



**Senat III der Gleichbehandlungskommission beim Bundesministerium
für Gesundheit und Frauen**

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis zum Verlangen der
Gleichbehandlungsanwaltschaft, Verfahren III/5/05
Beschlussjahr: 2006**

Behaupteter Diskriminierungstatbestand:

Diskriminierung und Anweisung zur Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen (Bedienung in einer Imbissstube), die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen;

Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW).

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Im Verlangen der GAW führte diese aus, dass die Betroffenen, Personen sudanesischer Herkunft und dunkler Hautfarbe, im August 2005 nach einer Radtour in Wien eine Tasse Tee in einer Imbissstube trinken wollten. Als sie sich setzen wollten, wurden sie von einem unbekanntem Mann mit Handzeichen zum Verlassen aufgefordert, diesem Ersuchen kamen sie auch nach, da sie der Annahme waren, die Imbissstube würde schließen.

Zehn Minuten später kamen die Betroffenen jedoch wieder an der Imbissstube vorbei und sahen, dass andere Gäste bedient wurden und die Imbissstube geöffnet war. Auf Nachfragen bei der Kellnerin, warum sie vorher zum Verlassen des Lokals aufgefordert worden seien, antwortete ihnen diese, dass sie den Anweisungen ihres Chefs zufolge keine „Schwarzen“ niedersetzen lassen dürfe, da diese Drogen verkauften. Aufgrund dieses Verhaltens fühlten sich die Betroffenen diskriminiert.

Die telefonisch darauf hin seitens eines Betroffenen kontaktierte Polizei teilte lediglich mit, dass sie für diesen Vorfall unzuständig sei.

Es wurde im Verlangen vorgebracht, dass die Vermutung nahe läge, beim gegenständlichen Vorfall sei das Gleichbehandlungsgebot dadurch verletzt worden, dass die Kellnerin angewiesen worden sei, Menschen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, gegenständlich Personen mit dunkler Hautfarbe, so auch den Betroffenen, die Dienstleistung in der Imbissstube zu verweigern und dass der Inhaber der Imbissstube auch direkt diskriminiert hätte, indem er vorweg die Betroffenen per Handzeichen zum Verlassen des Lokales aufgefordert hätte.

In der eingeforderten schriftlichen, erst auf Urgenz eingelangten Stellungnahme des Antragsgegners vom Februar 2006 führte der Antragsgegner aus, dass er beim gegenständlichen Vorfall nicht anwesend war und daher über den Vorfall nur aus den Schilderungen seiner Aushilfskellnerin berichten könne. Er bestätigte jedoch, seine Mitarbeiterin angewiesen zu haben, "Neger („für mich absolut kein Schimpfwort", wörtliches Zitat aus der Stellungnahme des Antragsgegners), die sich auffällig in unserer Umgebung benehmen, nicht zu bewirten, da die meisten mit Drogen dealen". Weiters führte er aus, dass einer der Betroffenen die Aushilfskellnerin bei dem gegenständlichen Vorfall verbal beleidigt hätte.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom März 2006 wurden die Betroffenen zum Vorfall befragt. Festgehalten wurde, dass die Betroffenen Personen mit dunkler Hautfarbe sind.

Alle drei Betroffenen schilderten den Vorfall gemäß den Angaben im Verlangen der GAW. Zum Verhalten der Kellnerin führten sie übereinstimmend aus, dass das Gespräch, in dem ihnen mitgeteilt wurde, die Kellnerin hätte sie auf Anweisung ihres Chefs zum Verlassen des Lokals anhalten müssen, ruhig und in normalen Ton ablief und es zu keinem Streit mit der Kellnerin kam.

Die Behauptung des Antragsgegners, wonach die Kellnerin im Zuge dieses Vorfalles von einem Betroffenen verbal beleidigt worden sei, wurde von allen Dreien bestritten.

