

Senat III der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am ...über den am ... eingelangten Antrag von Herrn A und Herrn B, betreffend die Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen durch die Antragsgegner

- 1) Herrn C, Geschäftsführer des Lokals „Club X“,**
- 2) Herrn D als Türsteher der Diskothek,**
- 3) Herrn E als Türsteher der Diskothek,**
- 4) Herrn F als Türsteher der Diskothek**

gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge: GIBG; BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004) **zur Auffassung, dass**

- 1) durch Herrn C, Geschäftsführer des „Club X“, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Verweigerung des Zutritts von Herrn A und Herrn B auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. erfolgt ist.**
- 2) durch Herrn D keine Diskriminierung von Herrn A und Herrn B auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. erfolgt ist.**

- 3) durch Herrn E als Türsteher der Diskothek keine Diskriminierung von Herrn A und Herrn B auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. erfolgt ist.

- 4) durch Herrn F als Türsteher der Diskothek keine Diskriminierung von Herrn A und Herrn B auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 leg.cit. erfolgt ist.

In den Sitzungen der GBK vom ... und ... wurden als Auskunftspersonen der Antragsteller Herr A, die Antragsgegner Herr C, Herr D, Herr E, Herr F sowie Herr G als Auskunftsperson befragt.

Der zweite Antragsteller, Herr B, konnte vor der Kommission nicht befragt werden, da er nach ... verzogen und dies erst nach mehrmaliger Nichtbehebung der Ladungen dem Senat mitgeteilt worden ist. Das Recherchieren der neuen Adresse des Antragstellers in (*Ausland*) ... nahm längere Zeit in Anspruch.

Dem Ersuchen des Senates vor der Kommission in Österreich auszusagen, wollte er nicht nachkommen. Auch der darauffolgende, über die österreichische Botschaft an ihn übermittelte Fragebogen wurde, trotz Urgenzen, mehrere Monate lang nicht beantwortet.

Schließlich wurde dem Senat vom Zweitantragsteller schriftlich mitgeteilt, dass er sich an diesen Vorfall nicht mehr erinnern könne. Dem Mitarbeiter der österreichischen Botschaft in ... hat der Zweitantragsteller zudem mitgeteilt, dass er an einer Weiterverfolgung der Ereignisse mehr interessiert ist. Daher konnten hinsichtlich des Zweitantragstellers nur dessen Ausführungen aus dem Antrag der Entscheidung des Senates zugrunde gelegt werden

Eine Zurückziehung des Antrags durch den Zweitantragsteller erfolgte dennoch nicht, auch der bevollmächtigte Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, lehnte eine Zurückziehung des Antrags hinsichtlich des Zweitantragstellers ab.

Im Antrag brachten Herr A und Herr B (in der Folge: die Antragsteller), beide stammen aus Afrika und sind österreichische Staatsbürger, vor, dass sie am ... im Vorraum des Clubs X von zwei Türstehern und einer weiteren Person („etwas besser angezogen“) angehalten und ihnen der Zutritt verweigert worden sei.

Auf die Frage, worin der Grund des Nichteinlasses läge, sei ihnen erklärt worden, „dass es dafür keinen Grund gäbe“. Daraufhin seien die Antragsteller zur Seite gedrängt worden, damit andere Gäste passieren konnten. Die Antragsteller hätten jedoch in weiterer Folge auf die Nennung eines Grundes für die Einlassverweigerung bestanden. Daraufhin habe sie der „besser gekleidete“ Herr ersucht leise zu sein und mit ihm vor die Türe zu gehen.

Zunächst gab er als Grund an, „dass sich manche Leute einfach nicht anziehen können“. Da dies auf Nachfrage aber auf sie nicht zugetroffen habe, haben die Antragsteller insistiert, den wahren Grund zu erfahren.

Schließlich habe der Herr den Antragstellern erklärt, dass heute seine Freundin „Z“ da sei. Diese mache sich immer an „Schwarze“ heran und wolle mit diesen „nach Hause gehen“. Deswegen könne er sie nicht einlassen.

