

Handreichung:

Beratungsvereinbarungen, Einwilligungen und Vollmachten – was benötigt eine Beratungsstelle?

Einleitung

Beratungsstellen benötigen verschiedene Befugnisse, um die Interessen der ratsuchenden Person vertreten und durchsetzen zu können. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Beratungsstelle gegenüber Dritten tätig wird, Informationen einholt oder weitergibt, Ansprüche geltend macht oder personenbezogene Daten verarbeitet. Welche Befugnisse hierfür erforderlich sind, hängt von der jeweiligen Tätigkeit und dem angestrebten Ziel ab.

In der Beratungspraxis werden unterschiedliche Begriffe und Dokumente, wie z. B. die „Vereinbarung über den Beratungsauftrag“, eine „Schweigepflichtentbindung“ oder eine Datenschutzvereinbarung häufig unter dem Sammelbegriff „Vollmacht“ zusammengefasst. Dabei handelt es sich jedoch um rechtlich unterschiedliche Instrumente mit jeweils eigenen Voraussetzungen und Wirkungen.

Nicht jede Handlung der Beratungsstelle erfordert also eine Vollmacht im juristischen Sinne.

Für die rechtssichere Gestaltung der Beratungsarbeit ist es wichtig, zwischen einer Vollmacht im juristischen Sinne und verschiedenen anderen Erklärungen der ratsuchenden Person zu unterscheiden. Eine juristische Vollmacht berechtigt die Beratungsstelle dazu, rechtsgeschäftliche Erklärungen im Namen der ratsuchenden Person abzugeben oder entgegenzunehmen. Daneben gibt es zahlreiche Konstellationen, in denen die Beratungsstelle zwar im Interesse der ratsuchenden Person tätig wird, hierfür aber keine rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht benötigt.

Diese Handreichung stellt die verschiedenen in der Beratungspraxis relevanten Instrumente vor, erläutert deren jeweilige Funktion und gibt Empfehlungen für ihren Einsatz.

Dabei werden zunächst die rechtliche Vollmacht und ihre Besonderheiten dargestellt (Kapitel I). Anschließend werden Beratungsvereinbarungen (Kapitel II), Nachweise der Legitimation gegenüber Dritten (Kapitel III), Einwilligungen zur Informationsweitergabe (Kapitel IV und V) sowie datenschutzrechtliche Einwilligungen behandelt (Kapitel VI). Abschließend werden die besonderen Anforderungen und Risiken juristischer Vollmachten erläutert (Kapitel VII) und Empfehlungen für eine möglichst praxistaugliche und rechtssichere Gestaltung der Beratungsarbeit gegeben (Kapitel VIII).



Inhalt

I. Wann braucht es eine Vollmacht im juristischen Sinne?	4
II. Beratungsvereinbarungen	5
III. Nachweis der Legitimation der Beratungsstelle nach außen	7
IV. Einwilligungen zur Informationsweitergabe	8
V. Besonderheiten bei Anstellung von Berufs- geheimnisträger*innen als Berater*innen	9
VI. Informationen über und Einwilligung in Datenverarbeitungen	11
VII. Beachtenswertes für juristische Vollmachten	12
1. Schriftliche Vollmacht als Nachweis der Vertretungsbefugnis	12
2. Lückenlose Kette von Bevollmächtigungen im Original	13
3. Typische Fehler bei Vollmachten und wie sie vermieden werden können	14
4. Ende der Vollmacht	15
VIII. Empfehlung: Keine juristische Vollmacht; Geltendmachung mit Unterschrift der ratsuchenden Person	16
IX. Zusammenfassung	17

I. Wann braucht es eine Vollmacht im juristischen Sinne?

Unter Vollmacht wird umgangssprachlich die Erlaubnis verstanden, etwas für eine andere Person zu tun.

Die juristische Bedeutung des Wortes ist allerdings wesentlich enger. Unter „Vollmacht“ ist juristisch die Erteilung von Vertretungsmacht zu verstehen. Vertretungsmacht bedeutet, dass eine Person (Stellvertreter*in) Erklärungen, die eine Rechtsfolge herbeiführen sollen, mit Wirkung für eine andere Person (vertretene Person) abgeben und empfangen kann.

“ Eine Vollmacht ist nur im Falle einer juristischen Vertretung notwendig – wer selbst unterschreibt, muss nicht vertreten werden.

Für Handlungen oder Erklärungen für eine andere Person, die keine direkte Rechtsfolge auslösen, kommt rechtliche Stellvertretung und damit auch eine rechtliche Vollmacht nicht in Betracht.

Im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung ist eine Vollmacht im juristischen Sinne nur dann notwendig, wenn die Geltendmachung von AGG-Ansprüchen durch die Beratungsstelle in Vertretung der ratsuchenden Person unterzeichnet wird, sowie für die Vertretung in außergerichtlichen Verfahren, z. B. in Widerspruchsverfahren, oder bei der Vertretung bei Vertragsverhandlungen.¹ Wenn Beratungsstellen die Geltendmachung oder andere rechtliche Schreiben hingegen nur gemeinsam mit der ratsuchenden Person vorbereiten, die ratsuchende Person aber selbst unterschreibt, bedarf die Beratungsstelle keiner Vollmacht im juristischen Sinne.²

Es ist zu empfehlen, dass Beratungsstellen auf die oben genannten rechtlich verbindlichen Erklärungen für die ratsuchende Person verzichten. Im letzten Teil dieser Handreichung sind einige der Problemfelder juristischer Vollmachten erläutert, die zu dieser Empfehlung führen. Hinzu kommt, dass die Vertretung häufig eine Rechtsdienstleistung darstellt, zu deren Erledigung wegen des Rechtsdienstleistungsgesetzes nicht alle Beratungsstellen befugt sind.³

Wenn Beratungsstellen dieser Empfehlung folgen, benötigen sie für die Beratung keine Vollmacht im juristischen Sinne.

¹ Sollte eine Beratungsstelle anbieten, Ratsuchende auch bei Vertragsabschlüssen, z. B. Vergleichsvereinbarungen, zu vertreten, ist hierfür eine Vollmacht notwendig. Für bloße Gespräche mit der Gegenseite, in denen eine Beratungsstelle keine verbindlichen Erklärungen für die ratsuchende Person abgibt, ist keine Vollmacht im rechtlichen Sinne erforderlich. Üblicherweise sind Vertragsabschlüsse nicht Teil der Antidiskriminierungsberatung und werden daher im Folgenden außen vorgelassen. Die Beistandschaft nach AGG erfordert keine Vollmacht (siehe auch die Handreichung zu Rechtsdienstleistungen, abrufbar unter <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (zuletzt abgerufen am 21. August 2026)).

² Siehe Genauerer weiter hinten unter VII.

³ Siehe zur Befugnis zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen die Handreichung des advd zu diesem Thema, abrufbar unter <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/7/3/handreichung-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (zuletzt abgerufen am 21. August 2026).

II. Beratungsvereinbarungen

Beratungsvereinbarungen verdeutlichen die Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung durch die Beratungsstelle. Manche Beratungsstellen bezeichnen eine solche Vereinbarung als „Vollmacht“. Treffender sind jedoch Bezeichnungen wie „Auftragsvereinbarung“ oder „Beratungsvereinbarung“.

