in: Gaier, Reinhard/Wendtland, Holger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG – Eine Einführung in das Zivilrecht, 1. Auflage 2006, Rn. 291.

³¹ Ebd.

³² *Rudolf/Mahlmann-Hühn*, Gleichbehandlungsrecht, Teil 9 Rn. 23f.

³³ Vgl. Art. 13 Abs. 2 RL 2000/43/EG; siehe auch die Empfehlung der European Commission on Racism and Intolerance, General Policy Recommendation N°2, angenommen am 13.6.1997, verfügbar unter http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N2/Rec02en.pdf, Principle 7 Nr. 3: “Specialised bodies should ensure that they operate in a way which is clearly politically independent.”, Hervorhebung durch die Verfasser_innen.

der von Diskriminierung mutmaßlich Betroffenen, indem es die gütliche Einigung als ein Regelbeispiel des § 27 Abs. 2 AGG festschreibt – also als typische Form, in der die ADS Betroffene unterstützen kann. Diese Unterstützung muss zumindest soweit gehen, dass die ADS bei der Überwachung der gütlichen Einigung darauf achtet, dass die gesetzlichen Ansprüche der Betroffenen nicht völlig missachtet werden und ihnen womöglich Nachteile auferlegt werden. Sie muss danach streben, dass die den Betroffenen vom AGG verliehenen Rechte in der gütlichen Einigung so weit wie möglich zur Geltung kommen. Dabei kann und soll die ADS insbesondere Einigungsvorschläge unterbreiten, die ihrer Ansicht nach die Rechte der Betroffenen wahren und gleichzeitig das Interesse derjenigen, gegen die der Vorwurf der Diskriminierung erhoben wird, an einer gütlichen Einigung erhalten.³⁴

Ob und inwieweit sie eine gütliche Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen versucht, bestimmt die ADS selbst. Eine sinnvolle Unterstützung im Sinne des § 27 Abs. 2 AGG durch das Anstreben einer gütlichen Einigung wäre unmöglich, wenn das Ermessen dabei durch „**Bereitschaft** und [...] **Interesse**“³⁵ der Beteiligten, insbesondere der Beschuldigten, praktisch auf null reduziert wäre – bei anfänglich fehlender Gesprächsbereitschaft wäre die ADS machtlos. Eine solche Beschränkung der ADS ist entgegen *Ernst* auch in der Gesetzesbegründung nicht gewollt. Dort heißt es: „Ob und inwieweit die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von der hier eingeräumten Möglichkeit Gebrauch macht, wird von den Umständen des Einzelfalls abhängen, insbesondere vom Ausmaß der Dialog- und Kooperationsbereitschaft der Beteiligten.“³⁶ Dies bedeutet lediglich, dass die Legislative sich bewusst war, dass die ADS im Einzelfall die Gesprächsbereitschaft und den Willen der Beteiligten zu einer gütlichen Einigung **berücksichtigen** muss, wenn sie entscheidet, ob sie eine gütliche Einigung anstreben wird. Es bedeutet jedoch nicht, dass die ADS im Interesse der Unterstützung der mutmaßlich von Diskriminierung Betroffenen keinerlei Schritte unternehmen darf, um

³⁴ Siehe 24. Erwägungsgrund der RL 2000/43/EG: „Der Schutz vor Diskriminierung [...] würde verstärkt, wenn es [...] Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote an die Opfer zuständig wäre.“; in diesem Sinne auch *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 7.

³⁵ *Däubler/Bertzbach-Ernst*, AGG, § 27 Rn. 8, Hervorhebungen im Original.

³⁶ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

die „Dialog- und Kooperationsbereitschaft“ der Beteiligten, insbesondere der Beschuldigten, positiv zu beeinflussen.

5. Fazit

Im Interesse einer effektiven Bekämpfung von Diskriminierungen und zugleich möglichst weitgehendem Erhalt der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der ADS ist daher der Schlichterin-Theorie zu folgen.

Das bedeutet, dass der ADS Folgendes gesetzlich vorgeschrieben ist:

- In ihrem öffentlichen Auftreten muss die ADS darauf achten, als neutrale Partei wahrgenommen zu werden, die grundsätzlich weder Arbeitnehmer_innen- und Verbraucher_inneninteressen vertritt noch als Sprachrohr der Unternehmer_innenschaft fungiert.
- Auch in ihrem Umgang mit den Beteiligten muss die ADS Zurückhaltung üben. Da nicht auszuschließen ist, dass sie es auf Beschuldigtenseite wiederholt mit denselben Unternehmen und Organisationen zu tun hat, darf Sie es daher nicht riskieren, sich zugunsten aktueller Petent_innen mit Beschuldigten zu überwerfen und so die Interessen zukünftiger Petent_innen zu riskieren. Auch der Mangel an Zwangsbefugnissen spricht für die Fortsetzung des bislang praktizierten kooperativen Kurses.
- Mangels eigener Aufklärungsmöglichkeiten muss die ADS die in der Beschwerde gemachten Angaben von Petent_innen zunächst als wahr unterstellen. Sie darf jedoch nicht blind auf Petent_innen vertrauen, sondern muss auch die andere Seite anhören und deren Stellungnahme in ihren Überlegungen berücksichtigen.
- Verweigern sich Beschuldigte der Stellungnahme, muss die ADS, um ihren Auftrag zu erfüllen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Druck ausüben, damit Gespräche aufgenommen werden. Dieser Druck kann zwar keine harten Zwangsmaßnahmen enthalten, wohl aber den „zwanglosen Zwang des besseren Arguments“³⁷ und ggf. das Setzen weiterer Anreize.³⁸

³⁷ *Habermas, Jürgen*, Kritik der Vernunft, Suhrkamp 2009, S. 277.

³⁸ Dazu *infra*, F.

- Orientiert an ihren gesetzlichen Aufgaben (§ 27 AGG) muss die ADS im Einigungsverfahren gegenüber Beschuldigten angemessene Kompensation anmahnen und darüber wachen, dass das (mutmaßliche) Diskriminierungsopfer nicht „über den Tisch gezogen“ wird. Gleichzeitig muss sie die Stärke der Position der Petent_innen berücksichtigen, um deren Rechte so weit wie möglich zur Geltung zu bringen. Das kann je nach Situation bedeuten, dass bei Beschuldigten nachgehakt wird oder dass Petent_innen vermittelt wird, dass sie mit einer ggf. überzogenen Forderung kaum Erfolgsaussichten haben.

D. Erwartungen Dritter an die gütliche Streitbeilegung der ADS

Aufgrund der Abhängigkeit einer gütlichen Einigung von der Mitwirkung der an ihr Beteiligten schien es angebracht, an Diskriminierungskonflikten Beteiligte danach zu fragen, wie sie sich einen optimalen Prozess gütlicher Einigung vorstellten. Es wird keinesfalls der Anspruch erhoben, dass die Umfrageergebnisse repräsentativ für die jeweilige Gruppe von Befragten sind. Die Antworten dienen viel mehr dazu, Faktoren aufzuspüren, die das Verfahren gütlicher Streitbeilegung beeinflussen.

I. Das Ziel

Ziel der Umfrage war es, herauszufinden, wie ein Verfahren gütlicher Einigung ausgestaltet sein muss, um von den an einem Diskriminierungskonflikt Beteiligten höchstmögliche Akzeptanz zu erfahren.

II. Das Verfahren

Angesichts der Begrenztheit der Mittel schien eine Umfrage per E-Mail am geeignetsten, um mit wenig Kosten verhältnismäßig viel Erkenntnis zu gewinnen.

1. Die Adressaten

Auf der Suche nach geeigneten Adressaten gingen die Verfasser_innen zunächst von den typischen Konfliktparteien aus: Unternehmen als Arbeitgeber_innen und/oder

Dienstleister_innen und Einzelpersonen als von Diskriminierung mutmaßlich Betroffene.

Da sie für eine Befragung aller oder auch nur vieler Unternehmen nicht die erforderlichen Kapazitäten hatten, planten die Verfasser_innen zunächst, die unternehmerischen Interessenverbände zu befragen. Nach Rücksprache mit der ADS wurde diese Idee jedoch verworfen. Stattdessen wurde beschlossen, die Unternehmen zu befragen, die am größten und präsentesten waren, da man bei diesen die größte Erfahrung mit der Thematik erwartete. Als Maßstab für Größe und Präsenz wurde der deutsche Aktienindex (DAX) herangezogen. Damit ist die erste Adressatengruppe die der DAX-30, d.h. der dreißig DAX-notierten Unternehmen.

Zum Stichtag (29.3.2012) waren dies: Adidas, Allianz, BASF, Bayer, Beiersdorf, BMW, Commerzbank, Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche Post, Deutsche Telekom, E.ON, Fresenius Medical Care, Fresenius SE, HeidelbergCement, Henkel, Infineon Technologies, K+S, Linde, Lufthansa, MAN, Merck, Metro, Munich Re, RW, SAP, Siemens, ThyssenKrupp und Volkswagen.

Da das für das AGG und die Lebenswirklichkeit sehr relevante Wohnungsgeschäft unter den DAX-30 Unternehmen nicht vertreten war, schrieben wir zusätzlich drei Vermieter_innenverbände an: den Vermieterverein e.V. Deutschland, den Vermieter Verein e.V. und den Zentralverband der Deutschen Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer e.V. – Haus & Grund Deutschland-.

Um die andere Seite des Konflikts zu berücksichtigen, sind auch mutmaßlich von Diskriminierung Betroffene befragt worden, die bereits an einem gütlichen Einigungsverfahren bei der ADS beteiligt waren, da es darauf ankam, zu erörtern, was die ADS bisher gut bzw. schlecht gemacht hatte. Um geeignete Fälle zu finden, wurde das Beratungsteam der ADS gebeten, geeignete, z.T. schon von den Verfasser_innen recherchierte, Fälle herauszusuchen. In den Fällen, in denen sich auch eine Nachfrage bei der/m ehemals Beschuldigten anbot (weil per E-Mail erreichbar), wurde auch diese_r in unseren Adressatenkreis aufgenommen.

Schließlich kontaktierten wir auch jene anderen europäischen Antidiskriminierungsstellen, deren Arbeit wie auch die der ADS auf die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien zurückzuführen ist und die laut ihren Online-Auftritten ebenfalls gütliche Einigungsverfahren durchführen. Dies waren die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), das belgische Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism, der kroatische, lettische und tschechische Ombudsmann, der finnische Ombudsman for Minorities, die ungarische Equal Treatment Authority, der rumänische National Council for Combating Discrimination, der serbische Commissioner for the Protection of Equality, die irische Equality Commission, die britische Equality and Human Rights Commission und das slowenische Office for Equal Opportunities.

2. Die Anschreiben und Fragen

a. An die DAX-30

Sowohl im Anschreiben als auch in den Fragen an die Unternehmen haben die Verfasser_innen bewusst versucht, den Eindruck einer Vorverurteilung zu vermeiden und bemühten sich stattdessen, sich in ein Unternehmen hineinzusetzen, das unberechtigterweise der Diskriminierung beschuldigt wird, und diese Perspektive in die Formulierung der Fragen einfließen zu lassen. Da es nach Angabe der ADS bisher kaum Kontakte zwischen ADS und den DAX-30 im Rahmen konkreter Diskriminierungskonflikte gab, wurde nicht nach Erfahrungen, sondern nach Erwartungen gefragt.

