

Was tut sich im Antidiskriminierungsrecht?

Stefan Wickmann

Antidiskriminierungsstelle des Bundes macht Vorstoß zur AGG-Novelle

Der Antidiskriminierungsverband SH hat sich das im Juli 2023 veröffentlichte Grundlagenpapier der Antidiskriminierungsbeauftragten des Bundes zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorgenommen.

Mit dem am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzte die Bundesrepublik Deutschland einigermassen verspätet die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien um und damit gibt es in Deutschland seither ein Gesetz, das sich dem Schutz vor Diskriminierung widmet (<https://shorturl.at/kpxW3>).

Das AGG: Wie alles begann

Wohlweislich führt das AGG den Begriff (Anti)-Diskriminierung nicht im Namen und trachtet auch im Gesetzestext danach, das „D-Wort“ tunlichst zu vermeiden. Stattdessen verwendet das AGG durchgängig den vermeintlich unverfänglicher klingenden Begriff „Benachteiligung“.

Schon im Entstehungsprozess des AGG vor nunmehr rund 20 Jahren sahen sich die Befürworter*innen eines Antidiskriminierungsgesetzes mit erheblicher Skepsis und Widerstand aus Teilen der Politik und Lobbygruppen konfrontiert. Die Gegner*innen eines solchen Gesetzes äußerten Zweifel hinsichtlich dessen grundsätzlicher Notwendigkeit und warnen vor vermeintlichen Eingriffen in die Privatautonomie der Wirtschaft. Letztlich wurde das AGG auch nur auf Druck der EU (Umsetzung entsprechender für alle Mitgliedsstaaten verbindlicher Richtlinien [<https://shorturl.at/CDU01>]) geschaffen.

Erfahrungen mit dem AGG und berechtigte Kritik: Was seit 2006 (nicht) geschah

Das Ergebnis dieses holprigen Gesetzgebungsprozesses war ein aus Sicht der meisten Praktiker*innen, die sich in der Beratung und Unterstützung von Personen(gruppen), die von Diskriminierung betroffen sind, engagieren, ein leider ziemlich unzulänglicher Kompromiss, der lediglich einen durch die EU-Richtlinien vorgegebenen Mindeststandard erfüllt, sich aber keineswegs als ein umfassend wirksames rechtliches Instrument zum Schutz von von Diskriminierung Betroffenen erwiesen hat. Folglich ist die Kritik am AGG auch nie verstummt und die Rufe nach einer grundlegenden Revision des Gesetzes sind im Laufe der letzten 17 Jahre immer lauter geworden. Vom inhaltlichen Regelungsgehalt ist das AGG als das zentrale Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland trotzdem seit 2006 unverändert geblieben.

Die Erfahrungen aus der Anwendungspraxis zeigen seit langem deutliche Schutzlücken sowohl hinsichtlich der erfassten

Lebensbereiche, in denen das AGG überhaupt zur Anwendung kommt (Arbeitsleben und sogenannte zivilrechtliche Massengeschäfte), als auch des sehr limitierten Katalogs der vom Gesetz erfassten Diskriminierungsmerkmale. Und – sehr entscheidend für von Diskriminierung Betroffene und deren Unterstützer*innen – die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung stellen diejenigen, die sich etwa per Klage gegen Diskriminierung zur Wehr setzen wollen, vor hohe Hürden: kurze Fristen, langwierige Verfahren, individuell zu tragende Kostenrisiken. Auch eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) veranlasste umfangreiche Evaluation des AGG aus dem Jahr 2016 ergab erheblichen Nachbesserungsbedarf – ohne dass sich seitdem etwas getan hätte.