Häufig wird darin festgehalten, dass Informationen nur nach vorheriger Absprache weitergegeben werden und die Beratungsstelle ausschließlich im Auftrag sowie in Abstimmung mit der ratsuchenden Person handelt.

Eine Beratungsvereinbarung ist somit ein internes Dokument, das der Klärung und Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Beratungsstelle und ratsuchender Person dient.

Die konkrete Ausgestaltung einer Auftragsvereinbarung bzw. Beratungsvereinbarung kann von Beratungsstelle zu Beratungsstelle unterschiedlich sein. Sie orientiert sich an den jeweiligen Rahmenbedingungen, Zielgruppen, Arbeitsweisen und rechtlichen Anforderungen der Beratungsstelle.

“ Die Entwicklung einer Beratungsvereinbarung bietet eine Gelegenheit, den Beratungsauftrag zu reflektieren und zu klären.

Die Entwicklung oder Überarbeitung einer Beratungsvereinbarung bietet Teams eine wertvolle Gelegenheit, den eigenen Beratungsauftrag sowie die Rolle der Berater*innen gemeinsam zu reflektieren und zu klären. Im Team kann diskutiert werden, welche Erwartungen an die Beratung bestehen, welche Interventionen angeboten werden und wo die Grenzen des Beratungsauftrags liegen. Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen kann dazu beitragen, ein gemeinsames Verständnis professionellen Handelns zu stärken und transparent gegenüber Ratsuchenden zu kommunizieren.

Je nach Kontext können unterschiedliche Aspekte Bestandteil einer Beratungsvereinbarung sein, beispielsweise:

- Ziele und Rahmenbedingungen der Beratung
- Rechte und Pflichten der Ratsuchenden und der Beratungsstelle
- Regelungen zum Hausrecht und zu respektvollem Verhalten in den Räumen der Beratungsstelle
- Ein Verhaltenskodex für einen diskriminierungssensiblen und respektvollen Umgang
- Informationen zu Dokumentation, Beschwerdemöglichkeiten und Qualitätssicherung

Eine Beratungsvereinbarung kann damit sowohl Transparenz für Ratsuchende schaffen als auch die fachliche Positionierung und Arbeitsweise der Beratungsstelle sichtbar machen.

Die Beratungsstelle sollte eine interne Beratungsvereinbarung mit der ratsuchenden Person treffen und schriftlich festhalten.

“ Die Vorlage von Formularen kann auf ratsuchende Personen abschreckend wirken.



Praxisbeispiel

Eine ratsuchende Person reagiert sichtbar irritiert, als sie mehrere Formulare erhält, und sagt: „Warum muss ich denn so viel unterschreiben? Ich wollte doch eigentlich nur über mein Problem sprechen.“

In der Antidiskriminierungsberatung kann die Unterzeichnung einer Beratungsvereinbarung oder weiterer Dokumente von Ratsuchenden gelegentlich als bürokratisch oder abschreckend wahrgenommen werden. Insbesondere Menschen, die bereits belastende Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, können sensibel auf formale Verfahren reagieren oder befürchten, die Kontrolle über ihre persönlichen Informationen zu verlieren.

Gleichzeitig erfüllen Beratungsvereinbarungen, wie oben dargestellt, wichtige Funktionen. Sie schaffen Transparenz über die Rahmenbedingungen der Beratung, informieren über Datenschutz und Vertraulichkeit, klären Rechte und Pflichten der Beteiligten und dienen der fachlichen sowie rechtlichen Absicherung der Beratung. Sie tragen damit auch zum Schutz der Ratsuchenden bei.

” Dokumente sollten nicht einfach zur Unterschrift vorgelegt, sondern transparent erläutert werden.

Es empfiehlt sich, die Dokumente nicht lediglich zur Unterschrift vorzulegen, sondern ihren Zweck verständlich zu erläutern. Eine transparente Kommunikation kann dazu beitragen, Unsicherheiten abzubauen und Vertrauen zu stärken. Dabei sollte deutlich gemacht werden, dass die Unterlagen nicht Ausdruck von Misstrauen sind, sondern dazu dienen, die Beratung nachvollziehbar, sicher und datenschutzkonform zu gestalten.

Hilfreich ist es, die Beratungsvereinbarung als Teil eines gemeinsamen Verständigungsprozesses zu rahmen: Die Ratsuchenden erhalten Klarheit darüber, wie mit ihren Daten umgegangen wird, welche Unterstützung die Beratungsstelle anbieten kann und welche Grenzen die Beratung hat.

III. Nachweis der Legitimation der Beratungsstelle nach außen

” Die Beratungsvereinbarung ist ein internes Dokument – sie sollte nicht nach außen verschickt werden.

Einige Beratungsstellen schicken die Beratungsvereinbarung bei Beschwerdeschreiben als Anhang an die diskriminierungsverantwortliche Seite mit, um die Berechtigung der Beratungsstelle nachzuweisen. Da die internen Absprachen der Beratungsstelle mit der ratsuchenden Person die diskriminierungsverantwortliche Seite aber nicht zu interessieren brauchen, ist es zu empfehlen, die Beratungsvereinbarung **nicht nach außen zu verschicken**.



Praxisbeispiel:

Eine Berater*in schickt für eine ratsuchende Person einen Beschwerdebrief an die zuständige Stelle. Die Antwort lautet: „Wir werden auf Ihr Schreiben nicht eingehen“

Warum könnte die Beschwerde zurückgewiesen worden sein?

Es kann sinnvoll sein, einem Beschwerdebrief einen Nachweis der Berechtigung der Beratungsstelle, für die ratsuchende Person zu handeln, beizufügen. Dieser Nachweis der Legitimation kann kurz und knapp und sollte getrennt von der Beratungsvereinbarung sein.



Die Beratungsstelle sollte sich kurz und knapp bestätigen lassen, dass sie von der ratsuchenden Person beauftragt ist und mit beteiligten Akteur*innen in Kontakt treten darf. Diese Bestätigung dient zur Vorlage bei der diskriminierungsverantwortlichen Seite oder anderen Stellen.

IV. Einwilligungen zur Informationsweitergabe



Beratungsstellen und Antidiskriminierungsberater*innen haben im Normalfall keine gesetzliche Schweigepflicht wie z. B. Rechtsanwäl*innen, Ärzt*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagogen*innen oder Psycholog*innen.⁴

Teil der – schriftlich, mündlich oder auch nur unausgesprochen geltenden – Beratungsvereinbarung ist aber, dass die Beratungsstelle die Informationen, die die ratsuchende Person ihr anvertraut, vertraulich behandelt. Dies ist juristisch gesehen eine vertragliche Verschwiegenheitspflicht.

Für manche Interventionen, beispielsweise wenn die Beratungsstelle Informationen aus dem Beratungsgespräch an Externe weitergibt, ist daher die Zustimmung der ratsuchenden Person vorab erforderlich. Diese Zustimmung kann auch mündlich oder durch schlüssiges Verhalten erteilt werden, zur Sicherheit empfiehlt sich aber ein schriftlicher Nachweis, z. B. eine E-Mail. Berater*innen sollten daher bei Beschwerdeschreiben eine **Freigabe der ratsuchenden Person** per E-Mail erbitten oder bei einer telefonischen Freigabe einen Aktenvermerk über die Freigabe anfertigen.