Anschreiben:

Sehr geehrte/r [Ansprechpartner_in],

seit nunmehr sechs Jahren fördert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) die Gleichberechtigung. Sie hat den gesetzlichen Auftrag, als neutrale Vermittlerin in Diskriminierungskonflikten gütliche, d.h. außergerichtliche, Einigungen anzustreben. Dabei soll das Ergebnis wesentlich von den beteiligten Parteien bestimmt und nicht von staatlicher Stelle auferlegt werden. Auch aus Gründen der Kosten- und Zeitersparnis liegen gütliche Einigungen durchaus im Interesse aller Beteiligten. Um unser Angebot zu optimieren, interessieren uns Ihre Erwartungen an die Antidiskriminierungsstelle und den

Ablauf einer gütlichen Einigung.

Deshalb bitten wir Sie, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, dessen Auswertungsergebnisse wir in unsere Arbeit einfließen lassen werden.

Bitte senden Sie diese E-Mail nach der Beantwortung der Fragen zurück an beratung@ads.bund.de.

Für Rückfragen steht Ihnen [ein Mitglied des Beraterteams] unter der Telefonnummer [xxx] zu Verfügung.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Fragen:

1. Würden Sie die ADS einbeziehen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin bzw. ein Kunde oder eine Kundin einen Diskriminierungsvorwurf erhebt? Bitte begründen Sie.
2. Welche Auswirkungen kann aus Ihrer Sicht ein Diskriminierungsvorwurf dieser Personen auf ihr Unternehmen haben? Bitte **kreuzen** Sie **an** und **begründen** Sie.

Rufschädigung []

Verschlechterung des Betriebsklimas []

Erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema []

Bewussterer und toleranterer Umgang unter Kollegen und/oder mit Kunden []

Sonstiges []: [bitte nennen]

3. Was sollte eine vermittelnde Stelle wie die ADS tun, um solche negativen Effekte abzuschwächen bzw. positive zu verstärken? Bitte begründen Sie.

4. Wo sehen Sie Vor- und Nachteile einer gütlichen Streitbeilegung unter Einbeziehung der ADS, insbesondere in Abgrenzung zu einem hausinternen Verfahren und einem Gerichtsverfahren?

5. Wie wichtig war, ist oder wäre es bei einem gütlichen Streitbeilegungsverfahren für Sie, dass

- a. der Konflikt endgültig und rechtsverbindlich beigelegt wird? Wichtigkeit[]
- b. das Verfahren nicht-öffentlich und diskret verläuft? Wichtigkeit[]
- c. das Verfahren schneller läuft als ein Gerichtsverfahren? Wichtigkeit[]
- d. die vermittelnde Stelle neutral ist? Wichtigkeit[]
- [1=überhaupt nicht wichtig; 10=sehr wichtig]

b. An die Vermieter_innenverbände

Für die Vermieter_innenverbände gilt im Wesentlichen dasselbe wie für die Unternehmen, weshalb die Anschreiben nahezu identisch sind. Änderungen bei den Fragen ergaben sich hier daraus, dass es nicht um Wirtschaftsteilnehmer_innen an sich ging (Unternehmen bzw. Vermieter_innen), sondern um Organisationen, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten (Verbände). Außerdem ging es nicht um Arbeitsverhältnisse oder typische Dienstleistungsgeschäfte, sondern um Vermietung – die Terminologie wurde entsprechend angepasst.

Fragen:

1. Wie gehen Ihre Mitglieder Ihrer Erfahrung nach mit Diskriminierungsvorwürfen um (intern, unter Einbeziehung externer Mediatoren oder Antidiskriminierungsstellen, gerichtlich)? Bitte begründen Sie.

2. Welche Auswirkungen hat aus Ihrer Sicht ein Diskriminierungsvorwurf eines Mieters eines Ihrer Mitglieder für dieses Mitglied? Bitte **kreuzen** Sie **an** und **begründen** Sie.

Rufschädigung []

Verschlechterung der Zusammenarbeit []

Erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema []

Bewussterer Umgang, mehr Toleranz []

Sonstiges []: []

3. Was sollte eine vermittelnde Stelle wie die ADS tun, um solche negativen Effekte abzuschwächen bzw. positive zu verstärken? Bitte begründen Sie.

4. Wo sehen Sie Vor- und Nachteile einer gütlichen Streitbeilegung unter Einbeziehung der ADS, insbesondere in Abgrenzung zu einem internen Verfahren und einem Gerichtsverfahren? Bitte begründen Sie.

5. Wie wichtig war, ist oder wäre es bei einem gütlichen Streitbeilegungsverfahren für Ihre Mitglieder, dass

- | | |
|---|-----------------|
| a. der Konflikt endgültig und rechtsverbindlich beigelegt wird? | Wichtigkeit [] |
| b. das Verfahren nicht-öffentlich und diskret verläuft? | Wichtigkeit [] |
| c. das Verfahren schneller läuft als ein Gerichtsverfahren? | Wichtigkeit [] |
| d. die vermittelnde Stelle neutral ist? | Wichtigkeit [] |

[1=überhaupt nicht wichtig; 10=sehr wichtig]

Wenn Sie sich nicht absolut sicher sind, geben Sie bitte trotzdem eine Einschätzung ab.

c. An die ehemalig Betroffenen

Da die hier Befragten bereits Kontakt mit der ADS hatten, wurden nicht (nur) Erwartungen, sondern (auch) Erfahrungen abgefragt.

Anschreiben:

Sehr geehrte/r [Betroffene Person],

[Zeit des letzten Kontakts] hatten Sie sich wegen [damals behauptete Diskriminierung] an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt. Mit Ihrem Einverständnis und dem Ziel einer gütlichen Einigung haben wir uns mit [der/m Beschuldigten] in Verbindung gesetzt. Heute möchten wir Sie um Ihre Unterstützung bitten, um unserem gesetzlichen Auftrag zur Unterstützung Benachteiligter noch besser nachkommen zu können.

Uns interessieren Ihre bisherigen Erfahrungen und zukünftige Erwartungen an die Antidiskriminierungsstelle und den Ablauf einer gütlichen Einigung. Deshalb bitten wir Sie, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Dessen Auswertungsergebnisse möchten wir nutzen, um unser Verfahren zur Vermittlung einer gütlichen Streitbeilegung noch effektiver zu machen. Ihre Angaben werden bei der Auswertung anonymisiert.

Bitte senden Sie Ihre Antwort zurück an beratung@ads.bund.de.

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung. Sie tragen damit zur Verbesserung der Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland bei.

Mit freundlichen Grüßen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Fragen:

1. Hat Ihnen das von der ADS angebotene Instrument der gütlichen Einigung in Ihrer damaligen Situation geholfen?

Ja, weil: ...

Nein, weil: ...

2. Hätten Sie mehr oder andere Hilfestellungen erwartet (z.B. ein persönliches Treffen mit dem Diskriminierenden, ein Mediationsgespräch?)

3. Würden Sie die ADS erneut um Hilfestellung bitten? Bitte begründen Sie.

4. Welches Ergebnis einer gütlichen Streitbeilegung wünschten Sie sich und wie wichtig war das jeweilige Ergebnis für Sie? [1=überhaupt nicht wichtig; 10=sehr wichtig]

Schadensersatz (=Ersatz für Geldeinbußen) Wichtigkeit

Entschädigung (=Ersatz für immaterielle Schäden, z.B. Kränkung) Wichtigkeit

Entschuldigung Wichtigkeit

Sonstiges: [Bitte nennen] Wichtigkeit

5. Wie wichtig ist bzw. war es bei der gütlichen Streitbeilegung für Sie, dass

a. der Konflikt endgültig und rechtsverbindlich beigelegt wird? Wichtigkeit

b. das Verfahren nicht-öffentlich und diskret verläuft? Wichtigkeit

c. das Verfahren schneller läuft als ein Gerichtsverfahren? Wichtigkeit

d. die vermittelnde Stelle neutral ist? Wichtigkeit

[1=überhaupt nicht wichtig; 10=sehr wichtig]

d. An die ehemalig Beschuldigten

Anschreiben und Fragen an die ehemaligen Beschuldigten wurden möglichst wertungsfrei und neutral gehalten. Die Fragen benötigten eine entsprechende Anpassung, sind aber im Wesentlichen dieselben wie jene an die ehemaligen Betroffenen.

Anschreiben:

Sehr geehrte/r [ehemalig beschuldigte Person],

Sie kennen die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), als neutrale Vermittlerin gütliche Einigungen bei Diskriminierungsbeschwerden anzustreben. [Zeit des letzten Kontakts] hatten wir Sie mit Einverständnis [des ehemals Betroffenen] um Stellungnahme gebeten, da er [damals behauptete Diskriminierung]. Um unserem gesetzlichen Auftrag als vermittelnde Stelle künftig noch besser nachkommen zu können, möchten wir Sie heute um Ihre Unterstützung bitten, sowie um Ihr Feedback zu unserem Angebot der Vermittlung gütlicher Einigungen.

Uns interessieren Ihre bisherigen Erfahrungen und zukünftige Erwartungen an die Antidiskriminierungsstelle und den Ablauf einer gütlichen Einigung. Deshalb bitten wir Sie, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Dessen Auswertungsergebnisse möchten wir nutzen, um unser Verfahren zur Vermittlung einer gütlichen Streitbeilegung noch effektiver zu machen und bestmöglich auf die Interessen beider Parteien eingehen zu können. Ihre Angaben werden bei der Auswertung anonymisiert.

Bitte senden Sie Ihre Antwort zurück an beratung@ads.bund.de.

Für Rückfragen steht Ihnen [ein Mitglied des Berater_innenteams] unter der Telefonnummer [xxx] zu Verfügung. Vielen Dank für Ihre Mitwirkung, Sie tragen damit zu einer fairen und ausgewogenen Gestaltung der Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland bei.

Mit freundlichen Grüßen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Fragen:

1. Hat Ihnen das von der ADS angebotene Instrument der gütlichen Einigung in Ihrer damaligen Situation geholfen?

Ja, weil: ...

Nein, weil: ...

2. Hätten Sie mehr oder andere Hilfestellungen erwartet (z.B. ein persönliches Treffen mit der Person, die den Diskriminierungsvorwurf erhoben hatte, ein

Mediationsgespräch)?

3. Würden Sie die ADS erneut um Hilfestellung bitten bzw. abermals mit dieser zusammenarbeiten? Bitte begründen Sie.

4. Welches Ergebnis einer gütlichen Streitbeilegung haben Sie sich gewünscht und wie wichtig war das jeweilige Ergebnis für Sie? [1=überhaupt nicht wichtig; 10=sehr wichtig]

Schadensersatz (=Ersatz für Geldeinbußen) Wichtigkeit

Entschädigung (=Ersatz für immaterielle Schäden, z.B. Kränkung) Wichtigkeit

Entschuldigung Wichtigkeit

Sonstiges: ... Wichtigkeit

5. Wie wichtig ist bzw. war es bei der gütlichen Streitbeilegung für Sie, dass

a. der Konflikt endgültig und rechtsverbindlich beigelegt wird/wurde? Wichtigkeit

b. das Verfahren nicht-öffentlich und diskret verläuft/verlief? Wichtigkeit

c. das Verfahren schneller läuft/lief als ein Gerichtsverfahren? Wichtigkeit

d. die vermittelnde Stelle neutral ist? Wichtigkeit

[1=überhaupt nicht wichtig; 10=sehr wichtig]

e. An die anderen europäischen Antidiskriminierungsstellen

Die GAW erhielt Anschreiben und Fragebogen auf Deutsch, während alle anderen Antidiskriminierungsstellen auf Englisch angeschrieben wurden. Es wurde eine möglichst wort- und sinngetreue Übersetzung angestrebt.