Alle drei Betroffenen äußerten ihre Betroffenheit zum Vorfall und brachten zum Ausdruck, dass sie sich von diesem, ihre Personen betreffenden rassistischen Geschehnis sehr gekränkt fühlten.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom April 2006 wurde der Antragsgegner, Inhaber und Pächter der Imbissstube befragt. Er gab an, beim gegenständlichen Vorfall nicht anwesend gewesen zu sein. Weiter führte er aus, dass er nicht der Mann gewesen sei, der beim ersten Konsumationsversuch der Betroffenen diese mit Handzeichen zum Verlassen aufgefordert hätte und auch nicht wisse, wer dieser Mann sein hätte können.

Zur Frage, welche Art der Anweisung er seiner Kellnerin erteilt hätte, bestätigte er seine Ausführungen in seiner schriftlichen Stellungnahme, wonach er der Kellnerin, die erstmalig an diesem Tag bei ihm als Aushilfskellnerin seit drei Stunden beschäftigt war, die Anweisung gab, „Schwarze, die dealen“, nicht ins Lokal zu lassen und zu bedienen.

Die Anweisung wäre aus seinem Verständnis immer im Zusammenhang mit der Tatsache des für sein Lokal umsatzschädigenden Verhaltens des Dealens gestanden, nicht jedoch an der Hautfarbe allein orientiert gewesen. In der Umgebung seiner Imbissstube würden sich immer wieder Dealer herumtreiben, vorwiegend Menschen mit schwarzer Hautfarbe.

Auf Nachfragen des Senates III bestätigte der Antragsgegner, dass er seiner Aushilfskellnerin keine differenzierten Erklärungen im Zusammenhang mit seiner Anweisung gab und dass diese Anweisung auch auf seine Lebenserfahrung zurückzuführen sei.

Er führte aus, dass seine Aushilfskraft aber offensichtlich seine Anweisung falsch verstanden und umgesetzt hätte, da sie auch die Betroffenen weggewiesen habe, bei denen augenscheinlich das Kriterium des „Dealens“ fehlte. Deswegen habe er sie am selben Tag auch entlassen.

Den Namen der Aushilfskellnerin wisse er nicht mehr und sei auch nicht bereit, diesbezüglich seine Unterlagen durchzusehen. Von den Erzählungen der Kellnerin wisse er aber, dass diese von einem Betroffenen im Zuge der Verweigerung der Dienstleistung verbal belästigt worden sei.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der Gleichbehandlungskommission:

Der Senat III hatte sich mit der im Verlangen behaupteten, ethnisch begründeten unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 GIBG durch den

Imbissstubeninhaber und der Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 leg. cit. durch diesen an seine Aushilfskellnerin auseinander zu setzen.

Der Senat III beschäftigte sich vorweg mit der Frage der unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 GIBG durch den Imbissstubeninhaber selbst, da zu klären war, welcher Mann beim ersten Konsumationsversuch die Betroffenen per Handzeichen zum Verlassen des Lokals aufforderte.

Zu dieser Frage der unmittelbaren Diskriminierung durch den Imbissstubeninhaber kam der Senat III zur Auffassung, dass im Verfahren aufgrund der Aussagen der Auskunftspersonen nicht belegt werden konnte, dass der Antragsgegner ident war mit jener ersten Person, die vorweg die Betroffenen zum Verlassen des Lokals per Handzeichen aufforderte. Eine unmittelbare Diskriminierung durch den Antragsgegner selbst konnte daher vom Senat III nicht festgestellt werden.

Klarheit bestand für den Senat III jedoch aufgrund der übereinstimmenden Aussagen der Betroffenen und der eigenen schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners über den Umstand der Anweisung der Kellnerin zur Diskriminierung durch den Imbissstubeninhaber durch seine Weisung, Personen mit dunkler Hautfarbe („Schwarze“), die dealen, nicht ins Lokal zu lassen und zu bedienen.