Vor einem Telefonat oder Gespräch mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite sollten Berater*innen die Zustimmung der ratsuchenden Person einholen und ggfs. im Detail klären, welche Informationen die Beratungsstelle im Gespräch weitergeben darf. Auch hierbei ist eine E-Mail oder ein Aktenvermerk zu empfehlen. Ein eigenes Dokument, ähnlich der Unterzeichnung einer Vollmacht, bedarf es für diese Art von Einwilligungen nicht.

Des Weiteren ist es sinnvoll, dass die ratsuchende Person der **Gegenseite und anderen beteiligten Stellen gestattet, Informationen an die Beratungsstelle zu geben**, damit diese der Beratungsstelle inhaltlich auf Beschwerdebriefe o. a. antworten dürfen. Eine solche kurze Erklärung kann mit dem Dokument zum Nachweis der Beauftragung der Beratungsstelle, der an die diskriminierungsverantwortliche Seite geschickt wird, verbunden werden (siehe soeben unter III.). Die Einwilligung zum Informationsaustausch zwischen Beratungsstelle und diskriminierungsverantwortlicher Seite sollte mit einer eigenen Überschrift hervorgehoben und gesondert unterschrieben werden.



Beratungsstellen sollten immer eine nachweisbare Freigabe einholen, bevor sie Informationen aus der Beratung schriftlich oder mündlich an die diskriminierungsverantwortliche Seite oder andere Stellen geben.



Die ratsuchende Person sollte zudem eine Einwilligung unterschreiben, dass die diskriminierungsverantwortliche Seite und andere Stellen Informationen mit der Beratungsstelle austauschen dürfen. Diese Einwilligung kann mit dem Nachweis der Legitimation der Beratungsstelle (siehe III.) auf einem Blatt stehen, sollte aber getrennt unterzeichnet werden. Dieses Dokument kann im Anhang eines Beschwerdebriefs an die verantwortliche Seite geschickt werden, um einen Informationsaustausch mit der Beratungsstelle zu erleichtern.

⁴ Bei diesen Berufsgruppen gibt es eine strafrechtlich sanktionierte Verschwiegenheitspflicht, deren Verletzung eine Straftat nach § 203 StGB darstellt. Zudem gibt es z. T. darüberhinausgehende berufsrechtliche Verschwiegenheitspflichten für diese Berufsgruppen.

V. Besonderheiten bei Anstellung von Berufsgeheimnisträger*innen als Berater*innen

Wenn eine Beratungsstelle eine Person beschäftigt, die Berufsgeheimnisträger*in nach § 203 StGB ist, z. B. ein*e Rechtsanwält*in, Psycholog*in (mit Diplom, Bachelor, Master oder Promotion), Sozialarbeiter*in oder Sozialpädagog*in mit staatlicher Anerkennung, müssen Beratungsstelle und Berufsgeheimnisträger*in, ggfs. mit spezialisierter Rechtsberatung, ein Konzept für die Außendarstellung, die Aufgabenverteilung und den Geheimnisschutz innerhalb der Beratungsstelle und/oder das Einholen von Schweigepflichtentbindungen ausarbeiten, um strafrechtliche Risiken für diese*n Angestellte*n und weitere Angestellte zu vermeiden. Hinzu kommt ein Konzept für die Beachtung von berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflichten.⁵

” Gegebenenfalls muss ein gesondertes Konzept für den Geheimnisschutz innerhalb der Beratungsstelle erarbeitet werden.

Gemäß § 203 StGB dürfen (u. a.) die oben genannten Berufsgruppen ein Geheimnis, das ihnen in ihrer Eigenschaft als Angehörige der im Gesetz genannten Berufsgruppen anvertraut oder sonst bekannt geworden ist, nicht unbefugt offenbaren. Ein Offenbaren liegt nicht nur im Teilen der Informationen „nach außen“, sondern auch im Austausch und im Zugänglichmachen⁶ innerhalb der Beratungsstelle. Eine Ausnahme sieht das Gesetz bezüglich „Hilfspersonen“ vor, d. h. solche, die die Tätigkeiten der*des Berufsgeheimnisträgers*in inhaltlich unterstützen und den Weisungen der*des Berufsge-

” Selbst für die Weitergabe von Geheimnissen innerhalb des Teams kann § 203 StGB relevant sein.

heimnisträgers*in unterliegen, z. B. das Sekretariat,⁷ sowie für Auszubildende und Praktikant*innen vor (§ 203 Abs. 3 S. 1 StGB). Diese Personen müssen jedoch von dem*der Berufsgeheimnisträger*in zur Geheimhaltung verpflichtet werden und machen sich strafbar, wenn sie ein Geheimnis offenbaren (§ 203 Abs. 4 StGB). Eine weitere Ausnahme besteht zugunsten „sonstiger mitwirkender Personen“, insbesondere IT-Dienstleister*innen, Betreiber*innen von Cloud-Systemen u. ä., soweit ein Offenbaren zu deren Aufgabenerfüllung erforderlich ist (§ 203 Abs. 3 S. 2 StGB). Auch diese Personen müssen zur Geheimhaltung verpflichtet werden und machen sich bei Offenbarung der Geheimnisse strafbar (§ 203 Abs. 4 StGB). **Gleichgeordneten Teammitgliedern gegenüber dürfen jedoch Geheimnisse nach diesen Vorschriften nicht unbefugt offenbart werden.**⁸ § 203 StGB würde von Beratungsstellen daher eine strenge Strukturierung des internen Informationsaustauschs oder das Einholen von schriftlichen Schweigepflichtentbindungen durch die Ratsuchenden erfordern.

Ob die Vorschrift des § 203 StGB auf Berufsgeheimnisträger*innen, die nicht in ihrem klassischen Berufsfeld, sondern in der Antidiskriminierungsberatung arbeiten, anwendbar ist, ist jedoch nicht gänzlich geklärt. Beratungsstellen können zwei Vorsichtsmaßnahmen treffen, um die Wahrscheinlichkeit einer Anwendung auf die bei

⁵ Diesbezüglich kann die Person, die ggfs. als Berufsgeheimnisträger*in zu qualifizieren ist, bei ihrer Kammer um Beratung und Einschätzung bitten, ob die berufsrechtlichen Pflichten im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung Anwendung finden und ob diese durch die – ggfs. angepasste – Praxis der Beratungsstelle erfüllt werden.

⁶ Bei schriftlich oder digital fixierten Geheimnissen reicht ein aktives Zugänglichmachen mit der Möglichkeit der Kenntnisnahme aus, beim bloßen „Herumliegenlassen“, also einem Unterlassen von Vorsichtsmaßnahmen, muss eine andere Person tatsächlich Kenntnis erlangen und dies auch von der*dem Berufsgeheimnisträger für möglich gehalten worden sein, Cierniak/ Niehaus in MüKo zum StGB, 5. Aufl. 2025, § 203 Rn. 58, NK-StGB/Kargl § 203, 6. Aufl. 2023, Rn. 37, 38.

⁷ Nicht erfasst sind Personen, die durch Herstellen der äußeren Rahmenbedingungen für die Tätigkeit unterstützen, z. B. Reinigungskräfte, Pförtner*innen).