AGG-Reform: Der dringende Handlungsbedarf liegt auf dem Tisch

Das Thema AGG-Reform ist in der jüngeren Vergangenheit auch wieder auf die politische Agenda der Ampelkoalition im Bund gerückt – zumindest auf dem Papier. Der Koalitionsvertrag 2021 – 2025 von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP besagt hierzu: „Wir stellen die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicher, stattdessen sie angemessen mit Personal und Budget aus und stärken ihre Kompetenzen. [...] Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.“ (<https://shorturl.at/bhJK5>)

Um der Forderung, das Thema AGG-Reform nun endlich auch gesetzgeberisch anzugehen, Nachdruck zu verleihen und die unabdingbaren Reformvorschläge der-

jenigen, deren tägliches Handwerkszeug in der Beratungs- und Unterstützungsarbeit das AGG ist, wahr- und aufzunehmen, haben sich unter dem Motto „Mehr Fortschritt wagen, heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen!“ im Jahre 2022 rund 100 Organisationen zu dem breiten zivilgesellschaftlichen Bündnis „AGG Reform-Jetzt!“ zusammengetan. Dieses Bündnis hat mit seiner geballten Expertise und breiten Erfahrung aus der Antidiskriminierungsarbeit eine umfassende Ergänzungsliste zum Gesetz und eine Stellungnahme mit 11 zentralen Forderungen für eine schnelle und tiefgreifende Reform des AGG erarbeitet (<https://shorturl.at/LNTXZ>), die im Januar 2023 der Öffentlichkeit vorgestellt und unter anderem auch an die Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes übergeben wurde.

Grundlagenpapier zur AGG-Reform

Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, hat sich mit der Kraft ihres Amtes und aus persönlicher Überzeugung in diesen Reformprozess eingebracht, indem sie am 19.07.2023 ein eigenes Grundlagenpapier zur Reform des AGG vorlegte (<https://shorturl.at/fXZ56>). In der Pressemitteilung zur Vorlage dieses Grundlagenpapiers brachte Ferda Ataman es prägnant und völlig zutreffend auf den Punkt: „Deutschland hat eines der schwächsten Antidiskriminierungsgesetze in Europa. Seit der Einführung des AGG im Jahr 2006 gab es keine Verbesserungen beim Diskriminierungsschutz.“ Eine Wertung, die sich vollständig deckt mit der durch vielfältige Erfahrungen mit dem AGG gestützten Einschätzung derjenigen, die sich langjährig in der Beratung, Unterstützung und Beistandsleistung von Diskriminierungsbetroffenen engagieren!

Konkret schlägt die Antidiskriminierungsbeauftragte in ihrem Grundlagenpapier insgesamt 19 Maßnahmen vor. Die aus Sicht der mit der täglichen Anwendung des Gesetzes befassten Praktiker*innen wichtigsten Reformvorschläge möchten wir nachfolgend kurz herausgreifen und in ihrer praktischen Bedeutung erläutern.

• Erweiterung und Korrektur des Merkmalskatalogs

Das AGG soll künftig mehr Menschen vor Diskriminierungen schützen. Dazu soll der

bisher auf sechs Merkmale beschränkte Katalog der Diskriminierungsgründe in § 1 AGG erweitert werden. So sollen künftig unter anderem auch Benachteiligungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, wegen Fürsorgeverantwortung und wegen des sozialen Status verboten sein. Zu Klarstellungszwecken sollte zudem der Katalog der Diskriminierungsmerkmale durch die Begriffe „Sprache“, „chronische Krankheit“ und „Geschlechtsidentität“ ergänzt werden. Eine Erweiterung des Merkmalskatalogs ist seit Anbeginn der Überlegungen zu einer AGG-Reform eine stetig von allen Reformbefürworter*innen wiederholte Forderung und uneingeschränkt zu begrüßen. Darüber, welche Merkmale im Einzelnen aufgenommen werden sollten, gibt es allerdings durchaus Diskussionen, die zum Teil auch durch den speziellen Fokus einzelner Betroffenengruppen geprägt sind.

Ohne sich an dieser Stelle auf das Glatt-eis identitätspolitischer Debatten zu begeben, sei hier nur festgestellt: Die Erweiterung des AGG-Schutzes auf mindestens die von der ADS genannten Merkmale ist wichtig, längst überfällig und dürfte allgemein konsensfähig sein! Um den Merkmalskatalog nicht ausufern zu lassen und um mehr Flexibilität für künftige Entwicklungen der gesellschaftlichen Realitäten zu haben, wäre auch die Ausgestaltung der Schutzgründe in Verbindung mit einer Generalklausel denkbar, so dass die explizit genannten Merkmale keinen abschließenden Katalog mehr bilden würden, sondern der Diskriminierungsschutz auch für eine künftige Fortentwicklung zugunsten weiterer, gegenwärtig vielleicht noch gar nicht als schutzbedürftig erkannter Merkmalsträger*innen, möglich wäre. Formulieren ließe sich eine solche Generalklausel in § 1 AGG in etwa so: „Ziel des Gesetzes ist, ungerechtfertigte Benachteiligungen, insbesondere aus Gründen der [...] oder wegen [...] zu verhindern oder zu beseitigen.“