Anschreiben deutsch:

Sehr geehrte Gleichbehandlungsanwaltschaft,
gesetzliche Aufgabe der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist, von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen. Zu diesem Zweck können wir gütliche Einigungen zwischen ihnen und der Person vermitteln, die der Diskriminierung beschuldigt wird. Um die Vermittlung gütlicher Einigungen zu optimieren, würden wir uns gern über Ihre Erfahrungen und Strategien in diesem Bereich austauschen und bitten um die kurze Beantwortung des folgenden Fragebogens.

Bitte senden Sie Ihre Antwort zurück an beratung@ads.bund.de.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Anschreiben englisch:

Dear Colleagues of the [given European equality body],

The German Federal Anti-Discrimination Agency has been working towards the promotion of equality and combatting discrimination for over six years now, offering legal advice and settling conflicts between victims and those accused of discrimination. With the following survey, we aim to find out how we can optimize our work concerning alternative dispute resolution and in particular amicable settlements. We are counting on your valuable experience in this field.

Having answered the questions, please send this e-mail back to beratung@ads.bund.de.

We very cordially thank you for your cooperation.

With sincere regards,

The Federal Antidiscrimination Agency

Fragen deutsch:

1. Welche Anreize haben Sie geschaffen, um die Streitparteien zur gütlichen Konfliktbeilegung zu bewegen? Bitte begründen Sie.
2. Was sind aus Ihrer Erfahrung die größten Schwierigkeiten bei gütlichen Einigungsverfahren? Bitte begründen Sie.
3. Wie lösen Sie diese (insbesondere hinsichtlich der Gesprächsbereitschaft der Parteien)?
4. Welche Maßnahmen haben Sie unternommen, um besonders auf die Interessen von
 - a) Beschuldigten
 - b) Opferneingehen zu können?
Bitte begründen Sie.

Fragen englisch:

1. What kind of incentives did you create to facilitate an amicable settlement? Please state your reasons.
2. What are, in your experience, the greatest difficulties in reaching an amicable settlement? Please state your reasons.
3. How did you overcome them if you did (especially concerning the parties' readiness to talk to each other)?
4. Which measures did you take in order to especially take into account the interests of
 - a) those who stand accused of discrimination?
 - b) the victims of discrimination?Please state your reasons.

III. Die Ergebnisse

Insgesamt erhielten wir auf 60 ausgesandte Fragebögen 18 Antworten.

Drei Fragebögen waren unzustellbar, auf den Rest erhielten wir entweder keine oder nur eine automatisch generierte Antwort mit der Aussage, die Anfrage werde weitergeleitet und demnächst bearbeitet.

Das kann auf die Unbekanntheit der ADS, insbesondere die Unbekanntheit ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Neutralität und/oder auf das verhältnismäßig unverbindliche Befragungsmedium der E-Mail zurückzuführen sein.

1. Die DAX-30

Von den DAX-30 erhielten die Verfasser_innen lediglich drei Antworten, von denen eine lediglich wortreich erklärte, warum das Unternehmen an Umfragen „generell“ nicht mehr teilnehme.

Auf die erste Frage, ob das Unternehmen im Falle eines Diskriminierungsvorwurfs die ADS einschalten würde, antworteten beide Befragte im Wesentlichen gleich: Grundsätzlich werde eine „hausinterne Klärung“ vorgezogen. Nur bei Eskalation oder auf ausdrücklichen Wunsch der den Vorwurf erhebenden Personen werde die Einbeziehung der ADS in Betracht gezogen.

Während bei Frage 2 ein_e Befragte_r alle vorgeschlagenen Konsequenzen bejahte, befand der/die andere, dass ein Diskriminierungsvorwurf *lediglich* zu Rufschädigung, erhöhter Aufmerksamkeit für das Thema und zu bewussterem und toleranterem Umgang führe – nicht jedoch zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas. Die Gefahr der Rufschädigung sei besonders groß, so der/die zweite Befragte, wenn der Diskriminierungskonflikt nicht im Rahmen der bestehenden Systeme (Betriebsrat, innerbetriebliche Beschwerdestelle) ausgetragen werde.

Um negative geschäftliche Konsequenzen von Diskriminierung(svorwürfen) zu vermeiden, seien leitende Mitarbeiter_innen nach Diskriminierungsvorwürfen besonders aufmerksam, sowohl im Hinblick auf die ggf. notwendige Beseitigung bestehender Diskriminierung als auch im Hinblick auf ihre künftige Vermeidung. Von einer konsequenten und AGG-konformen Behandlung von Diskriminierungsvorwürfen erhofft sich der/die zweite Befragte eine positive Außenwirkung.

Der/die erste Befragte scheint alle vier aufgeführten Konsequenzen als negativ aufgefasst zu haben, da er/sie aus der Gefahr ihres kollektiven Auftretens auf die Wichtigkeit präventiver Maßnahmen schließt. Dies scheint am ehesten mit einer unsorgfältigen Beantwortung und einer *Grundangst* vor Diskriminierungsvorwürfen erklärbar zu sein – der/die Befragte konnte sich offenbar gar nicht vorstellen, dass ein Diskriminierungsvorwurf positive Effekte haben könnte.

Auf die Frage nach Empfehlungen für das Handeln der ADS befürwortete der/die erste Befragte die Praxis der ADS, von Diskriminierung Betroffenen „geeignete Informationen“ zur Verfügung zu stellen – durch eine umfassende Informierung der Betroffenen und (vermutlich) eine damit einhergehende Satisfaktion könne die Verschlechterung des Betriebsklimas „abgeschwächt“ werden.

Der/die zweite Befragte empfahl der ADS, „insbesondere Arbeitgebern und Arbeitnehmern Informationen und Handlungsempfehlungen [zu] geben, um Diskriminierungen zu vermeiden“.

Auf die vierte Frage nach Vorteilen einer gütlichen Einigung in Abgrenzung zu

Gerichtsverfahren bestätigte der/die erste Befragte die Haltung, das hausinterne Verfahren vorzugswürdig seien. Zu diesem Schluss kam auch der/die andere Befragte, allerdings aufgrund der falschen Annahme, Streitbeilegungsverfahren an der ADS seien „öffentlich“. Ein „nach außen tragen“ von „innerbetrieblichen Konflikten“ sei nicht wünschenswert, so beide Befragte übereinstimmend.

Der/die erste Befragte identifizierte außerdem die Verhärtung der Fronten vor Gericht als Nachteil eines Gerichtsverfahrens und bezeugte, dass eine Streitbeilegung gewöhnlich keinen Schadensersatz beinhalte – dies seien „darüber hinausgehende Interessen“. Der/die zweite Befragte attestierte der ADS größere Unabhängigkeit und höhere professionelle Qualität als innerbetrieblichen Stellen. Jedoch verkompliziere die Einbeziehung der ADS die Situation, wodurch das Verfahren länger dauern würde.

Endgültige und rechtsverbindliche Beilegung, Schnelligkeit des Verfahrens, Diskretion und Nicht-Öffentlichkeit der Streitbeilegung und Neutralität der ADS erachteten beide Befragten als sehr wichtig (7-10 auf einer Skala von 1=nicht wichtig bis 10=sehr wichtig).

2. Die Vermieter_innenverbände

Seitens der Vermieter_innenverbände erhielten wir nur eine Antwort. Auf die Frage nach dem Umgang der Verbandsmitglieder mit Diskriminierungsvorwürfen erfuhren wir, dass diese Antidiskriminierungsstellen soweit bekannt nicht in Anspruch nehmen, jedoch meist die Möglichkeit einer gerichtswegigen Mediation wahrnehmen, sofern diese angeboten wird. Im Rahmen der Vermietungsanbahnung würden derzeit wenige Vorwürfe bekannt, da die Vermieter_innen ausreichend sensibilisiert seien, wohingegen es im Rahmen der Bestandsvermietung häufiger zu Diskriminierungsvorwürfen komme. In diesem Fall biete der Verband selbst eine Mediation an.

Auf die Frage nach den Auswirkungen eines Diskriminierungsvorwurfs seitens eines Mieters oder einer Mieterin an ein Mitglied des Verbands nannte der befragte Verband eine Verschlechterung der Zusammenarbeit sowie Nachteile bei einer Neuvermietung in Bezug auf eine Ausgrenzung des Themas oder des Personenkreises.

Der befragte Verband erwartet von einer vermittelnden Stelle wie der ADS, solche negativen Effekte abzuschwächen bzw. positive zu verstärken, indem sie im Vorfeld Informationen bereitstellt, um Konflikte zu verhindern.

In Abgrenzung zu einem internen Verfahren und einem Gerichtsverfahren erachtet der Verband eine gütliche Streitbeilegung unter Einbeziehung der ADS wegen der Einsparung der Gerichtskosten als Vorteil, jedoch nur, solange die gütliche Streitbeilegung vor einem Gerichtsverfahren durchgeführt wird.

Laut dem befragten Verband ist es für die Mitglieder sehr wichtig, dass der Konflikt endgültig und rechtsverbindlich beigelegt wird (8 Punkte auf einer Skala von 1=unwichtig bis 10=sehr wichtig), das Verfahren nicht-öffentlich und diskret verläuft (9 Punkte) und dass das Verfahren schneller läuft als ein Gerichtsverfahren (9 Punkte). Die Neutralität der vermittelnden Stelle wurde mit 6 Punkten als im Vergleich weniger wichtig eingestuft.

3. Die ehemalig Betroffenen

Von den ehemalig Betroffenen erhielten wir 8 Antworten, von denen jedoch eine überhaupt nicht auf die gestellten Fragen Bezug nahm, sondern lediglich weitere Probleme aus dem Leben der Betroffenen schilderte und erneut die ADS um Unterstützung bat. Auch ein weiterer Befragter nutzte die Gelegenheit, zusätzlich zur Beantwortung der Fragen seinen Unmut über die (Un-)Moral der Unternehmen und die kurze Geltendmachungsfrist des AGG zum Ausdruck zu bringen.

Die erste Frage lautete, ob das Instrument der gütlichen Einigung der/m Betroffenen in ihrer/seiner damaligen Situation geholfen habe, und warum (nicht). Drei der Befragten verneinten dies vollständig und führten als Begründung an, dass ihre Erwartungen im konkreten Fall nicht erfüllt worden seien: Dem/r (alphabetisch) Ersten konnte die ADS nicht zu einem Volkshochschulkurs verhelfen, aus dem er/sie wegen seines/ihrer Geschlechts ausgeschlossen worden war; im Fall des/r Zweiten war die vermeintliche Diskriminierung gesetzlich determiniert, sodass die ADS nicht tätig werden konnte;

dem/r Siebten reichte die Entschuldigung per Mail nicht aus, mehr erreichte die ADS nicht.

Ein_e weitere_r Befragte_r verneinte die Frage zum Teil, da ihm/r hinsichtlich zweier Beschuldigter nicht geholfen wurde – diese änderten aus seiner/ihrer Sicht nicht deren diskriminierendes Verhalten. Teils bejahte er/sie, da ein_e Beschuldigte_r sein/ihr Verhalten wie gefordert änderte. Hinsichtlich einer/s anderen Beschuldigten hätte sie/er vermutlich bejaht, da auch diese_r den Forderungen nachkam – dieses Ergebnis sei jedoch von der ADS nicht kommuniziert worden.

Die restlichen drei bejahten die Frage. Der/die vierte Befragte hob hervor, dass es der Druck „von staatlicher Seite“ gewesen sei, der geholfen habe, einen Vergleich im Rahmen eines Gerichtsverfahrens zu erreichen. Die Befragten Nummer 5 und 8 lobten die Unterstützung durch ADS u.a. als „fachkundig“.