Aufgrund der Verweigerung des Einlasses in den „Club X“, sowie die Nichtnennung eines Grundes für dieses Verhalten fühlen sich die Antragsteller im Sinne des § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG diskriminiert.

In den schriftlichen Stellungnahmen der Antragsgegner, des Geschäftsführers des „Club X“ Herrn C und Herrn D vom ... wurde der Diskriminierungsvorwurf zurückgewiesen.

Insbesondere verwies der erstgenannte Antragsgegner auf sein seit Jahren bestehendes Lokalkonzept, mit dem er sich um aktive Integration verschiedenster sich in Österreich aufhaltender Ethnien durch Vermittlung kultureller Aktivitäten, Ausstellungen und dgl. bemühe. Internationales und multikulturelles Publikum, sowie die bewusst antidiskriminierende Haltung gehören zum wesentlichen Bestandteil und Konzept seiner Lokale. Auch würden die Mehrzahl der Mitarbeiter, die regelmäßig auftretenden Musiker und Künstler sowie ein Großteil der Gäste den unterschiedlichsten Kulturen und Ethnien entstammen.

Daher sei es geradezu absurd, würde der erstgenannte Antragsgegner seine Türsteher anweisen, Gäste fremdländischer Herkunft oder Hautfarbe nicht in ein „per definitionem“ multikulturelles Lokal einzulassen.

Der erstgenannte Antragsgegner führte in seiner Stellungnahme weiter aus, dass die Türsteher täglich gezwungen wären, zahlreiche Gäste – ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft – allein schon aus Platzmangel abzuweisen. An starken Abenden seien sie angewiesen, Stammgäste bevorzugt einzulassen. Darüber hinaus hätten die Türsteher die Aufgabe, eine Auswahl unter den andrängenden Gästen - nach subjektiven Kriterien, wie Kleidung, Auftreten und dgl. – zu treffen. Dies, um eine möglichst harmonische, friedliche und jede Art von Diskriminierung vermeidende Lokalatmosphäre zu schaffen und für ein ungefähres Gleichgewicht der Geschlechter zu sorgen. Solcherlei Abweisungen würden laufend Personen aller Kulturkreise betreffen. Die Türsteher seien zudem konkret angewiesen, Diskriminierungen nach Hautfarbe oder ethnischer Herkunft strikt zu vermeiden.

In Anbetracht des Umstandes, dass Lokalbesucher, welchen aus einem der oben genannten Gründe kein Einlass in das Lokal gewährt würde, sich jedoch unzutreffend häufig subjektiv aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit abgewiesen fühlen würden, habe der erstgenannte Antragsgegner im dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte die Gelegenheit gegeben, in einem seiner Lokale einen Workshop unter Einbeziehung von NGO's zu dieser Problematik abzuhalten. Als Folge der Ergebnisse dieses Workshops habe der Antragsgegner eine „Clubordnung“ als Hausordnung erlassen.

Der Beschuldigte sei somit nachweislich und positiv bemüht, jegliche Diskriminierung zu verhindern, dies sogar durch Abhaltung themenbezogener Workshops in den von ihm geleiteten Lokalen unter Einbeziehung engagierter NGO's.

Auch der Anzeiger, der Verein ZARA habe im Rahmen seiner zahlreichen und jeweils sehr medienwirksam präsentierten „Lokalkontrollen“ feststellen können, dass „Testpersonen“ fremdländischer Herkunft im Allgemeinen problemlos im „Club X“ Einlass finden. Dies werde auch durch einen Artikel im „Der Standard“ bestätigt.

Anmerken wolle der Erstantragsgegner aber dennoch, dass Bekleidung und persönlicher Eindruck der zum Artikel abgebildeten Testpersonen wohl Rückschlüsse auf die bewusst gewählten „Testpersonen“ des Vereins ZARA zulassen würden.