Allerdings würde bei dieser Gestaltung die Rechtsfortbildung weitgehend in das Ermessen der Rechtsprechung gestellt, die künftig beurteilen müsste, welche Merkmale über die explizit im Gesetz genannten hinaus als über die Generalklausel schützenswert gelten sollten. Dies setzte hinreichende Wahrnehmung(sbereitschaft) der Richter*innenschaft für das Thema (Anti)-Diskriminierung und eine grundsätzliche Sensibilität für die Lebensrealitäten und Erfahrungswelten von Diskriminierungsbetroffener Menschen voraus.

Dass spätestens mit der anstehenden AGG-Reform der unsägliche Begriff „Rasse“ durch Änderung in „Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen“ ersetzt werden soll, ist längst überfällig und stellt klar, dass es um Rassismus (der sich des fatalen biologischen Konstrukts der menschlichen Rassen bedient) geht, der entschieden bekämpft werden muss. Der Kampf gegen Rassismus (mit dem rechtlichen Instrument AGG) muss endlich auch in einer Abkehr von einem überkommenen juristischen Sprachgebrauch zum Ausdruck kommen!

• Schutz vor Diskriminierung auf staatliche Stellen ausweiten

Das AGG schützt bislang nicht vor diskriminierendem Handeln durch staatliche Stellen. Bisher regelt das AGG nur den Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben und bei sogenannten Massengeschäften im zivilrechtlichen Bereich. Deshalb beinhaltet das Grundlagenpapier auch die Forderung nach einer Ausweitung des Anwendungsbereiches in § 2 AGG auf staatliches Handeln des Bundes. Ferda Ataman postuliert: „Der Staat ist ein Vorbild. Es kann nicht sein, dass an ein Wirtschaftsunternehmen oder an einen Supermarkt höhere Maßstäbe angelegt werden als an Ämter, die Polizei oder die Justiz“.

Auch dieser Reformforderung ist zuzustimmen: Die Erweiterung des Anwendungsbereiches des AGG auf staatliches Handeln entspricht einer seit langem nicht zuletzt aus der Beratungspraxis erhobenen Forderung. Allzu häufig müssen wir als Antidiskriminierungsberater*innen von Diskriminierung betroffenen Rat-suchenden erklären, dass das AGG in deren Auseinandersetzung mit staatlichen Akteur*innen und Institutionen leider nicht greift. Gegen als diskriminierend empfundene staatliche Maßnahmen könnten sich diese Betroffenen gegebenenfalls lediglich auf dem Verwaltungsrechtsweg wehren. Dort wären sie dann allerdings in der Regel auf anwaltlichen Beistand angewiesen, der wiederum ein Bewusstsein und die notwendige Sensibilität für die Erfahrungen und Belange Diskriminierungsbetroffener in der Anwaltschaft voraussetzt. Spezialist*innen im Bereich des Antidiskriminierungsrecht sind allerdings rar gesät.

Die Ausweitung des AGG-Anwendungsbereiches auf staatliches Handeln des

Bundes (wo der Bundesgesetzgeber handeln kann) wäre ein wichtiges Signal an die staatliche Ebene – und damit würde auch jenseits der AGG-Anwendungsbereiche (Arbeitsleben und privatwirtschaftliche Massengeschäfte) das Tor für eine effektive Unterstützung durch entsprechend qualifizierte nichtstaatliche Antidiskriminierungsberatungsstellen aufgestoßen!