Zweitens wurde danach gefragt, ob sich die Betroffenen mehr oder andere Hilfestellung seitens der ADS erhofft hätten, und wenn ja, welche. Insgesamt hätten sich fünf Befragte mehr bzw. andere Hilfestellungen erhofft. Lediglich zwei Befragte hätten nicht auf (noch) mehr Hilfestellung gehofft – zum einen, weil die Machtlosigkeit der ADS gegenüber gesetzlich determinierten Situationen eingesehen wurde, zum anderen, weil er/sie mit dem „breiten Spektrum vernünftiger Instrumente“ zufrieden war. Letztendlich fand also nur ein_e Befragte_r die angebotene Hilfe befriedigend. Die/der erste Befragte forderte von der ADS „mehr Einsatz“, die/der vierte wünschte sich eine qualifizierte Empfehlung von guten Anwälten/Anwältinnen im Bereich Mobbing und Diskriminierung, die/der siebte hätte ein persönliches Treffen mit dem/r Beschuldigten gewünscht und die/der sechste forderte von der ADS, die Regierung (die hier nicht Beschuldigte war) öffentlich für die Duldung von Diskriminierung zu verurteilen.

Hinsichtlich der Frage, ob die Betroffenen die ADS noch einmal um Hilfe bitten würden, sind die Meinungen geteilt: drei Befragte (Nr. 1, 6, 7) würden die ADS nicht noch einmal um Hilfe bitten, da sie ihr nicht zutrauen, tatsächlich helfen zu können. Drei andere Befragte indes (Nr. 4, 5, 8) würden die ADS erneut um Hilfe bitten. Befragte 4, 5 gaben als Grund an, die Beratung als „sehr hilfreich“ empfunden zu haben, während Befragter

Nr. 8 die „schnellere Klärung unter Gesichtswahrung der Beteiligten“ im Vergleich zu einem Gerichtsverfahren als Grund anführte. Die restlichen Befragten beantworteten die Frage nicht.

Die erwünschten Bestandteile einer gütlichen Einigung waren je nach Fall sehr unterschiedlich. So befanden Befragte Nr. 1 und 7 Schadensersatz für unwichtig (1 Punkt auf einer Skala von 1=unwichtig bis 10=sehr wichtig) und Befragte_r Nr. 8 für mäßig wichtig (5 Punkte), während die restlichen vier Befragten Schadensersatz sehr wichtig fanden (dreimal 8 Punkte, einmal 10 Punkte).

Eine Entschädigung erachteten die Befragten Nr. 4, 5, 6 und 7 als sehr wichtig (dreimal 10 Punkte, einmal 8 Punkte), während Befragter Nr. 8 sie nur mäßig wichtig fand (5 Punkte) und Befragte Nr. 1 und 2 Entschädigung offenbar für unnötig hielten (einmal 1 Punkt, einmal nicht angekreuzt).

Ähnlich uneinig waren sich die Befragten auch hinsichtlich der Entschuldigung: Befragte Nr. 1, 2 und 7 hielten sie für unwichtig (dreimal 1 Punkt), Befragte Nr. 4, 5, 6 und 8 hielten sie jedoch für sehr wichtig (viermal 10 Punkte).

Sofern angegeben, wurden die sonstigen Ergebnisse stets als sehr wichtig (10 Punkte) empfunden: Befragte_r Nr. 1 wünschte sich die ihm verwehrte Kursteilnahme, also die Beseitigung der Diskriminierung, und Befragte_r Nr. 4 wünschte sich ihre „zukünftige Unterlassung“.

Die endgültige und verbindliche Streitbeilegung war allen Befragten sehr wichtig (durchgängig 10 Punkte).

Bis auf Befragte_n Nr. 8 (10 Punkte) gaben alle Befragten an, die Diskretion und Nicht-Öffentlichkeit des Verfahrens sei ihnen unwichtig (viermal 1 Punkt, einmal 2 Punkte) bzw. mäßig wichtig (Befragte_r Nr. 5: 5 Punkte). Befragte_r Nr. 6 trug sogar vor, „so etwas“ müsse „sehr öffentlich sein“.

Die Schnelligkeit des Verfahrens war den Befragten überwiegend sehr wichtig (dreimal 10 Punkte, zweimal 8 Punkte). Lediglich Befragtem/r Nr. 1 war die Schnelligkeit unwichtig (1 Punkt); Befragte_r Nr. 6 trug keinen Wert ein, sondern kommentierte, dass die ADS „ohne Ende des Gerichtsverfahrens beim BVG [gemeint vermutl.:

Bundesverfassungsgericht] [...] auch nichts machen“ könne.

Entsprechend bemerkte Befragte_r Nr. 6 hinsichtlich der Neutralität der ADS: „hoffe[ntlich], sie ist nicht neutral, sondern auf Seiten der Diskriminierten“, während die Neutralität sonst überwiegend als sehr wichtig eingestuft wurde (viermal 10 Punkte, einmal 8 Punkte, lediglich einmal 5 Punkte).

4. Die ehemalig Beschuldigten

Von den angeschriebenen ehemdem Beschuldigten erhielten wir zwei Antworten.

Beide empfanden die Beteiligung der ADS am Konflikt als hilfreich – der/die erste, weil die Anfrage der ADS „ohne Wertung und Vorwürfe formuliert war“, der/die zweite, weil „hierdurch überhaupt erst ein Kontakt [zum Betroffenen] möglich wurde“.

Auf die Frage danach, was die ADS hätte mehr bzw. besser machen können, äußerte Befragte_r Nr. 1 den Wunsch nach etwas genaueren Informationen in der Anfrage. Befragte_r Nr. 2 hätte sich über den schriftlichen Kontakt hinaus gerne mit der/m Betroffenen persönlich getroffen.

Beide Befragte antworteten auf die dritte Frage, dass sie „selbstverständlich“ bzw. „sicher, gerne“ wieder mit der ADS zusammenarbeiten würden. Die/der erste Befragte führte als einen Grund das Fachwissen der ADS an.

Auf die vierte Frage nach wichtigen Bestandteilen einer gütlichen Einigung verwies Befragte_r Nr. 1 auf die erfolgreiche Lösung des Diskriminierungskonflikts durch prompte Beseitigung der (vermeintlich) diskriminierenden Maßnahme. Die/der zweite Befragte sah Schadensersatz und Entschädigung nicht als wichtige Bestandteile einer gütlichen Einigung an (nicht angekreuzt). Eine Entschuldigung hielt sie/er für einigermaßen wichtig (6 Punkte auf einer Skala von 1=unwichtig bis 10=sehr wichtig), wichtiger noch war (8 Punkte), dass die/der Beschuldigte seine „Entscheidung auch versteht“.

Für Befragte_n Nr. 1 waren eine endgültige und rechtsverbindliche Streitbeilegung,

Schnelligkeit des Verfahrens, Diskretion und Nicht-Öffentlichkeit der Streitbeilegung und Neutralität der ADS allesamt sehr wichtig (10 Punkte auf einer Skala von 1=unwichtig bis 10=sehr wichtig). Befragte_r Nr. 2 legte einen Schwerpunkt auf Schnelligkeit des Verfahrens und Neutralität der ADS (beides 8 Punkte), wohingegen eine endgültige Beilegung des Konflikts (6 Punkte) und die Diskretion des Verfahrens (4 Punkte) nur als mäßig wichtig eingestuft wurde.

5. Die anderen europäischen Antidiskriminierungsstellen

Von den befragten Stellen antworteten vier: der tschechische, der ungarische, der kroatische und der österreichische (Gleichbehandlungsanwaltschaft, GAW). Die ungarische Stelle antwortete leider nicht auf die gestellten Fragen, sondern referierte ihre Situation in einem zusammenhängenden Text ohne direkten Bezug auf die Fragen, sodass diese Ansicht nur z.T. verwertbar ist.

Auf die Frage nach den Anreizen für eine gütliche Einigung hin schilderten die Stellen eine mit der in Deutschland vergleichbare Situation: die kroatische Stelle schlägt den Beteiligten eine gütliche Einigung vor, wenn sie dies für den Bedürfnissen der Beteiligten angemessen befindet. Außerdem weist er in seiner Öffentlichkeitsarbeit kontinuierlich auf diese Möglichkeit der gütlichen Streitbeilegung hin.

Auch die tschechische Stelle schlägt ggf. eine gütliche Einigung vor. Ist sie von der Wahrheit der Behauptungen der Betroffenen überzeugt, fordert sie außerdem Beschuldigte direkt dazu auf, die Diskriminierung einzustellen – Zwangsbefugnisse hat er jedoch nicht. Wo sie ein Missverständnis annimmt, bemüht sie sich, die Rechtslage zu erklären und Beschuldigte so dazu zu bewegen, weitere Diskriminierungen zu unterlassen.

Die ungarische Stelle nennt ebenfalls nur den Vorschlag einer gütlichen Einigung – weiterführende Anreize zählt sie keine auf.

Die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft kann zwar ebenfalls nicht mehr als eine gütliche Einigung vorschlagen, jedoch präsentiert sie in ihrer Antwort eine ausdifferenzierte Argumentationsstrategie, die zu einer gütlichen Einigung führen soll.

Auf die Frage nach den größten Schwierigkeiten auf dem Weg zu einer gütlichen

Einigung nannte die kroatische Stelle den mangelnden Einigungswillen der Konfliktbeteiligten.

Die tschechische Antidiskriminierungsstelle wies auf den negativen Einfluss einer absoluten Freihandelspolitik hin, da diese den Dienstleister_innen und Arbeitgeber_innen völlige unternehmerische Freiheit – auch in der Wahl von Kunden und Personal – suggeriere und so die Wirkungsmacht des Antidiskriminierungsrechts unterminierte.

Abgesehen vom fehlenden Willen zur gütlichen Einigung bzw. der Absicht der Parteien, den Rechtsweg zu beschreiten, was die GAW respektiere, stellen sich laut GAW folgende Schwierigkeiten: Im Vermittlungsgespräch träten beide Parteien oft sehr emotional auf, was der Sachlichkeit der Diskussion abträglich sei; Beschuldigte betrachteten Betroffene häufig unzutreffenderweise als von Geldgier- und nicht von persönlicher Betroffenheit motiviert; Verfristung oder eine fehlende Rechtsschutzversicherung schwächten die Verhandlungsposition der Betroffenen stark; schließlich fehle häufig das Unrechtsbewusstsein – selbst bei Beschuldigten, die der rechtlichen Lage gewahr sind.

Nur die GAW antwortete auf die Frage, wie die zuvor erwähnten Schwierigkeiten beseitigt werden könnten: Vor Vermittlungsgesprächen würde den Betroffenen in einem Einzelgespräch versucht zu vermitteln, dass ein emotionaler Ansatz der gütlichen Einigung und damit seinen eigenen Interessen abträglich ist. Außerdem werde versucht, Beschuldigten die Betroffenheit und Kränkung von Betroffenen deutlich zu machen, und erstere so davon zu überzeugen, dass letztere nicht grundsätzlich feindlich gesonnen oder habgierig sind. Schließlich werde gegenüber *renitenten* Beschuldigten besonders deutlich die Rechtslage und auch Entstehungsgrund und -geschichte des Gleichbehandlungsgesetzes erläutert, um so ein Unrechtsbewusstsein zu wecken.