Obwohl der Senat III zwar die Aussage vom Imbissstubeninhaber für insofern nachvollziehbar hielt, dass die Dienstleistungsverweigerung an zwei Voraussetzungen, nämlich die Hautfarbe und die Tatsache des Dealens, geknüpft war, so wurde sie doch seitens der Mitarbeiterin, die erst seit einigen Stunden im Betrieb war und das vom Antragsgegner beschriebene Dealen auf den umliegenden Parkbänken ja noch gar nicht kennen konnte, falsch verstanden.

Da der Antragsgegner darüber hinaus der Aushilfskellnerin weder genauere Inhalte über seine Anweisung vermittelte und sie seinen Angaben gemäß nach kürzester Zeit alleine in der Imbissstube arbeiten ließ, geht der Senat III davon aus, dass dem Imbissstubeninhaber aus diesen Gründen das Fehlverhalten seiner Mitarbeiterin als Unternehmer zuzurechnen ist. Hierbei wird seitens des Senates III ein strenger Maßstab angelegt, da schon jede Anweisung zur Dienstleistungsverweigerung, die auch an die Hautfarbe als ethnisches Kriterium anknüpft, eine Diskriminierung darstellt.

Dienstleister im Sinne des GIBG, die aus sachlich begründeten Umständen, wie etwa im vorliegenden Fall umsatzschädigendes Dealen in den Lokalitäten, ihre Dienstleistung einer bestimmten Personengruppe verweigern und diesbezügliche Anweisungen an ihre Mitarbeiter geben, sind aus der Sicht des Senates III gefordert, ihre Anweisungen so unmissverständlich zu gestalten und zu vermitteln, dass die Kriterien einer sachlich begründeten Dienstleistungsverweigerung für den/die Weisungsempfänger(in) gänzlich klar sind. Dort, wo nämlich Dienstleistungsverweigerung mit dem Kriterium der Hautfarbe verknüpft ist, legt der Senat III einen strengen Prüfungsmaßstab hinsichtlich der Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Anweisung an.

Den für das gegenständliche Verfahren irrelevanten, vom Imbissstubeninhaber erhobenen Vorwurf einer Verbalbeleidigung der Kellnerin durch einen der Betroffenen sah der Senat III aus zwei Gründen nicht erhärtet:

Einmal aufgrund der übereinstimmenden Aussagen aller drei Betroffenen, wonach dieses Gespräch mit der Kellnerin ruhig und normal abgelaufen sei, zweitens aufgrund der Tatsache, dass der Imbissstubeninhaber diesen Vorwurf selbst nur vom „Hörensagen“ kannte und darüber hinaus gegenüber dem Senat III auch nicht bereit war, den Namen der Kellnerin bekannt zu geben. Dem Senat III war daher die Möglichkeit genommen, diesen Vorfall bei der betroffenen Kellnerin zu hinterfragen.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass im Umstand, dass den drei Antragstellern die Dienstleistung in der Imbissstube des Antragsgegners dadurch verweigert wurde, dass der Imbissstubeninhaber seiner Kellnerin auftrug, „Schwarze, die dealen“, nicht zu bedienen und somit in der Folge – wenn auch irrtümlich - keine Bedienung der Betroffenen erfolgte, eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung der Betroffenen aus Gründen ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorlag.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug dem Imbissstubeninhaber, die Anwältin für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu kontaktieren und mit ihr eine Hausordnung für sein Lokal auszuarbeiten, die für alle Personen, unabhängig von deren Hautfarbe

und Herkunft, einen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden Zugang zu den von ihm erbrachten Dienstleistungen gewährleistet, sowie seine Mitarbeiter/innen über eine gleichbehandlungsgesetzkonforme Behandlung von Gästen zu informieren.

Abschließend wies der Senat III den Imbissstubeninhaber darauf hin, dass bei einem allfälligen künftigen Ausschluss von der angebotenen Dienstleistung von Personen auf Grund des Kriteriums „Dealern“ nicht auf die ethnische Zugehörigkeit dieser Personen, sondern allein auf die Eigenschaft des Dealens in einer für eine/n durchschnittliche/n Arbeitnehmer/in verständlichen Form Bezug zu nehmen sei.