⁸ Cierniak/ Niehaus in MüKo zum StGB, 5. Aufl. 2025, § 203 Rn. 132; NK-StGB/Kargl, 6. Aufl. 2023, Rn. 65; TK-StGB/Eisele, 31. Aufl. 2025, StGB, § 203 Rn. 26.

ihr beschäftigten Berufsgeheimnisträger*innen zu ver-ringern.

1. Da Antidiskriminierungsberatung nicht die entsprechenden Ausbildungen (Jura, Psychologie oder Soziale Arbeit) voraussetzt, kann darauf verzichtet werden, nach außen die Berufsausbildung der*des Mitarbeiters*in zu kommunizieren.⁹
2. Zweitens sollte der*die Berufsgeheimnisträger*in keine weitergehenden Möglichkeiten zur Einsicht in Geheimnisse der ratsuchenden Personen oder anderer Personen haben als die sonstigen AD-Berater*innen. Auch das Tätigkeitsfeld bzw. der Beratungsschwerpunkt der*des Berufsgeheimnisträgers*in sollte sich nicht von den anderen Berater*innen unterscheiden, z. B. die Rechtsanwältin nicht auf Fälle mit starkem rechtsberatendem Schwerpunkt oder der Psychologe auf Fälle, in denen sehr psychologisch beratend gearbeitet wird, spezialisiert sein.

So kann ggfs. eine Strafbarkeit ausgeschlossen werden, weil nur die Geheimnisse, die der Person als Berufsgeheimnisträger bekannt geworden sind, umfasst sind. Wissen die ratsuchende Person oder andere Personen, mit denen der*die Berufsgeheimnisträger*in im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung kommuniziert, gar nicht von der besonderen Berufsausbildung der*des Beraters*in und hat der*die Berufsberater*in keine weitergehenden Zugriffsmöglichkeiten auf Informationen als alle anderen Antidiskriminierungsberater*innen der Beratungsstelle, dürfte das Bekanntwerden von Geheimnissen nicht „als“ Berufsgeheimnisträger*in erfolgen. Dies ist

jedoch im Einzelfall zu bestimmen¹⁰ und für die AD-Beratung gibt es noch keine Rechtsprechung, ob die rechtsberatende oder psychosoziale Beratung im Rahmen der AD-Beratung evtl. als für die Berufsbilder noch typische Tätigkeiten¹¹ anzusehen sind, so dass eine Strafbarkeit in Betracht käme. Letztlich bleibt hier trotz der beiden oben genannten Vorsichtsmaßnahmen eine Unsicherheit.

” Auch eine Schweigepflicht-entbindung seitens der ratsuchenden Person kann zur rechtlichen Absicherung erwogen werden.

Zur Sicherheit ist daher außerdem zu erwägen, ein internes Konzept zu erstellen, nach dem der*die Berufsgeheimnisträger*in die bekannt gewordenen (identifizierbaren) Geheimnisse vor dem Team nicht offenbaren darf und muss. Eine weitere Möglichkeit wäre es, von der ratsuchenden Person rechtswirksame, schriftliche Schweigepflichtentbindungen¹² für einen Informationsaustausch im Team einzuholen.¹³

Zudem muss die Zulässigkeit der Informationsweitergabe gegenüber Hilfspersonen und sonstigen mitwirkenden Personen sichergestellt sein.¹⁴ In jedem Fall sollte auch ein Konzept erarbeitet werden, wie die Geheimnisse gegenüber weiteren Personen (z. B. Angestellte oder Vorstand des Trägers) vor einem Offenbaren geschützt werden können.

⁹ Für eine Strafbarkeit ist es erforderlich, dass die berufliche Funktion unter Inanspruchnahme der Berufsbezeichnung bzw. als Angehörige*r der jeweiligen Personengruppe ausgeübt wird, Cierniak/Niehaus in MüKo zum StGB, 5. Aufl. 2025, § 203 Rn. 32 m. w. N.

¹⁰ NK-StGB/Kargl, 6. Aufl. 2023, StGB § 203 Rn. 28.

¹¹ § 203 StGB gilt bei einer Tätigkeit in typischen, z. B. bei Rechtsanwält*innen bei rechtsberatenden Tätigkeiten (Cierniak/ Niehaus in MüKo zum StGB, 5. Aufl. 2025, § 203 Rn. 39, 45; NK-StGB/Kargl, 6. Aufl. 2023, StGB, § 203 Rn. 28), bei Psycholog*innen bei Tätigkeiten in einem der Hauptanwendungsfelder der Psychologie (Cierniak/ Niehaus in MüKo zum StGB, 5. Aufl. 2025, § 203 Rn. 38) oder (dies ist strittig) bei einer beratenden oder klinisch-therapeutischen Tätigkeit (NK-StGB/Kargl, 6. Aufl. 2023, StGB § 203 Rn. 48), bei Sozialarbeiter*innen bei Tätigkeiten, die die spezifische Ausbildung erkennen lassen und deren Erfüllung ein besonderes Vertrauen voraussetzen (TK-StGB/Eisele, 31. Aufl. 2025, StGB § 203 Rn. 13) bzw. einer sozial beratenden und unterstützenden Tätigkeit (NK-StGB/Kargl, 6. Aufl. 2023, StGB § 203 Rn. 52). Insbesondere bei Sozialarbeiter*innen ist die Bestimmung dieser Tätigkeiten z. T. schwierig.

¹² Voraussetzungen für eine rechtssichere Schweigepflichtentbindung sind (ohne Gewähr): eindeutige Identifizierbarkeit der schweigepflichtigen Person, eindeutige Identifizierbarkeit der von der Schweigepflicht entbindenden Person, Benennung der von der Entbindung umfassten Daten, Benennung der Empfänger*innen der umfassten Daten, zeitlicher Rahmen der Entbindung, Datum und Unterschrift, Freiwilligkeit der Schweigepflichtentbindung, Geschäftsfähigkeit der entbindenden Person, Kenntnis der Tragweite der Entbindung.

¹³ Da in einer Schweigepflichtentbindung die schweigepflichtige Person eindeutig identifizierbar sein muss und die Tragweite der Entbindung der unterschreibenden Person deutlich werden muss, schließt die Verwendung von Schweigepflichtentbindungen die weiter oben benannte Option, die Berufsbezeichnung des*der Berufsgeheimnisträgers*in nicht nach außen zu kommunizieren, aus. Beratungsstellen und Berufsgeheimnisträger*in müssen sich daher für eine der beiden Möglichkeiten entscheiden. Hierfür ist eine rechtliche Beratung zu empfehlen.

¹⁴ Verpflichtung zur Verschwiegenheit sowohl bei Hilfspersonen, zur Ausbildung Beschäftigten als auch sonstigen mitwirkenden Personen und Erforderlichkeitsprüfung bzgl. der Informationsweitergabe an sonstige mitwirkende Personen, vgl. § 203 Abs. 3, 4 StGB.

VI. Informationen über und Einwilligung in Datenverarbeitungen

Auch aus den datenschutzrechtlichen Vorgaben ergibt sich die Notwendigkeit, für einige der anfallenden Datenverarbeitungen Einwilligungen der ratsuchenden Person einzuholen. Zudem muss die Beratungsstelle die ratsuchende Person frühzeitig im Beratungsprozess über die Datenverarbeitungen in einer **Datenschutzerklärung** informieren und ein umfassendes, nachweisbares Datenschutzkonzept erstellen, um nicht erforderliche oder unzulässige Datenverarbeitungen zu vermeiden sowie die Daten vor dem Zugriff Dritter zu schützen.