In diesem Zusammenhang ist allerdings zu bedenken, dass ein Zugriff auf in die landesrechtliche Regelungszuständigkeit fallenden wichtige Bereiche, wie beispiels-

Einige Länder haben bereits eigene Antidiskriminierungsgesetze auf den Weg gebracht. Schleswig-Holstein hinkt hier mittlerweile der Entwicklung hinterher – ein LADG steht gegenwärtig nicht auf der politischen Agenda. Noch nicht einmal ein breiter und offener Diskurs hierzu ist momentan wahrnehmbar. Ruft man sich nur einmal die Erfahrungen aus Berlin mit den heftigen Diskussionen und massiven Kontroversen bis zur Einführung des dortigen LADG im Jahre 2020 in Erinnerung, stellen sich schon einige Fragen: Haben wir es uns nicht möglicherweise



Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

Der „Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V. (advsh)“ ist der zentrale zivilgesellschaftliche Akteur der Antidiskriminierungsarbeit in Schleswig-Holstein. Hauptaufgabe des Verbandes ist die qualifizierte Beratung und Beistandsleistung für Menschen, die von Diskriminierung und Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betroffen sind. Zu den weiteren Aufgaben des Verbandes zählen zudem die Bildungs- und Informationsarbeit sowie die Vernetzung und Kooperation mit anderen Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit. Der Verein leistet darüber hinaus einen Beitrag zur Entwicklung und Förderung von Maßnahmen für Gleichbehandlung und in diesem Zusammenhang zur Prävention vor Diskriminierung. Als Bildungsreferent entwickelt Stefan Wickmann seit 2015 verschiedenste Bildungsformate zum rechtlichen Diskriminierungsschutz und führt Schulungen, Workshops und Infoveranstaltungen zum AGG für Unternehmen, staatliche Institutionen und zivilgesellschaftliche Akteur*innen und für die interessierte Öffentlichkeit durch. Neben der Bildungsarbeit engagiert sich Stefan Wickmann in der vom advsh angebotenen Beratung und Unterstützung von Diskriminierung Betroffenen. Seit Juli 2023 hat Stefan Wickmann die Leitung des durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen des Förderprogramms *respekt*land* geförderten Projektes „BeAGGtiv – Kompetenz- und Beratungszentrum zur landesweiten Bekämpfung von Diskriminierung“ inne, mit welchem der advsh eine umfassende, individuelle und vertrauliche Einzelfallberatung für alle Menschen in SH, die sich von Diskriminierung und Ungleichbehandlung betroffen sehen, anbietet. www.advsh.de

weise Schule und Landespolizei, in denen Staat und Bürger*innen direkt aufeinandertreffen und ein diskriminierungssensibles Verhalten der staatlichen Akteur*innen leider nicht immer umstandslos vorausgesetzt werden kann, durch ein Bundes-Antidiskriminierungsgesetz aus Gründen der Gesetzgebungszuständigkeit gar nicht möglich ist. Allein schon deshalb bedarf es dringend eigener Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG) in den Bundesländern.

allzu kommod eingerichtet in unserem sich bei jeder Gelegenheit als weltoffen und vielfältig präsentierenden „Land zwischen den Meeren“? Würde uns eine derartige intensive öffentliche Debatte über die Antidiskriminierungskultur in Schleswig-Holstein, und wie diese zu stärken ist, nicht ganz guttun und der hierdurch geschärfte Blick für die Lebensrealität vieler ausgegrenzter Menschen in unserem Land eine mentale Horizonterweiterung ermöglichen?

• **Rechtsdurchsetzung stärken: Vereinfachung der Klagemöglichkeiten**

Ein weiterer wichtiger Aspekt einer AGG-Reform, welcher ebenfalls seit Jahren zumindest in der Fachöffentlichkeit als unbedingte Notwendigkeit erkannt und als stetige Forderung wiederholt wird, muss es sein, dass die Klagemöglichkeiten für Betroffene deutlich vereinfacht werden. Die Antidiskriminierungsbeauftragte bringt es auf den Punkt: „Das AGG macht es Menschen, die Diskriminierung erleben, schwer, dagegen vorzugehen und sich zu wehren“. Um die Realisierung des durch das AGG gewährten Rechtes auf Schutz vor Diskriminierung auch in der Rechtsdurchsetzung zu stärken, sollen unter anderem ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände sowie die Möglichkeit der Prozessstandschaft geschaffen werden. Außerdem plädiert die Unabhängige Bundesbeauftragte für eine deutliche Verlängerung der Fristen, in denen Menschen Ansprüche wegen Diskriminierungen geltend machen können, von bislang nur zwei auf künftig 12 Monate.

