

# Gedanken zu juristischen Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus und Diskriminierungen

Der Tod des Afroamerikaners George Floyd im Mai 2020 in der US-amerikanischen Stadt Minneapolis hat weltweit Aufsehen erregt. Ein Polizeibeamter hatte für eine Dauer von 8:46 Minuten auf dem Hals des in Handfesseln gelegten Mannes gekniet, der wiederholt zu verstehen gab, dass er nicht mehr atmen könne, ehe er erstickte. Es folgten rund um die Welt Proteste gegen Polizeigewalt und Rassismus, und auch in Deutschland rückten diese Problemfelder weiter in die Öffentlichkeit.

Insofern gilt es, die nationalen, insbesondere länderspezifischen Regelungen aus einer grundrechtlichen Perspektive genauer in den Blick zu nehmen. Dabei darf der Status quo einerseits nicht fälschlich idealisiert werden. Andererseits ist es aber ebenso wenig zielführend, die Polizei als solche in Frage zu stellen oder gegen sie einen pauschalen Rassismuskorridor zu erheben. Vielmehr muss es Ziel des Diskurses sein, zu erkennen, wo in Deutschland Defizite bestehen und wie diesen durch geeignete juristische Instrumentarien begegnet werden kann.

Obwohl der Gesetzgeber sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene bereits verschiedene Impulse gesetzt hat, verfassungsrechtliche Werte im Antidiskriminierungsrecht umzusetzen, bietet das momentane Schutzniveau noch Raum für Verbesserungen. Ansetzen soll hier etwa das unlängst vom Land Berlin verabschiedete Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das Diskriminierungen iRv öffentlich-rechtlichem Handeln entgegenwirken soll. Die Debatte über das umstrittene Gesetz fokussiert sich dabei zuvörderst auf § 7 LADG, der eine Exkulpationspflicht der öffentlichen Stelle bei Glaubhaftmachung entsprechend belastender Tatsachen vorsieht. Problematisch erscheint hierbei in erster Linie das Missbrauchspotenzial, das sich sowohl zu Lasten der Effektivität polizeilichen Handelns wie auch durch eine überbordende Inanspruchnahme der Gerichte auswirken kann. Es ist insbesondere an Fälle zu denken, in denen die herabgesetzte Beweislast ausgenutzt wird, um staatliche Stellen in ihrer Arbeit zu behindern. Begrüßenswerter Regelungsgehalt des Gesetzes ist jedoch, dass Opfern staatlicher Diskriminierung besondere Aufmerksamkeit geschenkt und ein Versuch angestellt wird, deren Verfahrenspositionen zu verbessern. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob durch dieses Gesetz die Interessen der Betroffenen und das öffentliche Interesse an einer funktionierenden Exekutive in einen schonenden Ausgleich gebracht werden oder ob die Suche nach einem ausbalancierten Mechanismus gegen Rassismus und Diskriminierung künftig weitergeht. Die praktischen Konsequenzen des LADG bleiben diesbezüglich abzuwarten.

Aus einer verwaltungsverfahrensrechtlichen Perspektive fragt sich bereits jetzt, ob die derzeitige Umsetzung der Dienstaufsichtsbeschwerde in ein Spannungsverhältnis mit dem Rechtsstaatsprinzip nach Art. 20 Abs. 3 GG tritt.

Wenn ein rassistisch motiviertes oder sonstig diskriminierendes Fehlverhalten zu einer Beschwerde gegen einen Beamten führt, dieses aber vom Dienstvorgesetzten nicht geahndet oder gar unterstützt wird, könnten Angriffe auf rechtsstaatliche Werte ungerügt bleiben. Andererseits würde ein unmittelbarer Rückgriff auf die Verwaltungsgerichte zu deren weiterer Belastung beisteuern. Ein transparent ausgestalteter Verfahrensgang – wie bspw. durch ein eigenes öffentliches Komitee, wobei rechtsvergleichend auf das britische *Independent Office for Police Conduct* hingewiesen sei – könnte eine praktikable Alternative sein, um Fällen des institutionellen Rassismus zu begegnen.

Mangels Erhebung lässt sich die Fallzahl von institutionellem Rassismus in Deutschland derzeit nicht sicher bestimmen. Zwar ist es schon jetzt möglich, Vorschriften zu erlassen, die die Problemlage antizipieren und so institutionellem Rassismus entgegenwirken. Das zeigt bspw. das LADG. Indes ist eine genaue Bestandsaufnahme unerlässlich, um die Gesetzgebung im Antidiskriminierungsrecht zu effektuieren. Dahingehend sollte besonders darauf geachtet werden, dass es einzelnen rechtswidrig handelnden Beamten nicht möglich sein darf, ihr Fehlverhalten zu verdecken oder sich gegenseitig zu schützen, wie es iRd Dienstaufsichtsbeschwerde unter Umständen möglich sein kann.

Wie bereits dieser Ausschnitt eines weiten Themenfeldes zeigt, bietet das deutsche Antidiskriminierungsrecht noch Raum für Verbesserungen. Bestrebungen, den status quo zu optimieren, sind grundsätzlich und generell zu begrüßen. Ob sich die hierbei implementierten Mechanismen letztlich auch bewähren, lässt sich nur nach Ablauf von Zeit beurteilen. Das grundrechtlich gebotene Vorgehen gegen Rassismus und Diskriminierungen ist im Kern mit der Frage verbunden, ob das geltende Recht bereits einen hinreichenden Schutz bietet oder de lege ferenda noch eine Verbesserung zu erreichen ist. Sollte sich ergeben, dass Verbesserungspotential besteht, gebietet es das Grundgesetz, dieses unverzüglich auszuschöpfen.

---

*über die Autoren*

**Justus Laßmann und Meron Woldegiorgis**

Die *Verfasser* sind Redakteure der BRZ und Mitglieder des Vereins Berliner Rechtszeitschrift e.V. Sie studieren im sechsten Fachsemester Rechtswissenschaft an der Freien Universität Berlin. Dieses Editorial spiegelt ausschließlich ihre persönliche Meinung wider.

*Stand: 04.09.2020*