Für Interventionen, die für die Durchführung des Beratungsvertrags erforderlich sind, ist keine explizite datenschutzrechtliche Einwilligung notwendig, da das Datenschutzrecht Datenverarbeitungen, die zur Erfüllung eines Vertrags – hier des Beratungsvertrags – notwendig sind, erlaubt (Art. 6 Abs. 1 lit b) DSGVO).¹⁵ Hier ist eine einfache Freigabe von z. B. Beschwerdebriefen, wie unter IV., dargestellt, ausreichend.

Die Beratungsstelle benötigt aber für einige Datenverarbeitungen im Kontext ihrer Arbeit **datenschutzrechtliche Einwilligungen**. Dies betrifft vor allem die im Beratungskontext kaum zu vermeidenden Verarbeitungen (Speicherung und Weitergabe) von **besonders sensiblen Daten**¹⁶ über die ratsuchende Person. Hierzu zählen jegliche Informationen über die Zugehörigkeit der Person zu einer marginalisierten und nach AGG geschützten Gruppe. Auch die **Nutzung unverschlüsselter E-Mails** im Beratungsprozess bedarf einer Einwilligung der ratsuchenden Person.¹⁷ Eine Einwilligung ist auch notwendig, wenn die Beratungsstellen Daten aus der Beratung **für andere Zwecke als die Beratung** des Einzelfalls, z. B. den Newsletter, nutzen möchte.



Jede Beratungsstelle muss ein internes, dokumentiertes Datenschutzkonzept haben, aus dem sich ergibt, welche Datenverarbeitungen für die Beratung erforderlich sind und auf welcher Grundlage (gesetzliche Erlaubnis oder Einwilligung) diese zulässig sind und wie der Schutz der Daten gewährleistet wird. Zudem ist eine Datenschutzerklärung für die ratsuchenden Personen gesetzlich verpflichtend.

Für datenschutzrechtliche Einwilligungen sind besondere Vorgaben zu beachten (Art. 7 DSGVO).

Um die Freiwilligkeit zu gewährleisten, muss die Einwilligung **aktiv abgegeben** werden und **getrennt von anderen Erklärungen** sein. Es muss also ein Feld für eine gesonderte Unterschrift oder eine Ankreuzoption vorgesehen sein, bei mehreren Einwilligungen zu unterschiedlichen Datenverarbeitungen gilt dies für jede einzelne Einwilligung. Die Einwilligung muss aktiv erfolgen. Es darf also nichts vorangekreuzt sein und auch eine Liste, wo Unzutreffendes durchgestrichen werden soll, ist nicht zulässig. Der Transparenz wegen sollte sie am besten durch eigene Überschrift hervorgehoben sein. Die **Beschreibung der Datenverarbeitung**, in die eingewilligt wird, muss hinreichend konkret sein und auch den **Zweck der Datenverarbeitung** umfassen.¹⁸ Zudem muss auf die **Möglichkeit des Widerrufs** der Einwilligung hingewiesen werden.

Da die Einwilligungen nur den Umgang der Beratungsstelle mit Daten betreffen, ist sie ein internes Dokument und es ist nicht sinnvoll, sie der Gegenseite zu schicken.

¹⁵ Die Erforderlichkeit der üblichen Praxis von Datenverarbeitungen bei der Beratung sollte jedoch in jeder Beratungsstelle einmal kritisch überprüft und die Praxis ggfs. angepasst werden.

¹⁶ Besonders sensible Daten sind laut Art. 9 DSGVO die „rassische“ oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, genetische, biometrische oder Gesundheitsdaten sowie Daten zum Sexualleben oder zur sexuellen Orientierung einer Person. Diese Verarbeitung dieser Daten ist im Beratungskontext nur zulässig, wenn eine Einwilligung speziell hierzu vorliegt oder wenn sie zur Durchsetzung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist. Letzteres könnte in Fällen, die keinen juristischen Schwerpunkt haben, eventuell nicht gegeben sein, so dass sich empfiehlt, generell mit Einwilligungen zu arbeiten.

¹⁷ Allerdings ist datenschutzrechtlich die Nutzung verschlüsselter E-Mails dennoch vorzugswürdig, da E-Mails häufig auch Daten über andere Personen, die nicht eingewilligt haben, enthalten (z. B. diskriminierungsverantwortliche Personen).

¹⁸ Im Internet finden sich Formulierungshilfen für Einwilligungen. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass diese sich auf die neue Rechtslage nach EU-DSGVO und das neue BDSG, nicht auf das alte BDSG beziehen.

VII. Beachtenswertes für juristische Vollmachten

Wie in Kapitel I. erwähnt, sollte auf rechtlich verbindliche Erklärungen für die ratsuchende Person in deren Namen verzichtet werden.

“Geltendmachungen sollten durch die ratsuchende Person selbst unterzeichnet werden.

Für die Geltendmachung ist es zu empfehlen, diese durch die ratsuchende Person selbst unterzeichnen zu lassen.

Die Beratungsstelle verfasst dann einen Beschwerdebrief, den ein*e Berater*in unterschreibt. Dem wird ein (evtl. durch die Beratungsstelle vorbereitetes) Schreiben als Anlage beigelegt, in dem die Ansprüche geltend ge-

macht werden und das die ratsuchende Person selbst datiert und unterschreibt. Dieses Schreiben kann ganz kurz sein und auf den Inhalt des Beschwerdebriefs verweisen. Unten unter VIII. sind Hinweise auf Vorlagen für solche Geltendmachungen zu finden.

Wenn so verfahren wird, ist es im Beratungsprozess nicht notwendig, sich eine juristisch korrekte Vollmacht ausfüllen zu lassen.

Da manche Beratungsstellen aber mit Vollmachten arbeiten und Geltendmachungen im Namen der Ratsuchenden unterzeichnen, werden nun einige Grundsätze und Problemfelder aufgezeigt, die bei juristischen Vollmachten zu beachten sind. Die Fragen werden am Beispiel der Geltendmachung erörtert, sie betreffen aber auch andere Erklärungen, für die eine juristische Vollmacht notwendig ist.

1. Schriftliche Vollmacht als Nachweis der Vertretungsbefugnis

Eine Vollmacht kann grundsätzlich mündlich oder durch schlüssiges Verhalten „nebenbei“ erteilt werden, wenn die ratsuchende Person einer Intervention der Beratungsstelle zustimmt.¹⁹

Für ein rechtssicheres Tätigwerden gegenüber Dritten reicht eine mündliche Bevollmächtigung jedoch nicht aus.

Handelt die Beratungsstelle im Namen der ratsuchenden Person und gibt sie eine einseitige rechtserhebliche Erklärung – beispielsweise eine Geltendmachung – ab, sollte der Erklärung eine **schriftliche Vollmachtsurkunde im Original** beigelegt werden.

Diese Vorsichtsmaßnahme folgt aus Folgendem rechtlichen Risiko: Bei einseitigen Rechtsgeschäften, also Erklärungen, die sofort ohne Reaktion der anderen Seite eine Rechtswirkung entfalten sollen, muss die Vertretungsbe-

fugnis dem*der Adressat*in der Erklärung durch Vorlage einer Vollmachtsurkunde, also einer schriftlichen Vollmacht im Original, nachgewiesen werden.