Der erstgenannte Antragsgegner erläuterte in der Stellungnahme weiters, dass der von den Antragstellern geschilderte Sachverhalt in keinster Weise dazu geeignet sei, den ungerechtfertigten Vorwurf einer Diskriminierung zu erhärten.

Zudem sei verschwiegen worden, dass der antragsgegenständliche Vorfall vom ... bereits eine Vorgeschichte in einem Vorfall vom ... hatte und sich durch jenen erklären lasse: Herrn A sei am ... der Eintritt deshalb verweigert worden, da bereits am ... infolge seines damaligen Verhaltens ein Lokalverbot über ihn verhängt worden sei.

An jenem Abend habe der erstgenannte Antragsgegner persönlich das Lokal beaufsichtigt. 15 bis 20 Minuten nachdem der Erstantragsteller mit seinem Begleiter das Lokal betreten habe, habe der erstgenannte Antragsgegner festgestellt, dass diese sich nicht entsprechend der Clubordnung verhielten:

Sie hätten es an szenegewandtem Erscheinungsbild fehlen lassen, hätten stehend die Tanzfläche blockiert und keine Getränke konsumiert. Zudem hätten auch ihre offensichtlich heftigen Bemühungen, Kontakt zu weiblichen Gästen herzustellen nicht den Clubregeln entsprochen. Es seien durch sie mehrere anwesende Frauen durch unerwünschten Körperkontakt behelligt worden und die angesprochenen weiblichen Gäste hätten offenkundig unangenehm belästigt gewirkt.

Der einschreitende Geschäftsführer habe daher seinen Mitarbeiter Herrn D ersucht, die beiden Gäste zum Verlassen des Lokales aufzufordern und sie hinauszubegleiten. Gleichzeitig sei über sie ein Lokalverbot ausgesprochen worden.

Dieses über den Erstantragsteller verhängte Lokalverbot sei auch am ... noch in Kraft gewesen, als dieser neuerlich versucht habe mit dem Zweitantragsteller Einlass in das Lokal zu bekommen. Aufgrund des Lokalverbotes sei dem Erstantragsteller von dem an der Türe tätigen Herrn D der Einlass verwehrt worden.

Auch das Erscheinungsbild des Zweitantragstellers habe nicht den Bestimmungen der Clubordnung entsprochen: Eine sympathische Wirkung, freundliches Auftreten und angenehmes gebildetes Benehmen waren nicht zu erkennen. Dies sei auch in der der Abweisung folgenden Diskussion zum Vorschein gekommen. Beide Personen hätten durch „insistierendes Verhalten“ versucht sich der Abweisung zu widersetzen und sich hartnäckig geweigert den Eingangsbereich zu verlassen. Dieser dürfe aber als Durchgangszone keinesfalls blockiert werden.

Herr E habe versucht, den normalen Arbeitsablauf wiederherzustellen und sei mit den Antragstellern vor die Türe gegangen, um in einem ausführlichen Gespräch die Situation zu klären.

Die von den Antragstellern geschilderte Geschichte betreffend einem weiblichen Gast erscheine in keiner Weise nachvollziehbar, in keinem Zusammenhang mit den beiden Antragstellern stehend und frei erfunden. Weder Herr E noch Herr D würden eine nähere Beziehung zu einer „Z“ pflegen, noch sei an jenem Abend eine den Mitarbeitern bekannte Besucherin dieses Namens im Lokal gewesen.

Auch an diesem Abend sei sohin lediglich auf die Durchsetzung eines völlig zu Recht ausgesprochenen aufrechten Lokalverbotes geachtet worden, ohne dass es in irgendeiner Weise zu einer Diskriminierung gekommen sei.

In den schriftlichen Stellungnahmen vom ... und ... informierten der erst- und zweitgenannte Antragsgegner den Senat III, dass bei dem Vorfall vom ... nicht, wie irrtümlicherweise angegeben Herr E eingeschritten sei, sondern Herr F. Herr F habe daher am ... den an der Türe stehenden Herrn E über das über Herrn A verhängte Lokalverbot in Kenntnis gesetzt, woraufhin dieser die beiden Antragsteller nicht einließ.