Die Forderung nach längere Fristen und einem Verbandsklagerecht, das es qualifizierten Antidiskriminierungsverbänden ermöglichen würde, in Fällen struktureller Diskriminierung ohne individuelle Betroffenheit zu klagen und dadurch Grundsatzrechtsprechung zu schaffen, um Betroffenen Rechtssicherheit bei einer eigenen Klage zu geben sowie nach der Möglichkeit einer sogenannten Prozessstandschaft, die es den Verbänden möglich machen würde, individuelle Rechte für Betroffene geltend zu machen, um diese zu entlasten, zählen auch zu den langjährigen Reformforderungen aus der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit.

Aus der Perspektive eines zur gerichtlichen Beistandsleistung befugten Antidiskriminierungsverbandes, der zwar als Beistand Benachteiligter in der Verhandlung auftreten darf, dessen die Unterstützung und Beistandsleistung in Anspruch nehmende Beratungsnehmer*innen jedoch letztlich als Einzelkämpfer*innen ihre Rechte geltend und Ansprüche eigenständig einklagen müssen, würden entsprechende Gesetzesänderungen zu deutlichen Verbesserungen in Bezug auf die Rechtsdurchsetzung auf dem Klagewege bedeuten. Allerdings bleibt zu bedenken, dass die Frage, wer mit gerichtli-

chen Verfahren einhergehende Kostenrisiken tragen soll und kann, damit weiterhin unbeantwortet bliebe. Ein möglicher Lösungsansatz wäre die Einrichtung von Rechtshilfefonds für Diskriminierungsbedroffene.

• **Weitere wichtige AGG-Reformbausteine**

Zu den weiteren im Grundlagenpapier vorgeschlagenen Maßnahmen zählen beispielsweise auch ein Verbot für diskriminierende Wohnungsanzeigen, die Ausweitung des Schutzes vor sexueller Belästigung auf den zivilrechtlichen Bereich oder für Freiberufler*innen, was zum Beispiel in der Kultur- und Medienbranche mehr Menschen vor Diskriminierungen schützen würde.

Am Thema Diskriminierung durch künstliche Intelligenz kommen wir angesichts der rasanten Entwicklungen auf diesem Gebiet ebenfalls längst nicht mehr vorbei. Algorithmen spielen bereits seit längerem eine entscheidende Rolle zum Beispiel bei Bewerbungsverfahren, Versicherungen und Kreditvergaben. Entscheidungen durch automatisierte Entscheidungssysteme (ADM) erfolgen häufig nur vermeintlich objektiv, denn sie handeln auf

Grundlage von statistischen Annahmen, historischen Daten und gegebenenfalls Vorurteilen, die bei der Programmierung eingeflossen sind. Damit geht ein hohes Diskriminierungsrisiko einher. Deshalb ist auch die Forderung nach Aufnahme des Handelns durch ADM als Benachteiligungstatbestand in § 3 AGG ins AGG ein wichtiger Aspekt, um das AGG auch in diesem Bereich zukunftsfest zu machen.

Auch die Umsetzung der Forderung nach einer Normierung von Mindeststandards für das betriebliche Beschwerdeverfahren und konkreter Befugnisse der AGG-Beschwerdestellen sowie der Reformvorschlag, dass das Fehlen von Beschwerdestellen als Indiz für eine Benachteiligung normiert werden sollte, sodass dies Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung nach sich ziehen könne, könnten dazu beitragen, dass den in der betrieblichen Praxis häufig ins Leere gehenden oder gar bewusst ignorierten Regelungen zum Beschwerderecht von Beschäftigten zumindest zu etwas mehr Durchschlagskraft verholfen würde.

Und (wie) geht es jetzt weiter?