Erfolgt dieser Nachweis nicht, kann die empfangende Person die Erklärung unverzüglich zurückweisen. Die Erklärung ist dann unwirksam (§ 174 Satz 1 BGB).

“Fehlt im Falle der Vertretung eine Vollmachtsurkunde, kann die Erklärung zurückgewiesen werden.

Dies gilt unter Umständen auch für die Geltendmachung nach AGG. Bislang wurde die Frage der Übertragbarkeit

¹⁹ § 167 BGB. Bei Minderjährigen muss der*die gesetzliche Vertreter*in die Vollmacht erteilen, § 107 BGB.

dieser Regelungen auf die Geltendmachungen nach § 15 und nach § 21 AGG noch nicht gerichtlich entschieden.²⁰

Daraus ergibt sich folgendes Risiko: Wird eine Geltendmachung durch eine bevollmächtigte Person der Beratungsstelle ohne Beifügung einer Originalvollmacht erklärt und weist die Gegenseite die Erklärung unverzüglich aus diesem Grund zurück, kann die Geltendmachung unwirksam sein. Ist die gesetzliche Frist bis zur erneuten Geltendmachung mit ordnungsgemäßigem Vollmachtsnachweis bereits abgelaufen, können die Ansprüche der ratsuchenden Person verloren gehen.²¹

Bislang ist dem advd bereits ein Fall bekannt, in dem die Gegenseite sich (allerdings nur außergerichtlich) auf diesen Fehler berufen hat.



Wenn die Beratungsstelle eine Geltendmachung im Namen der ratsuchenden Person unterschreibt, sollte dem Schreiben immer eine Originalvollmacht beigelegt werden. So lässt sich das Risiko vermeiden, dass die Gegenseite die Erklärung wegen fehlenden Vollmachtsnachweises zurückweist.

2. Lückenlose Kette von Bevollmächtigungen im Original

“Wird nicht ein*e Berater*in, sondern der Träger der Beratungsstelle bevollmächtigt, ist eine weitere Vollmacht des Trägers gegenüber der*dem Berater*in nötig.

Wird in der Vollmachtsurkunde nicht ein*e individuelle Berater*in²², sondern der **Träger der Beratungsstelle bevollmächtigt**, handelt es sich genau genommen um eine Kette von Bevollmächtigungen: Die ratsuchende Person bevollmächtigt den Träger, dieser kann aber nicht selbst handeln, sondern bedient sich dazu einer Person, die für ihn unterschreibt. Auch diese Bevollmächtigung sollte der Gegenseite gegenüber gleichzeitig mit der Geltendmachung nachgewiesen werden, sonst drohen dieselben Konsequenzen der Zurückweisung der Geltendmachung nach § 174 Satz 1 BGB und deren Unwirksamkeit wie oben unter 1. beschrieben.

Für die Vertretung des Trägers kommen einerseits gesetzlich vertretungsbefugte Personen, z. B. der Vereinsvor-

stand nach § 26 BGB, oder andererseits ein*e vom Träger bevollmächtigte Berater*in in Frage.

Wird die Geltendmachung direkt **vom Vereinsvorstand unterschrieben**, ist kein weiterer Nachweis für dessen Vertretungsmacht erforderlich.²³

Wird sie von einem*einer Berater*in unterschrieben, die nicht direkt und mit Namen von der ratsuchenden Person schriftlich bevollmächtigt worden ist, bedarf es zusätzlich zur Original-Vollmacht der ratsuchenden Person an den Träger der **Vorlage einer Original-Vollmacht des Trägers für den*die Berater*in** um nachzuweisen, dass der*die Berater*in befugt ist, den Träger zu vertreten. Bei der Ausstellung dieser Vollmacht ist auf die für die wirksame Vertretung des Vereins erforderliche Anzahl an Vorstandsmitgliedern nach § 26 Abs. 2 BGB und der Vereinsatzung zu achten.

Da dieses Vorgehen in der Praxis kompliziert ist, ist es eher nicht zu empfehlen. Praktikabler dürfte die oben dargestellte und empfohlene Alternative sein, in der die Ratsuchenden selbst die Geltendmachung unterzeichnen. Auch diese Problematik wurde nach Kenntnis des advd einmal außergerichtlich gegenüber einer Beratungsstelle moniert.

²⁰ Es ist noch nicht gerichtlich entschieden, ob § 174 Satz 1 BGB auf die Geltendmachung nach AGG, die kein einseitiges Rechtsgeschäft, sondern eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung ist, anwendbar ist. Für Geltendmachungen in anderen Rechtsgebieten haben die Gerichte gegensätzliche Auffassungen vertreten (für eine Anwendung des § 174 BGB auf die reiserechtliche Geltendmachung von Mängeln BGH, Urteil vom 17. Oktober 2000, Az. X ZR 97/99, Rn. 15 ff., gegen eine Anwendung des § 174 BGB auf eine tarifvertraglich vorgesehene Geltendmachung von BAG, Urteil vom 14. August 2002, Az. 5 AZR 341/01, Rn. 16 ff.; gegen eine Anwendung des § 174 BGB auf Geltendmachungen nach dem AGG MüKoBGB/Schubert, 10. Aufl. 2025, BGB § 174, Rn. 9). Zur Sicherheit sollten also diese Anforderungen eingehalten werden.

²¹ In diesem Fall würde die Beratungsstelle der ratsuchenden Person auf Ersatz des Schadens, der aus diesem Fehler der Beratungsstelle entstanden ist, haften.

²² Gemeint ist hier die direkte Bevollmächtigung des*der Beraters*in, nicht die Bevollmächtigung der Beratungsstelle, vertreten durch den*die Berater*in. Wird der*die Berater*in direkt bevollmächtigt, ergibt sich für ihn*sie ein (wenn auch geringes) Haftungsrisiko.

²³ MüKoBGB/Schubert, 10. Aufl. 2025, BGB § 174 Rn. 16, 17.

3. Typische Fehler bei Vollmachten und wie sie vermieden werden können

Fehler oder Beschränkungen in einer Vollmacht können dazu führen, dass eine Geltendmachung rechtlich angreifbar wird. Je nach Art des Fehlers und der Reaktion der Gegenseite kann eine Erklärung unwirksam oder in einem rechtlichen Schwebezustand sein.²⁴

Das bedeutet: Wird ein Fehler rechtzeitig erkannt und läuft die Geltendmachungsfrist zu dem Zeitpunkt noch, kann das Problem in der Regel behoben werden.

Die Geltendmachung kann dann beispielsweise im Fall der Unwirksamkeit aufgrund eines Fehlers in der Vollmacht mit einer korrigierten Vollmacht erneut versendet werden.

Im Fall der schwebenden Unwirksamkeit, aufgrund einer Vollmacht, die beschränkt war, kann sie von der ratsuchenden Person nachträglich genehmigt²⁵ werden.

Ansonsten erlöschen die Ansprüche nach AGG wegen Versäumnis der Geltendmachungsfristen nach § 15 Abs. 4 bzw. § 21 Abs. 5 AGG.