Die Antragsteller seien, insbesondere von Herrn F, informiert worden, dass sie infolge des über Herrn A verhängten Lokalverbotes nicht eintreten dürften. Dies sei von den Antragstellern akzeptiert worden.

Somit sei aus den im Antrag ausgeführten Gründen weder durch den zweitgenannten Antragsgegner, noch durch einen seiner Kollegen in irgendeiner Weise eine Diskriminierung erfolgt. Auch bestünde nach Kenntnis der Antragsgegner in keiner Weise ein Zusammenhang mit einer Person namens „Z“.

In der mündlichen Befragung vom ... schilderte der Erstantragsteller Herr A in Anwesenheit von Mag. Zimmer (ZARA), dass ihm in den letzten Jahren „insgesamt sechs Mal“ der Eintritt in den „Club X“ verwehrt worden sei. Seit ... arbeite er in der Nähe des „Club X“ und habe dort einmal Gutscheine für einen Gratiskaffee ausgeteilt, welcher von den Angestellten auch angenommen wurde.

Am ... (Nacht zum ...) habe er Spätdienst gehabt. Sein Cousin habe danach mit ihm in den „Club X“ gehen wollen. Aufgrund seiner Erfahrungen habe der Befragte dies zuerst aber abgelehnt. Er sei aber von seinem Cousin dann doch überredet worden. Beim Eingang des „Club X“ sei niemand gestanden und sie daher ungehindert hineingekommen.

Doch als sich der Befragte zehn Minuten später ein Getränk habe bestellen wollen, sei ein Türsteher auf ihn zugekommen und forderte ihn auf das Lokal zu verlassen. Einen Grund habe der Türsteher nicht genannt. Der Antragsteller sei daraufhin zu seinem, sich woanders unterhaltenden Begleiter gegangen und habe diesem mitgeteilt, dass er müde sei und sie nun gehen sollten. Vom Lokalverweis habe er ihm zunächst nichts erzählt.

Am ... habe er den Zweitantragsteller aufgefordert mit ihm in den „Club X“ zu gehen. Falls er wieder nicht eingelassen werden sollte, habe er vorgehabt eine Anzeige wegen des diskriminierenden Nichteinlasses zu erstatten.

Auch diesmal sei ihnen der Zutritt von zwei Türstehern verweigert worden. Einen hinzugekommenen dritten Türsteher habe der Befragte nach dem Grund des Nichteinlasses gefragt, da er nun schon zum sechsten Mal grundlos nicht eingelassen wurde. Dieser habe verneint, dass es an der Kleidung läge, auch von einem Lokalverbot sei niemals die Rede gewesen. Der Türsteher habe aber erklärt, dass seine Freundin namens „Z“ im Club sei und diese immer mit Personen dunkler Hautfarbe „nach Hause gehen wolle“, er sie daher nicht einlassen könne.

In der mündlichen Befragung vom ... erklärte der als Antragsgegner vernommene Geschäftsführer des „Club X“ Herr C, dass der Fall des Erstantragstellers zweigeteilt sei. Der Befragte sei am ... an der Bar des Lokales gestanden, wobei ihm zwei Personen dunkler Hautfarbe am Rande der Tanzfläche auffielen. Diese hätten aber weder getanzt, noch etwas an der Bar konsumiert, zudem hätten sie die Tanzenden etwas behindert.

Einer der beiden habe mehrfach versucht, Frauen anzusprechen. Diese hätten aber nicht reagiert. Schließlich habe er bei einer Frau kurz an der Bluse „gezupft“, um ihre Aufmerksamkeit zu erregen. Diese Art der Kontaktaufnahme sei ihm Lokal nicht erwünscht, weswegen der Befragte einen Security-Mitarbeiter, Herrn F, beauftragte,

die beiden Personen aus dem Lokal zu begleiten und diesem einen ein Hausverbot auszusprechen, was auch anstandslos und konfliktfrei passiert sei.