Alle hier nur kurz umrissenen Reformvorschläge und die weiteren Forderungen

aus dem 19-Punkte-Katalog des Grundlagenpapiers thematisieren aus Sicht der täglich mit dem Gesetz arbeitenden und mit dessen Unzulänglichkeiten hadern den AD-Berater*innen und vor allem für die unterstützten Ratsuchenden wichtige Reformaspekte! Bemühungen des zivilgesellschaftlichen AGG-Reformbündnisses um einen fachlichen Austausch mit dem bei der AGG-Reform federführenden Bundesministeriums der Justiz (BMJ) waren bislang leider erfolglos. Hoffentlich ist den Anstrengungen und dem Engagement der Antidiskriminierungsbeauftragten mehr Erfolg beschieden. Nachdem lange Zeit Funkstille auf Seiten des BMJ in dieser Causa herrschte, verdichten sich jetzt im Frühherbst 2023 die Anzeichen, dass das lange erwartete Eckpunktepapier des BMJ zur AGG-Reform sehr wahrscheinlich in den nächsten Wochen vorgelegt werden wird. Bislang schauen wir mehr oder minder auf eine „Black Box“. Die mangelnde Kommunikationsfreude auf Seiten des BMJ lässt für die ministeriellen Vorstellungen zur AGG-Reform allerdings nichts Gutes erahnen.

Stefan Wickmann ist Volljurist und arbeitet beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

Hinweise zum Datenschutz nach Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) für Bestellungen und Abonnements beim Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V.

Wir verarbeiten die von Ihnen zur Verfügung gestellten, Sie betreffenden personenbezogenen Daten grundsätzlich nur zum Zweck der Anbahnung, Durchführung und Beendigung des Vertragsverhältnisses, hier der Schenkung (Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO).

Eine über diesen Zweck hinausgehende Verarbeitung, insbesondere die Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten an Dritte, erfolgt nur, soweit Sie diesbezüglich ausdrücklich eingewilligt haben und kein rechtzeitiger Widerspruch erfolgt ist oder aber, soweit wir dazu gesetzlich oder durch richterlichen Beschluss verpflichtet werden (Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO).

Empfänger Ihrer Daten sind innerhalb unserer Organisation Beschäftigte, welche nach einem abgestuften Berechtigungskonzept Ihre Daten zu den oben genannten Zwecken erforderlichenfalls verarbeiten müssen. Daneben können gegebenenfalls sogenannte Auftragsverarbeiter

nach Art. 28 DSGVO Ihre Daten im Zuge einer Dienstleistungsfunktion erhalten, wie IT-Service-Dienstleister. Alle unsere Dienstleister verarbeiten auftragsweise Daten ausschließlich innerhalb der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums und werden vertraglich zu angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes sowie zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet. Eine Datenverarbeitung in einem sogenannten Drittstaat findet nicht statt.

Ihre Daten werden nur solange gespeichert, wie es für die vorgenannten Zwecke erforderlich ist oder gesetzliche Aufbewahrungsfristen uns zur Speicherung verpflichten. Mit Durchführung des Vertrages werden Ihre Daten für eine weitere Verarbeitung und Nutzung gesperrt, bis wir diese nach einem in unserem Löschkonzept vorgesehenen Zyklus löschen oder eine gesetzliche Aufbewahrungsfrist abläuft.

Das Datenschutzrecht sieht umfangreiche Betroffenenrechte vor, welche wir in jedem Stadium der Datenverarbeitung gewährleisten. Sie haben das Recht auf Auskunft, das Recht auf Berichtigung oder Löschung Ihrer Daten, das Recht auf Einschränkung der Ver-

arbeitung sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit. Ihre Rechte können Sie durch formlose Mitteilung in Textform gegenüber uns geltend machen oder direkt an unseren betrieblichen Datenschutzbeauftragten richten unter datenschutz@frsh.de.

Darüber hinaus haben Sie das Recht, sich mit einer Beschwerde an eine Datenschutzaufsichtsbehörde zu wenden.

Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Daten zu den vorbezeichneten Zwecken zur Verfügung zu stellen. Im Falle, dass Sie von einer Zurverfügungstellung absehen, können wir jedoch nicht garantieren, Ihnen unsere Produkte und Dienstleistungen in gewünschter Form anbieten zu können, insbesondere dann nicht, wenn die Datenverarbeitung selbst Grundlage des Vertrags ist.

Zur Begründung und Durchführung des Vertragsverhältnisses nutzen wir grundsätzlich keine automatisierte Entscheidungsfindung. Sollten wir derartige Verfahren in Einzelfällen einsetzen, werden wir Sie hierüber gesondert informieren, sofern dies gesetzlich vorgegeben ist. Ihre personenbezogenen Daten werden nicht für eine Profilbildung (Scoring) verarbeitet.