Was die Maßnahmen betrifft, die unternommen werden, um besonders auf die Interessen von Beschuldigten und Opfern eingehen zu können, so ersucht die tschechische Stelle auf Basis der Informationen des Diskriminierungsopfers zunächst die Beschuldigten um Stellungnahme, damit diese ihre Sicht der Lage darstellen können. Auch werden von den österreichischen, tschechischen und kroatischen Stellen Mediationsgespräche angeboten, bei letzterem wurde dieses Angebot jedoch noch nie in Anspruch genommen. Im

Mediationsgespräch achtet die tschechische Stelle darauf, nicht die Interessen einer Partei zu vertreten, sondern die Beziehung der Parteien zu verbessern und überlässt den Beteiligten den Gegenstand der Einigung. Umfassender noch spricht sich die ungarische Stelle dafür aus, die Beteiligten den Einigungsprozess selbst gestalten zu lassen – sie überwacht („quasi-monitors“) jedoch immerhin die praktische Umsetzung der Einigungsergebnisse, wenn eine solche zustande kommt. Außerdem leistet sie Zuarbeit zum Einigungsprozess, indem sie gelegentlich, orientiert an den Interessen der Beteiligten, einen konkreten Einigungsvorschlag macht.

Die GAW geht auf die Beteiligten ein, indem sie ihre Verschwiegenheit betont (ggf. mit Hinweis auf die entsprechende gesetzliche Verpflichtung) und ihnen Kosten erspart, indem sie sowohl eine Örtlichkeit als auch eine_n professionelle_n Moderator_in für ein Gespräch zur Verfügung stellt. Hinsichtlich der/s Betroffenen leistet die GAW auch moralische Unterstützung, indem sie sich mit ihm individuell auseinandersetzt, Ablauf und mögliche Ziele einer Einigung erläutert und „die Aufregung lindert“.

IV. Auswertung

1. Mehr Prävention

Von praktisch allen befragten Gruppen ist zu vernehmen, dass ihnen die Verhinderung von Konflikten wichtiger ist als die gütliche Beilegung. Die bereits betriebene Aufklärungs- und Kampagnenarbeit der ADS scheint also der richtige Weg zu sein, muss aber wohl noch ausgebaut werden. Nach den Umfrageergebnissen bietet sich etwa eine intensiviertere Betreuung der Arbeitgeber_innen und Dienstleister_innen an, um Diskriminierung zu verhindern, bevor sie entsteht.

2. Persönliche Treffen

Den Umfrageergebnissen zu Folge bietet es sich für die ADS an, der Möglichkeit persönlicher Treffen größere Aufmerksamkeit zu schenken als bisher. Besonders deutlich wird dies an dem Fall, indem sich offenbar sowohl Betroffene_r als auch Beschuldigte_r ein persönliches Treffen gewünscht hätten und dies geographisch wie finanziell auch möglich gewesen wäre, und nur aufgrund mangelnder Initiative (der ADS) nicht zustande kam.

Die Praxis der GAW, Betroffene schon im Vorlauf eines solchen persönlichen Treffens zu betreuen, könnte Vorbild für die ADS sein.

3. Neutralität

Die Umfrageergebnisse legen nahe, dass typischerweise Beschuldigten die Neutralität der ADS äußerst wichtig ist – da die ADS zur Erfüllung ihrer Aufgabe als Unterstützerin und Vermittlerin der Mitarbeit Beschuldigter bedarf, muss sie in ihrer Öffentlichkeitsarbeit darauf achten, als unparteiisch wahrgenommen zu werden, insbesondere von den typischerweise Beschuldigten wie z.B. großen Unternehmen.

Auf der anderen Seite ist die Neutralität der ADS den Betroffenen zwar auch sehr wichtig, aber nicht so wichtig wie sie der *Gegenseite* ist – in Einzelfällen wird sie sogar kritisiert. Gegenüber den im konkreten Fall Betroffenen darf die ADS also auch nicht zu abweisend wirken, sondern sollte eher eine Unterstützer-Rolle einnehmen, wie es auch ihrer gesetzlichen Aufgabe entspricht.

4. Diskretion

Die Antworten haben gezeigt, dass weder allen typischerweise Beschuldigten noch allen Betroffenen klar ist, dass der Prozess der gütlichen Einigung an der ADS nicht öffentlich und die ADS selbst zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Da dies jedoch stark im Interesse der Beschuldigten liegt, kann es diese dazu bewegen, an einer gütlichen Einigung mitzuwirken. Auf der anderen Seite kann es die Erwartungen von Betroffenen enttäuschen, wenn die ADS nicht öffentlich in ihrem Sinne Stellung bezieht. Die ADS muss also in ihrer Öffentlichkeitsarbeit und in ihrer Kontaktaufnahme im konkreten Konflikt darauf achten, dass den Beteiligten die Nicht-Öffentlichkeit der gütlichen Streitbeilegung klar wird.

Besonders wichtig ist dies, wenn Beschuldigte bei einer gerichtlichen, also öffentlichen Auseinandersetzung eine Rufschädigung zu fürchten haben.

Auch hier kann der Ansatz der GAW als beispielhaft angesehen werden, dies in der Anfrage an Beschuldigte ausdrücklich und unter Bezugnahme auf die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht klarzustellen.

5. Endgültigkeit

Der in den Antworten deutlich hervorgetretene Wunsch der Betroffenen, den Konflikt schnell und endgültig beizulegen und die beobachtbare unreflektierte Furcht vor Diskriminierungsvorwürfen bei Beschuldigten machen die Endgültigkeit einer gütlichen Beilegung besonders wichtig. Die ADS sollte im konkreten Konflikt die Beteiligten darauf aufmerksam machen, dass eine gütliche Streitbeilegung den Konflikt dauerhaft und schneller als ein Gerichtsverfahren bereinigen kann. Dabei kann es auch hilfreich sein, einen Mustereinigungsvertrag anzubieten, Einigungsvorschläge zu machen und/oder, wie die ungarische Stelle, ein *Quasi-Monitoring* hinsichtlich der Durchführung von erzielten Einigungen anzubieten.

E. Was ist zu beachten auf dem Weg zur gütlichen Einigung?

I. Die Logistik

Das Anstreben einer gütlichen Einigung durch die ADS ist in drei verschiedenen Varianten denkbar:

1. Die ADS könnte Betroffenen und Beschuldigten einen neutralen Boden für ein Treffen bieten und eine_n interne_n oder externe_n Mediator_in bereitstellen, die/der den Parteien hilft, sich in einem persönlichen Gespräch zu einigen.
2. Die ADS könnte in Kooperation mit regionalen Antidiskriminierungsstellen oder regionalen (bspw. städtischen) Antidiskriminierungsbeauftragten ein Treffen der Parteien außerhalb der ADS arrangieren und eine_n externe_n Mediator_in beauftragen bzw. die Kooperationspartner_innen diesbezüglich um Hilfe bitten.
3. Die ADS könnte eine gütliche Einigung über ein schriftliches Verfahren anstreben.

Diese Varianten stehen zueinander grundsätzlich nicht in einem Besser-Schlechter-Verhältnis, sondern variieren lediglich in ihren tatsächlichen, insbesondere finanziellen und personellen Voraussetzungen.

Für eine gütliche Einigung unter der direkten Regie der ADS (1.) müssten beide Beteiligte in Berlin oder Umgebung ansässig bzw. zu einer Reise nach Berlin bereit sein.

Außerdem müsste die ADS ggf. Ressourcen bereitstellen, um die/den Mediator_in zu finanzieren.

Ist dies nicht der Fall, müssten die Beteiligten in gegenseitiger Nähe ansässig bzw. zu einer Reise an einen bestimmten Treffpunkt bereit sein; außerdem müsste es wiederum in der Nähe bzw. an einem geeigneten Treffpunkt eine regionale Antidiskriminierungsstelle geben, die zu einer Kooperation und ggf. zur Übernahme der Kosten bereit ist (2.).

Ansonsten bleibt der ADS noch der Versuch, eine gütliche Einigung schriftlich zu erreichen (3.).

II. Die Gesprächsbereitschaft

Existenzielle Voraussetzung für eine gütliche Streitbeilegung ist die Bereitschaft der Beteiligten, dies zumindest zu versuchen.

Für die Art, wie die ADS mit Betroffenen umgeht, Schreiben an Beschuldigte formuliert und die gütliche Einigung insgesamt orchestriert, ist es hilfreich zu wissen, welche Umstände die Neigung der Beteiligten zu einer gütlichen Einigung beeinflussen. Aus Fällen, die die Verfasser_innen mitbearbeitet haben, wurden einige Faktoren destilliert, deren Einfluss man sich bei Bearbeitung eines Falles bewusst sein sollte. Die folgenden Erwägungen können in Anschreiben integriert werden, um dem Angeschriebenen die Vorteile einer gütlichen Einigung bewusst zu machen.

1. Intention

Wenn Betroffene der Ansicht sind, aus unverschuldeter Abneigung oder willkürlichem Hass diskriminiert worden zu sein, wird ihre Bereitschaft zu einer gütlichen Einigung typischerweise gering sein.

Fallbeispiel 1: Eine Gruppe indischstämmiger Partygänger wurde einer Disko verwiesen. Sie waren der Ansicht, dass der Diskobetreiber rassistisch motiviert handelte. Mit dem Versuch einer gütlichen Einigung waren die Petenten unzufrieden – sie hätten eine (öffentliche An-)Klage bevorzugt.

Auch wenn eine Klage mangels finanzieller Ressourcen ausscheidet, kann insbesondere der Wunsch nach einem persönlichen Treffen stark sein, da die Betroffenen ihre Vorwürfe

gerne äußern möchten.

Liegen die Betroffenen mit ihrer Vermutung richtig, ist die/der Beschuldigte also tatsächlich bspw. rassistisch motiviert, ist auch hier die Chance auf eine gütliche Einigung gering. Insbesondere ein persönliches Treffen wird durch diese Konstellation unwahrscheinlich; liegen die Betroffenen indes falsch, wird die/der mit einem solchen Vorwurf Konfrontierte jedoch in der Regel ein Interesse daran haben, den Vorwurf zu widerlegen. Mit dieser Möglichkeit können Beschuldigte auch motiviert werden, einem Treffen zuzustimmen.

Gehen die Betroffenen indes davon aus, die diskriminierende Haltung, die zur Benachteiligung führte, sei nicht die der/s Beschuldigten, sondern die ihrer/seiner Kunden oder die/der Beschuldigte habe lediglich aus Angst, Sorge oder aufgrund externen Drucks diskriminierend gehandelt, mögen die Betroffenen eher bereit sein, sich mit der anderen Seite außergerichtlich auseinanderzusetzen.

Ein Idealtyp solcher Konstellationen ist das

Fallbeispiel 2: Ein Herr aus Kenia bewarb sich als Interviewer bei einem Unternehmen, das demoskopische Umfragen durchführt. Seine Bewerbung wurde mit der Begründung abgelehnt, die zu interviewenden Personen seien oft unwillig, sich von Personen dunkler Hautfarbe interviewen zu lassen. Dieses demütigende Erlebnis wolle man dem Bewerber ersparen.

In diesem Fall lag der Diskriminierung (mutmaßlich) eine geradezu wohlmeinende Intention zugrunde. In solchen Fällen kann man davon ausgehen, dass die Betroffenen die Benachteiligung zwar nicht hinnehmen, aber zumindest einer gütlichen Einigung eher zugeneigt sind – ebenso die Beschuldigten, wenn eine Benachteiligung ja gerade nicht intendiert war.

Entsprechend auch der Ausgang im Fallbeispiel 2: Auf die Ungesetzlichkeit (und den ebenso demütigenden Charakter) der vorgetragenen Begründung hingewiesen erklärte sich das beschuldigte Unternehmen bereit, sich bei dem Bewerber zu entschuldigen und ihn auch finanziell zu entschädigen.