Die Verhängung eines Lokalverbotes bedeute, dass die betroffene Person „nie wieder kommen“ solle. Über die Dauer eines Lokalverbotes stehe nichts in der Hausordnung, welche im Eingangsbereich innen angebracht sei. Lokalverbote würden schätzungsweise alle zwei bis drei Monate ausgesprochen werden.

Verwechslungen von Personen, über die ein Hausverbot verhängt worden sei, könnten zwar vorkommen, der Befragte schließe das aber in diesem Fall aus.

Die Türsteher seien durch ihren Beruf darauf trainiert, Personen wiederzuerkennen. Es seien zudem nur drei Türsteher, die an Wochenenden gemeinsam arbeiten. Daher sei die Kommunikation der Lokalverbote unter ihnen einfach. Gründe für eine Abweisung würden nicht kommuniziert werden. Dies sei an stärkeren Abenden aufgrund Zeitmangels nicht möglich.

Beim Vorfall vom ... sei der Befragte nicht anwesend gewesen, er habe aber die drei Türsteher zu diesem Vorfall befragt. An diesem Abend habe Herr D die Antragsteller einlassen wollen, da er nichts vom ausgesprochenen Lokalverbot gegen den Erstantragsteller gewusst habe.

Herr F, der einige Meter hinter Herrn D gestanden habe, habe ihn erst auf das verhängte Lokalverbot aufmerksam gemacht. Daraufhin habe Herr D den Antragstellern den Einlass verweigert.

Herr E, der von einer Lokalrunde kam, habe dann mit den Antragstellern vor dem Lokal weitergesprochen. Der Grund der Einlassverweigerung des Zweitantragstellers sei nach Auskunft seiner Mitarbeiter dessen unpassende Kleidung gewesen. Zudem hätten beide Antragsteller die eintretenden Gäste im Eingangsbereich behindert und Anordnungen des Personals nicht Folge geleistet, was einen Verstoß gegen die Clubordnung bedeutet habe.

Rassistische Motive seien sicherlich nicht ausschlaggebend für die Abweisung der Antragsteller gewesen, da vermutlich ein Drittel der an diesem Abend anwesenden Gäste dunkler Hautfarbe gewesen seien. Eine „Z“ kenne der Befragte weder persönlich, noch als eine Mitarbeiterin.

Der Befragte erklärte weiter, dass es wesentlich sei, die gute Stimmung im Lokal aufrecht zu erhalten. Daher sei es notwendig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu finden. Auch sei man bemüht, die für einen „Latino-Club“ notwendige, möglichst breite multikulturelle Stimmung zu erzeugen.

Der am ... als zweitgenannter Antragsgegner vernommene Türsteher Herr D und ein weiterer Mitarbeiter seien am ... am Eingang des Lokales gestanden. Er habe den Antragstellern die Tür geöffnet und sie zunächst eingelassen. Das hätte er nicht getan, wären sie nicht ordentlich angezogen gewesen.

Sein Kollege Herr F, habe ihn aber darauf aufmerksam gemacht, dass er die beiden nicht einlassen dürfe, da sie Hausverbot hätten. Er selber habe dies nicht gewusst, da er beim Vorfall vom ... auf Urlaub gewesen sei. Der aus den unteren Räumlichkeiten kommende Kollege, Herr E, habe dann mit den beiden Antragstellern gesprochen, worauf die beiden wieder gegangen seien.

Die Handhabung des Hausverbotes sei sehr unterschiedlich. Auch befristete Hausverbote würden ausgesprochen werden. Es gäbe auch Stammkundschaften, die sich schlecht benehmen, diese würden gebeten werden, eine Woche nicht zu kommen. Lokalverbote würden aber nur in ernsthaften Fällen, wie Aggressionen gegen Personen oder Dinge verhängt. Daher seien es nicht viele Personen, die man sich merken muss, da ein Lokalverbot selten ausgesprochen werde. Bis auf wenige Ausnahmen spreche üblicherweise der Geschäftsführer ein Hausverbot aus. Er selber könne aber Hausverbote bei aggressivem Verhalten, wenn Gäste belästigt oder Dinge zerstört werden, aussprechen. Feste Termine unter den Kollegen zum Informationsaustausch über Lokalverbote sowie Schulungen gäbe es nicht.

