

## Ossi als Ethnie?

§§ 15 Abs. 2, 1 AGG

**Bei den Ostdeutschen handelt es sich nicht um eine ethnische Gruppe, so dass der Begriff „Ossi“ keine Diskriminierung nach AGG darstellt und Schadensersatzansprüche ausscheiden.**

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 15. April 2010 – 17 Ca 8907/09 (n. rk.)**

### Problempunkt

Der Sachverhalt war Gegenstand intensiver Medienberichterstattung: Die Klägerin stammt aus dem Osten Berlins und lebt seit 1988 im Raum Stuttgart. Dort bewarb sie sich um eine Stelle als Buchhalterin. Der potenzielle Arbeitgeber sandte mit der Absage den eingereichten Lebenslauf zurück. Darauf war ein umkreistes Minuszeichen angebracht, daneben das Wort „Ossi“. Die Klägerin verlangte eine Entschädigung nach §§ 15 Abs. 2, 1 AGG, weil sie aus Gründen ihrer „ethnischen Herkunft“ diskriminiert sei.

### Entscheidung

Das Arbeitsgericht Stuttgart wies die Klage ab. Der Begriff „Ossi“ kann zwar – jedenfalls mit einem Minuszeichen – als herabsetzend aufgefasst werden. Ein Schadensersatzanspruch nach dem AGG scheiterte aber daran, dass Bürger der früheren DDR nicht als eigenständige ethnische Gruppe (§ 1 AGG) anzusehen sind. Die DDR existierte gerade einmal eine Generation lang. Angesichts dessen ist nicht feststellbar, dass gemeinsame Bräuche, Sprache oder andere Gemeinsamkeiten sich derart herausgebildet haben, dass man von einer Ethnie sprechen kann. Die Klägerin legte Berufung zum LAG Baden-Württemberg ein.

### Konsequenzen

Der Schadensersatzanspruch setzt voraus, dass die Bezeichnung „Ossi“ das Merkmal der „ethnischen Herkunft“ nach § 1 AGG erfüllt. Die Frage ist nicht neu: Schon das Arbeitsgericht Würzburg urteilte am 23.1.2009 (3 Ca 664/08), dass Ostdeutsche keine ethnische Gruppe darstellen. Der vorliegende Fall hat deshalb auf den ersten Blick nur rechtstheoretische Bedeutung: In den bislang wenigen deutschen Urteilen zur ethnischen Diskriminierung (zuletzt

BAG, Urt. v. 24.9.2009 – 8 AZR 705/08) findet sich nirgends die Definition einer „Ethnie“. Der Grund lässt sich mit den Worten des früheren US-Bundesrichters Potter Stewart umschreiben, der in den 50er Jahren zur vergleichbar schwierigen juristischen Definition von Pornografie gefragt wurde: „Ich erkenne es, wenn ich es sehe.“ Es besteht eben kein Streit darüber, dass jemand, der wegen seiner türkischen Herkunft benachteiligt wird, damit auch wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert ist. Eine juristische Definition des Begriffs der Ethnie braucht man nur, wenn diese Offensichtlichkeit fehlt – etwa bei der Frage, ob es verschiedene „deutsche“ Ethnien gibt. Es ist ungeklärt, ob Schwaben, Ostfriesen und Sachsen, Ostdeutsche, oder – warum nicht? – Österreicher eine Ethnie i. S. d. AGG sind. Eine Staatsangehörigkeit jedenfalls begründet keine ethnische Zugehörigkeit. Ethnologen wissen übrigens, dass die Fernsicht leichter ist als die Nabelschau. Sie erforschten daher früher ausschließlich außer-europäische Völker.

Das Arbeitsgericht Stuttgart entschied sich für eine Definition, die sich ganz ähnlich in einem Leitfall aus dem Jahr 1983 zum Race Relations Act, dem Antidiskriminierungsrecht des Vereinigten Königreichs, findet. Lord Justice Fraser führte damals aus, dass es vor allem auf lange, gemeinsame Traditionen und eine wahrnehmbare Unterscheidbarkeit ankommt. Er betonte, dass ethnische Gruppen immer über die bloße Unterscheidbarkeit hinausgehende Besonderheiten aufweisen müssen, weil das Gesetz nicht jede Art gesellschaftlicher Gruppen schützt.

Die deutsche Literaturmeinung befürwortet, diese Sicht auf die heutigen Fälle zu übertragen (Annuß/Rupp in: HWK, 3. Auflage 2008, § 1 AGG Rdnr. 3), weil die europarechtlichen Vorgaben des AGG vielfach auf dem Race Relations Act aufbauen.

Aber auch der Schutzzweck des AGG spielt eine Rolle, die das Arbeitsgericht Stuttgart nicht erwähnt hat: Der Gesetzgeber bezweckte mit dem AGG ausdrücklich den Schutz vor Rassismus. Im Zweifel kann man eine Benachteiligung einer ethnischen Gruppierung i. S. d. AGG daher nicht annehmen, wenn sie im Alltag vielleicht Diskriminierungen, keinesfalls aber Rassismus erfährt. Ostfriesen, die bis 1989 als „Ossis“ bezeichnet wurden, müssen schon aufgrund der einschlägigen Witze einiges an Diskriminierung einstecken. Diese wird man aber kaum als rassistisch ansehen können. Genauso dürften auch die Animositäten zwischen den Landesteilen Schwaben und Baden keine rassistische Qualität haben. Der Rassismusbegriff ist ein notwendiges Korrektiv für eine ausufernde Auslegung des AGG. Deshalb können Ethnologen (die sich

teilweise ganz vom Begriff der Ethnie distanzieren) den Gerichten nicht helfen: Es bedarf einer juristischen, am Gesetzeszweck orientierten Auslegung, keiner sozialwissenschaftlichen Betrachtung.

Ganz praktische Bedeutung hat der Fall auf den zweiten Blick allerdings, wenn die Klägerin im Instanzenzug doch noch obsiegen sollte: Dann wäre z. B. der größte Teil des Tarifrechts im öffentlichen Dienst Makulatur, weil es zwischen Ost und West differenziert. Dasselbe gilt für jede andere Unterscheidung dieser Art, etwa im Rentenrecht. Das AGG als Unionsrecht setzt sich nach dem Stand der Rechtsprechung jedenfalls gegen tarifliche und einfachgesetzliche Regeln durch. Das wäre ein juristisches Erdbeben, dessen praktische Konsequenzen unüberschaubar sind.

### Praxistipp

Der Ratschlag, dass Bemerkungen zur Herkunft absolut gar nichts auf Bewerbungsunterlagen zu suchen haben, ist wohlfeil, wird aber offenbar nicht immer beachtet. Bedenkt man, dass die Teilung in Ost und West sich rechtlich noch vielfach manifestiert, sollte jeder Arbeitgeber diese Differenzierung im Hinblick auf den noch laufenden Prozess möglichst ausschalten. Zweifello ist der Rat nicht leicht zu befolgen, wenn z. B. das ostdeutsche Werk jetzt schon eine andere Lohnstruktur als das in Westdeutschland hat. Bis der Fall höchstrichterlich entschieden ist, sollte man solche Differenzierungen aber jedenfalls nicht ausbauen. Es könnte sonst ein böses Erwachen geben.

RA und FA für Arbeitsrecht Wolf J. Reuter, LL.M.,  
Jacobsen Rechtsanwälte, Berlin