Für Beratungsstellen ist es deshalb wichtig, Vollmachten sorgfältig zu erstellen und zu prüfen. Entsteht der ratsuchenden Person durch einen Fehler der Beratungsstelle ein Schaden, können Haftungsfragen entstehen.²⁶

Ein häufiger Fehler kann darin bestehen, dass die Vollmacht an eine Einheit ausgestellt wird, die rechtlich nicht selbst handeln kann, etwa an ein „Projekt“ oder ein „Büro“.²⁷

Bevollmächtigt werden können nur rechtsfähige Personen oder Organisationen, also beispielsweise eine na-

türliche Person (ein Mensch) oder eine juristische Person (etwa ein Verein, eine gGmbH oder eine Stiftung).



Nur rechtsfähige Personen oder Organisationen können bevollmächtigt werden.

In Frage kommt also korrekterweise die Vollmachterteilung an eine*n **Berater*in**²⁸ oder an den **Träger der Beratungsstelle**.

Wird der*die Berater*in direkt bevollmächtigt, ergibt sich für ihn*sie ein (wenn auch geringes) Haftungsrisiko.²⁹ Bei Erteilung der Vollmacht an den Träger der Beratungsstelle stellt sich die Frage, ob die Person, die den Beschwerdebrief unterschrieben hat, befugt ist, den Träger der Beratungsstelle zu vertreten und diese Befugnis muss auch nach außen nachgewiesen werden (siehe hierzu oben unter VII.1. und VII.2.).

Ein weiteres Risiko entsteht, wenn die Vollmacht selbst Beschränkungen enthält. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn in der Vollmacht steht, dass die Beratungsstelle nur nach vorheriger Rücksprache mit der ratsuchenden Person tätig werden darf.

Für die Gegenseite ist dann nicht erkennbar, ob diese Voraussetzung im konkreten Fall erfüllt wurde. Sie kann deshalb die Vertretungsbefugnis der Beratungsstelle infrage stellen. Die Geltendmachung ist dann, je nach Reaktion der Gegenseite, unwirksam oder in einem Schwebezustand.³⁰ So besteht die Gefahr, dass die Geltendmachungsfrist wegen fehlender Vertretungsmacht verstreicht.³¹

²⁴ Dies ergibt sich aus § 180 BGB. Es wird hier davon ausgegangen, dass § 180 BGB auf die Geltendmachung nach AGG analog anwendbar ist, vgl. BAG, Urteil vom 14. August 2002 – 5 AZR 341/01 –, BAGE 102, 161–165, Rn. 19.

²⁵ Dies kann ausdrücklich erfolgen, zum Beispiel: „Hiermit genehmige ich das von X am 15.07.2026 in meinem Namen abgeschlossene Rechtsgeschäft.“ Sie kann unter Umständen auch konkludent erfolgen, etwa wenn die vertretene Person das Geschäft später als wirksam behandelt und die daraus entstehenden Rechte oder Pflichten wahrnimmt.

²⁶ § 280 ff. BGB.

²⁷ Eventuell würde ein Gericht durch Auslegung der Vollmachtsurkunde die Vollmacht „retten“ und zu dem Ergebnis kommen, dass eigentlich der Träger des Projekts gemeint war. Dies ist aber nicht sicher und daher riskant.

²⁸ Dafür muss der*die Berater*in in der Vollmachtsurkunde direkt bevollmächtigt werden, nicht der Verein und in dessen Vertretung der*die Berater*in.

²⁹ Im Fall einer nachträglichen Unwirksamkeit der Geltendmachung wegen Fehlern in der Vollmachtsurkunde könnte die ratsuchende Person sich evtl. den Schaden von dem*der Berater*in ersetzen lassen.

³⁰ § 180 BGB analog i. V. m. § 177 BGB analog.

³¹ Auch die Möglichkeit der Zurückweisung wegen Beschränkungen ergibt sich bei einer Geltendmachung, die in Vertretung von einer anderen als der ratsuchenden Person unterschrieben worden ist, aus § 174 S. 1 BGB. Vergleiche zur Frage, ob diese Vorschrift auf die Geltendmachung anwendbar ist, oben unter VII.1.

Aus diesem Grund sollten solche internen Absprachen nicht in die Vollmacht aufgenommen werden. Sinnvoller ist es, sie mündlich zu besprechen oder getrennt von der Vollmacht in einer Beratungsvereinbarung festzuhalten.

Die Wirksamkeit der Vollmacht im „Außenverhältnis“ ist dann rechtlich vom „Innenverhältnis“ zwischen Beratungsstelle und ratsuchender Person getrennt.

Dann ist die Vollmacht der Außenwelt gegenüber unbeschränkt und dieses Risiko besteht nicht.

Ist z. B. vereinbart, dass die Beratungsstelle die Geltendmachung nur nach ausdrücklichem Einverständnis der/des Ratsuchenden abschicken darf, und hat die Beratungsstelle sich daran nicht gehalten, ist die Geltendmachung nach außen trotzdem wirksam.

Die Beratungsstelle haftet gegenüber der ratsuchenden Person aber für Schäden, die aus der Verletzung dieser vertraglichen Vereinbarungen (des „Innenverhältnisses“) entstehen.³² Freigaben bzgl. konkreter Schreiben oder Interventionen sollten Berater*innen sich in nachweisbarer Form, z. B. per E-Mail, geben lassen oder zumindest eine Aktennotiz darüber anfertigen.

Weitere Fehler von Vollmachten mit Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Erklärungen sind denkbar, können hier aber nicht alle behandelt werden.

Dem advd ist bisher kein Fall bekannt, in dem die oben dargestellten Fehlerquellen rechtlich relevant geworden wären, d. h. die Gegenseite sich auf derartige Fehler berufen hat und dies fallentscheidend geworden wäre. Es ist aber in Zukunft nicht ausgeschlossen, dass die Gegenseiten (auch mit Hilfe von KI) solche Fehler bemerken und zur Abwendung einer Klage nutzen.

4. Ende der Vollmacht

Die Vollmacht erlischt „im Innenverhältnis“ mit Ende des Beratungsprozesses.³³ Sie kann auch jederzeit von der ratsuchenden Person formlos widerrufen werden.³⁴

“Für eine Befristung muss ein konkretes Datum angegeben werden.

Wenn aber eine Vollmachtsurkunde bereits der Gegenseite oder Dritten gegenüber vorgelegt wurde, besteht die Vollmacht ihnen gegenüber fort, bis sie von dem Erlöschen erfahren.³⁵ Die Vollmachtsurkunde hat also ein gewisses Eigenleben zum Schutz des Rechtsverkehrs.³⁶

Eine juristische Vollmacht kann zur Vermeidung eines solchen Missbrauchs der Vollmachtsurkunde im Interesse der ratsuchenden Person auch von vornherein befristet wer-

den, indem in der Vollmachtsurkunde ein Enddatum festgelegt wird. Mit Eintritt dieses Datums erlischt dann die Vollmacht auch der Gegenseite und Dritten gegenüber.³⁷

Die Beratungsstelle muss in diesem Fall bei Interventionen darauf achten, dass die Vollmacht noch gilt, sonst ist die Handlung, die nach Ablauf der Vollmachtsurkunde getätigt wird, je nachdem, welche Handlung es ist und je nach Reaktion der Gegenseite, unwirksam oder in einem Schwebezustand.³⁸

Wenn eine solche Befristung gewünscht ist, muss das Ende durch eine für Außenstehende klare Zeitangabe beschrieben und nicht z. B. mit „am Ende des Beratungsprozesses“ o. ä. umschrieben sein. Sonst ist für Außenstehende nicht erkennbar, wann dieser Zeitpunkt eintritt, was die Möglichkeit der Beanstandung der Vollmacht eröffnet und damit die Wirksamkeit von abgegebenen Erklärungen gefährdet.