Herr E, am ... als Antragsgegner befragt, könne sich an den Vorfall insoweit erinnern, als dass zwei „farbige“ Männer vor der Tür gestanden seien und Einlass wollten. Zunächst sei ihnen die Tür geöffnet worden, als sie aber im inneren Eingangsbereich gestanden seien, sei ihm gesagt worden, dass einer der Herren Lokalverbot habe.

Von wem die Antragsteller angehalten worden seien, wisse der Befragte nicht mehr. Es könne aber sein, dass er sich dazugestellt und die Antragsteller aufgrund des

großen Andrangs zum Lokal gebeten habe, mit ihm vor die Türe zu gehen. Er habe dann während des Gesprächs mit den Antragstellern von einem Kollegen erfahren, dass gegen einen von beiden ein Lokalverbot bestünde. An besagtem Tag, wo das Lokalverbot verhängt worden sei, habe er nicht gearbeitet. Er habe mit den beiden daraufhin ca. eine Viertelstunde über die Einlassverweigerung diskutiert. Über den genauen Inhalt des Gespräches könne er nichts mehr sagen.

Der Befragte habe auch den Eindruck gehabt, dass aufgrund des bestehenden Lokalverbotes gegen den Erstantragsteller, der Zweit Antragsteller auch nicht mehr in das Lokal habe gehen wollen. Einer der Antragsteller habe ihm noch einen Kaffeegutschein gegeben und dann sind beide gegangen. Es sei im Großen und Ganzen eigentlich ein sehr nettes Gespräch gewesen, welches sich nie erhitzt habe.

Dem Befragten sei zwar eine „Z“ bekannt, diese sei jedoch an jenem Wochenende nicht in Wien gewesen. Sie sei eine Bekannte, die immer wieder in die verschiedensten lateinamerikanischen Lokale tanzen gehe. Er würde aber einem Fremden keine Auskunft darüber geben, ob diese Dame gerade im Lokal sei. Er sei der Ansicht, diese Information müsse von einer vierten Person stammen. In dem Gespräch mit den Antragstellern sei der Name nicht gefallen.

Zur Einlasspolitik des Lokales meinte der Befragte, dass es aufgrund der Vorgaben der Geschäftsführung in erster Linie wichtig wäre, auf das äußere Erscheinungsbild der Gäste zu achten und dass sie weiters zumindest ein Getränk konsumieren. Vorrangiges Ziel sei auch die Ausgewogenheit im Lokal. Man müsse vor allem an starken Tagen von vornherein darauf achten, dass eine gewisse Ausgewogenheit an „Farbigen, an Österreichern, an Typen, woher auch immer, da ist.“

Zu abgewiesenen Personen werde ohne Nennung eines Grundes zunächst nur einmal „Nein“ gesagt. Manchmal käme es aber zu Nachfragen. Dann hänge es davon ab, wie die Person sich verhält. Wenn eine Person z.B. zu toben beginnt, wisse man, dass man richtig entschieden habe. Sollte die Person hingegen ganz normal nachfragen, sei es auch immer wieder passiert, dass – wenn das äußere Erscheinungsbild gepasst habe – man sie eingelassen habe.

Die Verhängung eines Lokalverbotes käme relativ selten vor. Gründe für die Verhängung eines Lokalverbotes seien die Belästigung vor allem der weiblichen Gäste, Drogenkonsum oder –verkauf oder wenn jemand zu randalieren beginne.