Auch die Besonderheit, dass die für die Diskriminierung ursächliche Motivation nicht beim beschuldigten Unternehmen selbst, sondern bei Dritten vorlag, mag zu dem schnellen Erfolg beigetragen haben. Ähnliches gilt, wenn die Diskriminierung durch

Kollegen begangen wurde – die/der (gemeinsame) Arbeitgeber_in kann sich hier von den Beschuldigten schlecht repräsentiert fühlen und durchaus gewillt sein, sich durch Kooperationsbereitschaft von diesen abzugrenzen.

Fallbeispiel 3: Der Mitarbeiter einer Sauna hatte seine Kollegen davor gewarnt, sich mit einem Gast zu unterhalten, weil dieser „schwul“ sei. Auf die Ansprache der ADS hin entschuldigte sich das Unternehmen bei dem Petenten und bekundete seine Absicht, die Mitarbeiter im AGG zu schulen.

Fallbeispiel 4: Nachdem sie erzählt hatte, dass sie Muslimin sei, wurde eine Petentin von ihrem Vorgesetzten gemobbt. Auf Anfrage erklärte der Vorstand des Unternehmens seinen Wunsch, die Sache außergerichtlich zu klären und nahm Verhandlungen mit der Petentin auf.

Auch bei unbeabsichtigten, gleichsam versehentlichen Diskriminierungen bestehen gute Chancen auf schnelle Beseitigung und Kompensation. Beispielhaft dafür sind

Fallbeispiel 5: Eine Stelle war nur für eine „Sachbearbeiterin“, nicht jedoch für einen Sachbearbeiter ausgeschrieben worden. Ein Petent fühlte sich diskriminiert und forderte eine Entschädigung. Das Unternehmen erklärte die diskriminierende Ausschreibung mit einem „Büroversehen“ und war zu einer Entschädigung bereit.
und Fallbeispiel 6: Auch ein Thermalbad, das auf seiner Preisliste eine Ermäßigung für Pärchen mit dem Hinweis „Mann und Frau“ versah, änderte diese Auszeichnung, nachdem die ADS auf die Benachteiligung homosexueller Paare hingewiesen hatte.

2. Größe des beschuldigten Unternehmens bzw. der beschuldigten Organisation oder Institution

Ist die/der Beschuldigte ein großes Unternehmen oder eine mächtige Organisation, werden Betroffene davon ausgehen, dass sie es aufgrund der finanziellen Ressourcen des „Gegners“ schwer haben werden, etwaige Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Dies erhöht für die Betroffenen das Interesse an einer wesentlich günstigeren gütlichen Streitbeilegung, die den Konflikt schneller bereinigt. Bei einem persönlichen Treffen unter Aufsicht einer Mediatorin oder eines Mediators haben Betroffene außerdem bessere Chancen, ihre Situation zu schildern und ihre Interessen durchzusetzen, als in einem

Gerichtssaal, wo ihnen womöglich das Verhandlungsteam einer Großkanzlei gegenübersteht.

Andererseits kann die Größe der/s Beschuldigten die Erfolgchancen einer gütlichen Einigung auch erhöhen – je größer ein Unternehmen ist, desto größeren finanziellen Schaden zieht eine Rufschädigung nach sich. Außerdem ist ein finanziell kräftigeres Unternehmen eher in der Lage, einzelnen Betroffenen – ggf. auch nur aus Kulanz – Kompensation zu gewähren, um die größere Gefahr einer Rufschädigung abzuwenden.

Fallbeispiel 7: Einem 80-jährigen wurde anlässlich seines 80ten Geburtstags sein Dispokredit gekündigt. Nach Ansprache durch die ADS gewährte die Bank dem Petenten unverzüglich wieder den Dispokredit.

Fallbeispiel 8: Eine Bank weigerte sich, für eine Person, die aufgrund einer Behinderung unter Betreuung stand, einen Sparbrief zu eröffnen. Nach Ansprache durch die ADS erklärte sich die Bank „selbstverständlich“ bereit, den Sparbrief anzulegen.

Fallbeispiel 9: Eine Bank verweigerte zwei Männern in einer Lebenspartnerschaft den Online-Zugriff auf das gemeinsame Sparbuch, weil dies in den entsprechenden Mustern Einzelpersonen und Ehepaaren vorbehalten war. Nach Ansprache durch die ADS erhielt das Paar den Online-Zugriff problemlos.

Fallbeispiel 10: Ein Musikstudent beklagte sich, man könne sich für eine bestimmte Musikhochschule nur bewerben, wenn man jünger als 27 sei. Nach Ansprache durch die ADS ließ die Hochschule den Studenten nachträglich zu.

Fallbeispiel 11: Einer transidenten Petentin wurde ein Arbeitszeugnis mit geändertem Vornamen verweigert. Außerdem sollte sie die Urkunde ihrer Vornamensänderung beim Abschluss eines Mietvertrages vorlegen. Nach Ansprache des ehemaligen Arbeitgebers und des Vermieters durch ADS änderten beide widerspruchslos ihre Haltung.

Fallbeispiel 12: Einer Muslimin wurde nach der Besichtigung einer Wohnung ein Mietangebot gemacht, dessen Bedingungen allerdings nachträglich verschärft wurden (keine vermierterseitige Renovierung vor Einzug, höherer Mietpreis), nachdem sich andere Mietparteien aufgrund ihrer Verschleierung abfällig äußerten. Nach Ansprache des Vermieters durch die ADS wurde der Petentin die

Wohnung zu den ursprünglichen Konditionen angeboten.

Fallbeispiel 13: Ein 60-jähriger bewarb sich für eine Tätigkeit im Lager eines Supermarktes. Im Vorstellungsgespräch wurde ihm signalisiert, er sei aufgrund seines „hohen“ Alters für die Stelle ungeeignet. Nach Ansprache der Geschäftsleitung durch die ADS entschuldigte sich diese beim Petenten und bot ihm an, die Tätigkeit auszuprobieren.

Fallbeispiel 14: Während allen zeitgleich mit ihr eingestellten Arbeitnehmerinnen die Option auf Verlängerung des ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnisses gewährt wurde, wurde einer Schwangeren diese Option versagt. Nach Ansprache der Geschäftsleitung durch die ADS erhielt auch die Petentin die Option auf Verlängerung.

Fallbeispiel 15: Ein muslimisches Mädchen wurde für ein Praktikum in einem Kindergarten abgelehnt, da sie sich weigerte, hierfür ihr Kopftuch abzulegen. Nach Ansprache durch die ADS begründete der Kindergarten zwar seine Haltung damit, Spannungen unter den Kindern, die den unterschiedlichsten Kulturkreisen entstammten, verhindern zu wollen. Letztlich bot er dem Mädchen jedoch den Praktikumsplatz – auch mit Kopftuch – an.

Dennoch gilt, wie auch aus der Umfrage hervorgeht, dass ein großes Unternehmen – zumindest für Arbeitnehmer_innen – eigene Strukturen hat, um Diskriminierungsvorwürfe zu behandeln und tendenziell auch dazu geneigt ist, diese zu nutzen.

Ein kleines oder mittelständisches Unternehmen, das nicht über solche Strukturen verfügt, ist dagegen wohl eher gesprächsbereit: In solchen Betrieben ist die/der Einzelne grundsätzlich wichtiger für den gesamten Betriebsablauf, denn sie/er kann die Effektivität der Arbeit, das Betriebsklima u.ä. stärker beeinflussen.

3. Rechts- und Machtverhältnis zwischen Beschuldigten und Betroffenen

Wenn der/die Beschuldigte Arbeitgeber_in der Betroffenen ist, werden Betroffene daran interessiert sein, den Streit nicht durch ein Gerichtsverfahren eskalieren zu lassen, um ihren Arbeitsplatz nicht zu gefährden. Wenn sie sich also überhaupt gegen die Diskriminierung wehren wollen, geht der naheliegende Schritt nicht zum Gericht,

sondern zu einer gütlichen Einigung.

Es kann jedoch sein, dass Betroffene, auch wenn sie die ADS um Hilfe bitten, sich in Sorge vor Viktimisierung (vgl. aber § 16 AGG) kein Herantreten der ADS an den/die Arbeitgeber_in wünschen. Diese Sorge muss von der ADS im Rahmen der gütlichen Streitbeilegung ernst genommen werden. Wenn die/der Arbeitnehmer_in trotz dieser Sorge das Verfahren einleitet, ist der/m Arbeitgeber_in besonders deutlich zu machen, dass es der/m Betroffenen nicht um eine öffentliche Skandalisierung geht, sondern diese/r vielmehr den Arbeitsplatz behalten, im eigenen Interesse sowie im Interesse des Unternehmens kein Aufsehen erregen und gleichzeitig diskriminierungsfrei behandelt werden will; so kann möglicherweise eine Maßregelung schon im Vorhinein verhindert werden.

Dass die erwähnte Sorge durchaus berechtigt ist, demonstrieren eindrucksvoll

Fallbeispiel 16: Ein Arbeitnehmer hatte sich wegen Mobbings in seinem Betrieb bei der ADS beschwert. Daraufhin wurde ihm gekündigt. Die ADS konnte lediglich im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens darauf hinweisen, dass ein Arbeitnehmer wegen seiner Beschwerde bei der ADS nicht gemäßregelt werden darf.

und

Fallbeispiel 17: Ein asiatischer Trainee sollte nicht weiterbeschäftigt werden, da das Unternehmen eher „deutsche Mitarbeiter“ wünsche. Als der Trainee sich daraufhin bei der ADS beschwerte, wurde ihm gekündigt.

Diese Überlegungen gelten entsprechend für alle Dauerschuldverhältnisse und insbesondere auch für das Mieter_in-Vermieter_in-Verhältnis, denn der/m Vermieter_in steht mit der Kündigung des Mietvertrags aufgrund des Vorwurfs ein zweifellos illegales, aber selten nachprüfbares und äußerst einschneidendes Druckmittel zur Verfügung.

Befinden sich Betroffene und Beschuldigte jedoch in einem Kunden-Dienstleister_in-Verhältnis, hat die/der Beschuldigte weniger Macht über die/den Betroffenen – das einzige Mittel, die Rufschädigung zu verhindern, die ein öffentliches gerichtliches Verfahren mit sich bringt, besteht also darin, auf die/den Betroffenen zuzugehen.

4. Erfolgsaussichten einer Klage

Sind die Erfolgsaussichten einer Klage hoch, sind insbesondere die Anspruchsvoraussetzungen gut beweisbar, verringert dies eventuell das Interesse der Betroffenen an einer gütlichen Streitbeilegung. Schließlich können sie dann ihre Forderung im Klageweg auch gegen den Willen der Beschuldigten in vollem Umfang geltend machen. Da eine gut beweisbare Forderung aber auch die Erfolgchancen einer gütlichen Einigung erhöht und viele Hürden den Weg zum Gericht erschweren (s.o. und AGG-Gesetzesbegründung), wird die/der Betroffene dennoch in vielen Fällen eine gütliche Streitbeilegung vorziehen.

Für Beschuldigte erhöhen gute Erfolgsaussichten einer Klage die Bereitschaft, an einer gütlichen Einigung mitzuwirken, da sie die Möglichkeit bietet, der zu erwartenden Verurteilung zuvor zu kommen, s.o. *Fallbeispiele 5, und 6*.

Sind die Erfolgsaussichten gering, etwa weil keine Beweise oder zumindest Indizien (vgl. § 22 AGG) vorhanden sind, kann die/der Betroffene vor Gericht kaum etwas erreichen, während sie/er bei einer gütlichen Einigung zumindest eine Entschuldigung, möglicherweise auch mehr erwarten kann.