³² Schadenersatz nach §§ 280 ff. BGB.

³³ § 168 S. 1 BGB.

³⁴ § 168 S. 2 BGB.

³⁵ § 170–§ 173 BGB.

³⁶ Um einen Missbrauch durch die Beratungsstelle zu verhindern, kann die ratsuchende Person bei Beendigung der Beratung oder bei Widerruf der Vollmacht von der Beratungsstelle die Aushändigung der Originalurkunden verlangen (§ 175 BGB). Die Beratungsstelle haftet zudem der ratsuchenden Person im Fall eines Missbrauchs der Vollmacht wegen Verletzung der vertraglichen Absprachen.

³⁷ §§ 172, 173 BGB.

³⁸ § 180 S. 1 BGB (ggf. analog), § 180 S. 2 BGB (analog) in Verbindung mit § 177 BGB analog.

VIII. Empfehlung: Keine juristische Vollmacht; Geltendmachung mit Unterschrift der ratsuchenden Person

Die soeben genannten Risiken mit juristischen Vollmachten können vermieden werden, indem die ratsuchende Person rechtliche Erklärungen selbst unterzeichnet. Eine juristische Vollmacht ist dann nicht erforderlich.

Für die Geltendmachung kann dies zum Beispiel so aussehen: Die Beratungsstelle verfasst einen Beschwerdebrief, den ein*e Berater*in unterschreibt. Dem wird ein (evtl. durch die Beratungsstelle vorbereitetes) Schreiben als Anlage beigefügt, in dem die Ansprüche geltend gemacht werden und das die ratsuchende Person selbst datiert und unterschreibt. Dieses Schreiben kann ganz kurz sein und auf den Inhalt des Beschwerdebriefs verweisen (Bsp. Siehe oben).

Hinweise zu den Mindestinhalten einer Geltendmachung sowie weiterführende Erläuterungen finden sich in der Handreichung des advd zu Geltendmachungen.³⁹

Beispiele für Formulierungen enthalten die Musterschreiben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁴⁰ und das Gutachten zur Geltendmachung des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des Türkischen Bunds Berlin-Brandenburg.⁴¹

³⁹ Abrufbar unter <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/handreichung-geltendmachung> (zuletzt abgerufen am 21. August 2026).

⁴⁰ Abrufbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/musterschreiben/agg_musterschreiben-node.html

⁴¹ Seite 30 f., abrufbar unter <https://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Publikationen/>; Direktlink: <https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20240002T0000%20Rechtswissenschaftliche%20Expertise%20zu%20den%20Anforderungen%20an%20die%20AGG-Geltendmachung/Rechtsgutachten%20zu%20AGG-Geltendmachung.pdf?download> (zuletzt abgerufen am 21. August 2026).

IX. Zusammenfassung

1. **Beratungsvereinbarung abschließen:**

Eine schriftliche Vereinbarung klärt das Beratungsverhältnis zwischen Beratungsstelle und ratsuchender Person und schafft eine verbindliche Grundlage für die Zusammenarbeit.

2. **Einwilligung zur Informationsweitergabe einholen:**

Die ratsuchende Person sollte der Beratungsstelle für jede Intervention am besten per E-Mail die Freigabe erteilen, eine konkrete Interventionen in ihrem Namen durchzuführen.

3. **Legitimation der Beratungsstelle nachweisen:**

Eine kurze schriftliche Legitimation ermöglicht es der Beratungsstelle, mit Dritten als beauftragte Vertretung zu kommunizieren.

4. **Einwilligung zum Informationsaustausch mit beteiligten Akteur*innen**

Die beteiligten Stellen (z. B. Arbeitgeber, Behörden) sollten in einer kurzen Einverständniserklärung berechtigt werden, Informationen über den Fall mit der Beratungsstelle zu teilen.

5. **Datenschutzerklärung aushändigen und dokumentieren:**

Die Datenschutzerklärung der Beratungsstelle ist der ratsuchenden Person auszuhändigen. Die Aushändigung sollte dokumentiert werden – für die Gegenseite ist diese Erklärung und die Dokumentation nicht von Interesse.

Allgemein: Datenschutzkonzept der Beratungsstelle entsprechend DSGVO

6. **Einwilligung in Datenverarbeitungen durch die Beratungsstelle:**

Für einige Datenverarbeitungen braucht die Beratungsstelle Einwilligungen der ratsuchenden Person. Auch diese sind für die Gegenseite nicht relevant und dienen ausschließlich der internen Absicherung.

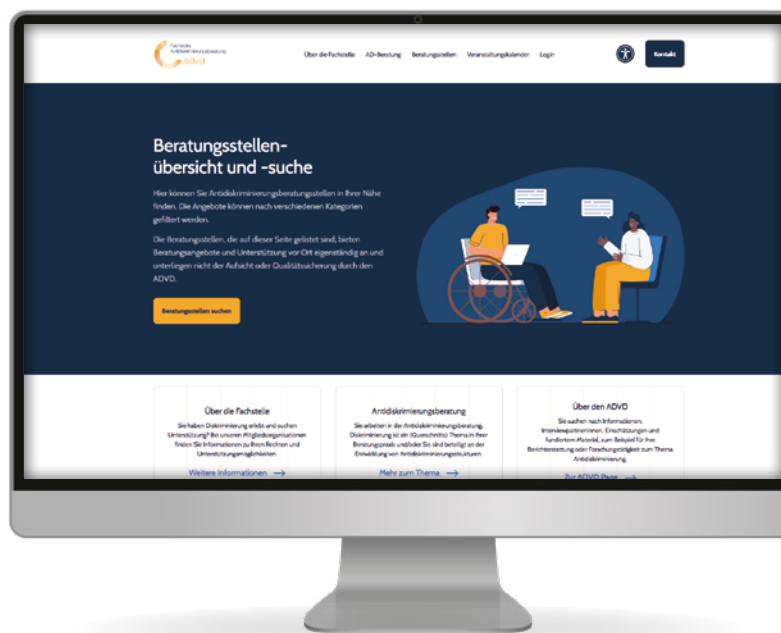
7. **Geltendmachung durch die ratsuchende Person selbst unterschrieben!**

8. **Im Fall der Anstellung von Berufsheimnisträger*innen als Berater*innen:**

Internes Konzept zum Umgang mit § 203 StGB und berufsrechtlichen Vorgaben zur Verschwiegenheit, ggfs. schriftliche Schweigepflichtentbindungen einholen

Weitere Informationen
erhalten Sie unter

fachstelle.antidiskriminierung.org



Impressum



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

www.antidiskriminierung.org
fachstelle@antidiskriminierung.org

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

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

Satz & Layout:
m4p Kommunikationsagentur GmbH
www.m4pk.de

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



Gefördert durch:



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

Erscheinungsjahr: 2026