Fallbeispiel 18: Ein Mann und seine Freunde indischer Herkunft wurden vom Aufsichtspersonal eines Clubs aufgefordert, diesen zu verlassen, da die anderen Gäste ihre Anwesenheit nicht schätzten. Da das Personal jedoch nicht direkt Bezug zur Hautfarbe der Männer herstellte, wäre eine rassistische Diskriminierung vor Gericht wohl schwer zu beweisen gewesen. Nach Vermittlung durch die ADS erhielt der Mann immerhin eine Entschuldigung und Freikarten für die Diskothek.

Auch eine rechtlich wie faktisch komplexe Lage, die in der Regel ein längeres und damit zeit- und kostenaufwendigeres Gerichtsverfahren bedeutet, ist für die/den typischerweise sozioökonomisch unterlegenen Betroffenen ein weiterer Grund, eine gütliche Streitbeilegung dem Gerichtsgang vorzuziehen, da sie die Asymmetrie zwischen den Beteiligten verstärkt. Während „kleine“ Beschuldigte aus finanziellen Gründen eine gerichtliche Auseinandersetzung scheuen mögen, und eine komplexe Lage ihre Gesprächsbereitschaft daher positiv beeinflussen kann, werden „große“ Beschuldigte darin in der Regel die Chance sehen, ihre materielle Überlegenheit auszuspielen. In

unkomplizierten Angelegenheiten, die Laien und Presse (!) tendenziell besser zugänglich und leichter zu beweisen sind, sind Unternehmen oder Organisationen schneller bereit, Zugeständnisse zu machen, um den Kunden oder die Kundin nicht zu verlieren und/oder eine Rufschädigung zu vermeiden (s.o. *Fallbeispiele 5, und 6.*)

F. Anreize für eine gütliche Einigung

I. Schnelligkeit, Diskretion und Partizipation als Argumente für eine gütliche Streitbeilegung

Stehen Betroffene und/oder Beschuldigte einer gütlichen Einigung skeptisch gegenüber oder verweigern sie diese gar, so sollte auf die Vorteile gegenüber dem klassischen Gerichtsverfahren aufmerksam gemacht werden: So kann eine gütliche Einigung in der Regel schneller und kostengünstiger als ein Gerichtsverfahren abgeschlossen werden und besser auf die individuellen Bedürfnisse der Parteien zugeschnitten werden, als dies die Justiz vermag: Vereinbarungen können informell abgefasst und eventuelle Treffen können in der Nähe des Wohnorts der Beteiligten organisiert werden. Besonders für finanziell schwache Beteiligte kann dies von großem Vorteil sein.

Außerdem verläuft eine gütliche Streitbeilegung durch die ADS diskret – im Gegensatz zu einem öffentlichen Gerichtsverfahren muss die/der Beschuldigte also keinen Rufschaden fürchten.

Auch ist die psychologische Belastung der Beteiligten auf Grund der schnelleren Regelung des Konflikts geringer. Im Falle von Mediationsverfahren können sogar durch das persönliche Gespräch Feindseligkeiten abgebaut und der Standpunkt der Gegenseite besser verstanden werden.

Die Parteien bestimmen alle Schritte des Verfahrens; die ADS kann nicht ohne deren Einverständnis handeln (vgl. § 28 Absatz 1 2. Halbsatz AGG). Die gemeinsam gefundene Lösung wird in der Regel auf höhere Akzeptanz als ein fremdbestimmtes Urteil treffen – so können Konflikte in einem frühen Stadium, d.h. auf einer niedrigen Eskalationsstufe, endgültig beigelegt werden. In kleineren Unternehmen, (z.B. Familienbetrieben), ist es erfahrungsgemäß besonders wichtig, dass man sich im Rahmen einer gütlichen Einigung persönlich treffen und auf Augenhöhe miteinander reden kann – nicht als Ankläger_in

und Angeklagte_r.

Insbesondere für Betroffene kann eine gütliches Einigungsverfahren größere, weil individuell zugeschnittene Satisfaktion bewirken: Neben bloßer Entschädigung in Geld kann ein Resultat der gütlichen Einigung insbesondere eine Entschuldigung sein.

Nicht zuletzt verlieren Betroffene durch den Versuch einer gütlichen Einigung nichts: Scheitert sie, steht ihnen nach wie vor der Gerichtsweg offen. Dabei ist jedoch besonders auf die einschlägigen Klageerhebungsfristen zu achten (in einer arbeitsrechtlichen Sache bspw. § 61b ArbGG).

Damit die/der Beschuldigte eine gütliche Einigung in Betracht ziehen kann, muss sie/er davon ausgehen können, dass die ADS nicht vorverurteilt. Besteht die Sorge (etwa aufgrund besonders scharfer Vorwürfe), dass sich die/der Beschuldigte in eine Verteidigungsposition gedrängt fühlt, kann die Unparteilichkeit der ADS auch expliziert werden.

Verweigern sich Beschuldigte kategorisch, ist ein Hinweis auf frühere erfolgreiche Klagen nützlich: Wurden in ähnlichen Fällen hohe Entschädigungssummen gezahlt, die auch für den aktuellen Fall wahrscheinlich sind, kann dies Beschuldigte motivieren, am gütlichen Verfahren mitzuwirken. Gegebenenfalls kann auch darauf hingewiesen werden, dass Betroffene sich an die Medien wenden könnten, wenn es zu einem Gerichtsverfahren käme. Dies ist indes nicht zu empfehlen, solange Beschuldigte sich noch nicht abweisend gezeigt haben, da es eine Drohkulisse aufbaut, die sich als kontraproduktiv erweisen kann. Über diese komprimierte Darstellung hinaus kann auch auf die weitergehenden Ausführungen unter E. II. zurückgegriffen werden, um die Beteiligten vom Nutzen einer gütlichen Streitbeilegung zu überzeugen.

II. Obligatorisches Schlichtungsverfahren

Gemäß § 15a Abs. 1, Nr. 4 EGZPO können die Bundesländer durch Landesgesetz obligatorische Schlichtungsstellen einrichten, vor denen im Fall von Ansprüchen nach Abschnitt 3 AGG erst ein Versuch der gütlichen Einigung gemacht werden muss, bevor eine Klage erhoben werden kann.

Bayern (Art. 1 Nr. 4 BaySchlG), Niedersachsen (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 NSchlG), Schleswig-

Holstein (§ 1 Nr. 1 LSchliG SH) und Nordrhein-Westfalen (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 GüSchlG NRW) haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, nicht jedoch das Saarland (§ 37a AGJusG SAA), Brandenburg (§1 BbgSchlG), Baden-Württemberg (§ 1 SchlG BW), Rheinland-Pfalz (§ 1 SchlG RP), Sachsen-Anhalt (§ 34a SchStG) und Hessen (§ 1 SchlichtG HE). Die übrigen Länder haben die Befugnis nach § 15a Abs. 1 EGZPO generell nicht wahrgenommen, also auch nicht in Bezug auf Nr. 4.

Je nach Wohnort der Beteiligten kann auf die Verpflichtung zu einem gerichtlichen Schlichtungsverfahren vor Erhebung einer Klage hingewiesen werden. Die Kosten dieses Verfahrens (i.d.R. 40-100€) und seine verpflichtende Natur können Anreize sein, sich zunächst am (kostenlosen) Streitbeilegungsverfahren der ADS zu beteiligen.

G. Ein Wegweiser durch das gütliche Einigungsverfahren der ADS

I. Grundsätzliche Zugänglichkeit des Konflikts zu einer gütlichen Einigung

Kritische Prüfungspunkte:

Es gibt eine_n Betroffene_n und eine_n Beschuldigte_n, die sich auf etwas einigen könnten []

Der/die Petent_in fühlt sich aufgrund eines Merkmals des § 1 AGG diskriminiert []

Der/die Petent_in hat (noch) nicht mit dem Ziel eines Urteils Klage erhoben []

Weiterführende Prüfungspunkte:

Der/die Petent_in hat überhaupt (noch) nicht Klage erhoben []

Der/die Petent_in hat mit dem Ziel eines Vergleichs Klage erhoben []

Zunächst ist grundsätzlich festzustellen, ob eine gütliche Einigung im Interesse der Petentin bzw. des Petenten liegt. Dies wird in der Regel der Fall sein, wenn sich ein_e wie auch immer Benachteiligte_r über eine_n Benachteiligende_n beschwert. In Fällen, in denen die Petentin oder der Petent jedoch nicht selbst benachteiligt wurde, sie/er vielmehr eine abstrakte Diskriminierung zur Anzeige bringt und es daher keine_n

konkrete_n Betroffene_n gibt, wird eine gütliche Einigung mangels Beteiligter, die sich auf etwas einigen könnten, sinnlos.

Fallbeispiel 6: Ein Petent wies in seiner Beschwerde auf eine diskriminierende Preisliste eines Thermalbads hin, die nur gemischtgeschlechtlichen, nicht aber gleichgeschlechtlichen Paaren einen „Pärchen“-Rabatt auf den Eintritt gewährte.

Der Petent war hier selbst nicht benachteiligt worden, sondern erfüllte nur seine „Bürgerpflicht“, indem er rechtswidriges Handeln anzeigte. Es gab also keinen zweiseitigen Konflikt, den man hätte gütlich beilegen können.

Eine gütliche Einigung ist ebenfalls zum Scheitern verurteilt, wenn ein_e Petent_in bereits Klage erhoben hat, sich also entschieden hat, sein Recht gerichtlich durchzusetzen und der ADS lediglich davon Bescheid gibt. Eine Ausnahme gilt, wenn die Klage für die/den Betroffenen bloß ein Druckmittel darstellt, um zu einem Vergleich zu finden: dann ist schließlich eine gütliche Einigung anvisiert, und die ADS kann dabei helfen, diese zu erreichen. Ähnliches gilt in Fällen, die zwar noch nicht vor Gericht gelandet – aber anderweitig eskaliert sind: Je verhärteter die Fronten, desto steiniger der Weg zu einer gütlichen Einigung.

Auch wenn die/der Petent_in die ADS darum bittet, sie/ihn bei einer noch einzureichenden Klage zu unterstützen, ist der Weg zur gütlichen Einigung noch nicht völlig versperrt – die ADS sollte hier sicher gehen, dass sich die/der Betroffene darüber im Klaren ist, welche Risiken sie/er mit einer Klage eingeht und welche Vorteile eine gütliche Einigung bietet; außerdem ist ihr/m mitzuteilen, dass die ADS nicht anwaltlich begleiten kann.

Kann dem Beschwerdeanliegen durch eine gütliche Streitbeilegung genüge getan werden, stellt sich als nächstes die Frage nach der Vollständigkeit der Informationen und der rechtlichen Relevanz des angezeigten Verhaltens.

II. Einholung ausreichender Informationen

Kritische Prüfungspunkte:

Die ADS hat genügend Informationen, um eine Diskriminierung zu bejahen/verneinen []

→ wenn nicht, um mehr Informationen bitten

Nun ist zu bewerten, ob die Beschwerde der Petentin bzw. des Petenten ein Tätigwerden der ADS erlaubt.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn nach den Angaben der Petentin oder des Petenten davon auszugehen ist, dass das AGG ihr/m aufgrund der behaupteten Diskriminierung Ansprüche verleiht. Aber auch, wenn dies – etwa aufgrund eines betroffenen Lebensbereichs außerhalb des § 2 AGG – nicht der Fall ist, sollte die ADS für die Petentin oder den Petenten tätig werden. Erforderlich ist lediglich, dass die/der Petent_in sich wegen einem der in § 1 AGG aufgeführten Gründe diskriminiert fühlt.³⁹ Liegt tatsächlich eine AGG-relevante Diskriminierung vor, ist die Verhandlungsposition des Petenten oder der Petentin jedoch besser.

Zunächst sollte man sich also fragen, ob die Beschwerde ausreichend Angaben enthält, um eine Diskriminierung bejahen oder verneinen zu können, insbesondere zu der diskriminierenden Behandlung und dem fraglichen Lebensbereich. Wenn nicht, kann das folgende Muster als Orientierung für ein Schreiben an den Petenten oder die Petentin mit der Bitte um mehr Informationen dienen:

*„Sehr geehrte/r Frau/Herr XY,
wir danken Ihnen für Ihre Anfrage und das uns damit entgegengebrachte Vertrauen.
Wir halten es nach Ihren Darstellungen für nicht ausgeschlossen, dass Sie Opfer einer Diskriminierung nach dem AGG geworden sind. Wir bitten Sie, uns Ihre Situation noch detaillierter zu schildern.
Aktuell erscheint es uns zumindest möglich, dass [die benachteiligende Handlung] eine Diskriminierung darstellt, aufgrund derer das AGG Ihnen Ansprüche auf Beseitigung und Unterlassung sowie eventuell auf Disziplinarmaßnahmen, Schadensersatz und Entschädigung verleiht. Wir können Ihnen anbieten, [den Beschuldigten] abstrakt zu einer Stellungnahme hinsichtlich ihrer Situation aufzufordern.
Dazu benötigen wir zunächst Ihr ausdrückliches Einverständnis für die Weiterleitung Ihrer Daten. Dieses können Sie uns gerne per E-Mail erteilen.*

Wir möchten Sie jedoch darauf hinweisen, dass wir wesentlich besser in der Lage sind, Ihnen zu

³⁹ BT-Drucksache 16/1780, S. 50.

helfen, wenn Sie uns vorher die Möglichkeit geben, Ihre Situation rechtlich besser einzuschätzen. Dazu benötigen wir jedoch mehr Informationen über das Geschehen.

[Konkrete Fragen]

Wir möchten insbesondere darauf hinweisen, dass Sie Ihre Ansprüche gemäß §§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG innerhalb von 2 Monaten nach der benachteiligenden Handlung geltend machen müssen. [Angabe des Datums der Verfristung im konkreten Fall, sofern Angabe möglich]

Für Rückfragen stehen wir Ihnen natürlich jederzeit zur Verfügung, entweder per E-Mail unter [xy]@ads.bund.de oder telefonisch unter [xy].

*Mit freundlichen Grüßen,
XYZ“*

Für eine rechtliche Würdigung verweisen wir auf den ADS-Ratgeber „Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung“.

Die unterschiedlichen Ergebnisse der rechtlichen Würdigung müssen bei der Rückmeldung an den Patenten berücksichtigt werden.

III. Rechtliche Würdigung und Rückmeldung an den Patenten

Kritische Prüfungspunkte:

Es liegt eine AGG-relevante Diskriminierung vor []

→ wenn nicht, entsprechende Rückmeldung mit Angebot der Einholung einer Stellungnahme

→ wenn ja, entsprechende Rückmeldung mit Aufklärung über Ansprüche und Angebot des Versuchs einer gütlichen Einigung

Weisen die Indizien darauf hin, dass keine rechtlich relevante Diskriminierung vorliegt, ist dies dem Patenten oder der Patentin mitzuteilen, zusammen mit dem Angebot, die/den Beschuldigte_n dennoch zu einer Stellungnahme aufzufordern.

*„Sehr geehrte/r Frau/Herr XY,
wir danken Ihnen für Ihre Anfrage und das uns damit entgegengebrachte Vertrauen/wir haben ihr/e/n Fax/E-Mail/Brief vom [00.00] erhalten und danken für die weiteren Informationen.*

Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass die Behandlung, die Sie erfahren mussten, keine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellt.

Das bedeutet indes nicht, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) nicht tätig werden kann.

Wir können Ihnen anbieten, [den Beschuldigten] zu einer Stellungnahme aufzufordern. Wir können außerdem versuchen, eine gütliche Streitbeilegung herbeizuführen. Eine solche Einigung würde zunächst die [die Beseitigung der Behandlung] zum Ziel haben. Darüber hinaus könnten wir eine

Entschuldigung anstreben. Bitte teilen Sie uns diesbezüglich Ihre Wünsche mit.

[ggf. Hinweis darauf, dass die ADS selbst den Petenten nicht wirksam vor Maßregelung schützen kann]

Außerdem benötigen wir Ihr ausdrückliches Einverständnis für die Weiterleitung Ihrer Daten, welches Sie uns gerne an per E-Mail an [xyz]@ads.bund.de erteilen können.

Mit freundlichen Grüßen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes.“

Scheint indes nach der rechtlichen Würdigung eine Diskriminierung nach dem AGG vorzuliegen, ist die/der Betroffene über seine möglichen Ansprüche zu informieren.

„Sehr geehrte/r Frau/Herr XY,

wir danken Ihnen für Ihre Anfrage und das uns damit entgegengebrachte Vertrauen/wir haben ihr/e/n Fax/E-Mail/Brief vom [00.00.] erhalten und danken für die weiteren Informationen.

[Rechtliche Würdigung, insbesondere Information über die resultierenden Ansprüche, die Wahrheit der angegebenen Informationen vorausgesetzt]

Wir können Ihnen anbieten, [den Beschuldigten] zu einer Stellungnahme aufzufordern. Wir können außerdem versuchen, eine gütliche Streitbeilegung herbeizuführen. Eine solche Einigung würde zunächst [die Beseitigung der Diskriminierung] zum Ziel haben. Außerdem könnten wir eine Entschuldigung anstreben, sowie, wenn Sie dies möchten, Schadensersatz (Ersatz für finanzielle Schäden) und/oder Entschädigung. Bitte teilen Sie uns diesbezüglich Ihre Wünsche mit.

[Nochmaliger Hinweis auf das konkrete Verfristungsdatum]

[ggf. Hinweis darauf, dass die ADS selbst den Petenten nicht wirksam vor Maßregelung schützen kann]

Außerdem benötigen wir Ihr ausdrückliches Einverständnis für die Weiterleitung Ihrer Daten, welches Sie uns gerne per E-Mail an [xyz]@ads.bund.de erteilen können.

Mit freundlichen Grüßen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes.“

Die so eingeholten Präferenzen der/s Betroffenen sind im nächsten Schritt zu berücksichtigen.

IV. Kontakt mit dem Beschuldigten

Ab hier werden die Möglichkeiten zu divers, um sie sinnvoll schematisch behandeln zu können. Deswegen können hier nur einige wenige grobe Richtlinien aufgestellt werden,

die im Wesentlichen den Punkten C.III.5., D.IV., E.II. und F.I. entnommen sind:

- In ihrem ersten Schreiben an die/den Beschuldigte_n muss die ADS diese_n davon überzeugen, dass sie nicht die Interessenvertreterin der/s Betroffenen ist, sondern eine neutrale Moderatorin.
 - o Dazu gehört, dass sie die vorgebrachten Vorwürfe als die der/s Betroffenen kennzeichnet und ihre gesetzlich auferlegte Neutralität betont.
- Außerdem sollte die ADS bereits im ersten Schreiben auf die zahlreichen Vorteile einer gütlichen Einigung hinweisen, insbesondere die Diskretion.
- Eine kategorische Ablehnung einer gütlichen Einigung durch die/den Beschuldigten darf die ADS nicht einfach hinnehmen. Sie muss die ihr zur Verfügung stehenden Druckmittel (s.o. F.) nutzen, um die/den Betroffenen unterstützen – dies kann natürlich nur insoweit gelten, als die ADS keinen Grund hat, das Vorbringen der/s Betroffenen in Zweifel zu ziehen.
- Falls ein zweites Schreiben nötig wird, sollten sich der Ton und die Höhe der vorgebrachten Forderungen am Ergebnis der rechtlichen Würdigung orientieren.
 - o Dabei kann die ADS umso offensiver und selbstbewusster auftreten, je beweisbarer die Vorwürfe, besser die Klageaussichten und schwerwiegender die behaupteten Diskriminierungen sind.
- Unter Berücksichtigung der Ausführungen unter E.II. kann und sollte einzelfallbasiert auf Befürchtungen und Hoffnungen der Betroffenen und Beschuldigten eingegangen werden.

H. Musterentwurf für ein Abschlussdokument einer gütlichen Streitbeilegung

Die folgenden Punkte II. a.-f., III.a.-e., IV. und V. sind optional, und, sofern unzutreffend, wegzulassen. Um nicht formal unwirksam zu sein, muss der Vertrag, sofern er V. enthält, notariell beurkundet werden, §794 Abs. 1 Nr. 5 ZPO.

Vereinbarung

zwischen

Frau/Herrn _____ und

Frau/Herrn/X, vertreten durch Frau/Herrn

(„Parteien“):

- I. Im Rahmen eines gütlichen Einigungsverfahrens bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde folgender Sachverhalt besprochen:

[Neutrale Darstellung des Sachverhalts, aufgrund dessen sich der Betroffene diskriminiert fühlte]

- II. Die verschiedenen Standpunkte wurden unter Einbeziehung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwischen beiden Parteien ausgetauscht.

- III. Auf Grundlage dieses Sachverhalts vereinbaren die Parteien hiermit Folgendes:

- a. Frau/Herr/X gibt zu, *[die benachteiligende Behandlung begangen zu haben]*
- b. Frau/Herr/X entschuldigt sich für sein Verhalten.

c. Frau/Herr/X schließt mit Frau/Herrn folgenden Vertrag:
[hier kann auf einen eventuell abzuschließenden Vertrag Bezug genommen werden, bspw. einen Mietvertrag, Arbeitsvertrag, Dienstleistungsvertrag]

d. Frau/Herr/X leistet an Frau/Herrn

[ggf.: ohne Anerkennung einer Rechtspflicht]

Schadensersatz/Entschädigung in Höhe/Form von ??€/xy.

e. Die Parteien verzichten auf die Geltendmachung sämtlicher Ansprüche, die aus dem hier gegenständlichen Sachverhalt resultieren.

IV. Die Parteien bewahren absolute Verschwiegenheit über den Inhalt des Einigungsverfahrens, insbesondere gegenüber Presse und Medien, aber auch gegenüber Freunden und Verwandten.

a. Von der Schweigepflicht ausgenommen sind lediglich Äußerungen gegenüber dem Ehe- oder Lebenspartner und gesetzlichen Erben erster und zweiter Ordnung im Sinne von §§ 1924f. BGB.

b. Die Unterzeichner versichern, dass die in III.a. erwähnten Personen ebenso Verschwiegenheit bewahren wie die Unterzeichner selbst.

c. Bewahren die erwähnten Personen keine Verschwiegenheit, gilt die Schweigepflicht als vom Unterzeichner verletzt.

d. Im Falle der Verletzung der Schweigepflicht leistet die vertragsbrüchige Partei eine Vertragsstrafe in Höhe von € an die andere Partei. Die Wirksamkeit der anderen Vertragsbestimmungen wird durch die Verletzung nicht berührt.

e. Die Verschwiegenheitspflicht lässt das Recht jeder Partei, diesen Vertrag gerichtlich durchsetzen zu lassen, unberührt.

V. Im Falle der Verletzung der Verpflichtung aus II.d.e. leistet die vertragsbrüchige Partei eine Vertragsstrafe in Höhe von € an die andere Partei.

VI. Die Vertragsparteien unterwerfen sich der sofortigen Vollstreckung.

Ort, Datum, Unterschrift

.....

Ort, Datum, Unterschrift

.....