Grundsätzlich spreche dieses der Geschäftsführer aus, sollte dieser jedoch nicht anwesend sein oder es sich um Gefahr in Verzug handeln, dürften es auch die Türsteher. Aufheben könne ein Lokalverbot nur der Geschäftsführer. In diesem Fall sei aber aufgrund des großen Andrangs zum Lokal nicht daran gedacht worden, den Geschäftsführer zu holen. Auch sei die – ohnehin 15 Minuten dauernde – Diskussion sehr ruhig verlaufen.

Kenntnis erlange er von den Lokalverboten dadurch, dass der Geschäftsführer ihm diese Personen zeige. Oder sollte jemand hinausbegleitet werden, wie diesem Fall, würden dies auch die Kollegen untereinander kommunizieren. Auch gäbe es bei speziellen Vorfällen, wenn z.B. die Polizei gerufen werden muss, eine „Tagesliste“ auf der dementsprechende Vorfälle registriert werden würden. Eine Liste von Personen mit Lokalverbot existiere aber nicht. Der Grund des Lokalverbotes werde den Personen mitgeteilt.

Der am ... als Auskunftsperson befragte Herr G gab an, dass er immer mit ein paar Freunden, ebenfalls dunkler Hautfarbe, in den Club X gegangen sei. Er habe dort eine Frau namens „Z“ kennengelernt und sei mit ihr einige Male zusammen gewesen. Eines Tages habe er sie nach Hause begleitet, worauf er am nächsten Tag nicht mehr in den Club eingelassen worden sei. Auf seine Nachfrage nach dem Grund des Nichteinlasses habe man ihm erklärt, dass dies auf Anweisung des „Chefs“ passiere. Der genannte „Chef“ sei der Besitzer des Club X.

Er habe zunächst vermutet, dass „Z's“ Freund unter den Türstehern gewesen sei, er wisse dies aber nicht genau. „Z“ habe ihm auf diese Frage keine Antwort gegeben. Jedenfalls sei er danach nicht mehr in den Club eingelassen worden. Es sei auch behauptet worden, Afrikaner kämen nur in dieses Lokal um Frauen „abzuschleppen“ und dass „Z“ jeden Tag mit einem Afrikaner nach Hause gehe. Daher würden Afrikaner nicht mehr in dieses Lokal eingelassen werden.

In der schriftlichen Stellungnahme vom ... des Vereins ZARA und der Antragsteller wurden die in den Eingaben des Erstantragsgegners geäußerten „Unterstellungen“ in Bezug auf den Verein ZARA zurückgewiesen. Die von ZARA gewählten Testpersonen seien so gut wie identisch angezogen gewesen. Auch hätten ihr höfliches Auftreten und Ihre Bekleidung den Ansprüchen derjenigen Wiener Lokale entsprochen, für die das Tragen von Hemd und Krawatte nicht notwendigerweise angebracht oder vorgeschrieben sei.

Der am ... als Antragsgegner vernommene Türsteher Herr F, erläuterte, dass der Geschäftsführer ihn geholt und ihm zwei Personen gezeigt habe, die er des Lokales verweisen sollte. Er habe dann die beiden höflich gebeten das Lokal zu verlassen. Sie hätten ohne Einwand seiner Anweisung Folge geleistet. Auch wisse er noch, dass einer der Personen Kaffeegutscheine vor dem Lokal verteilt habe.

Bei Lokalverweisen würden ihm zunächst vom Geschäftsführer die zu verweisenden Personen gezeigt und beschrieben werden. Er stelle sich dann hinter sie und zeige auf sie. Der Geschäftsführer würde dann diese Auswahl mit einem Kopfnicken bestätigen.

Als er die beiden Personen nach zwei oder drei Wochen wieder herannahen gesehen habe, um das Lokal wieder aufzusuchen, habe er seinen Kollegen D darüber informiert, dass die beiden Personen Lokalverbot hätten. Er habe direkt hinter Herrn D gestanden. Dieser habe durch ein größeres Guckloch die Straße beobachtet. Herr D habe daraufhin den beiden den Eintritt verweigert. Er habe mit den beiden nicht direkt gesprochen. Ob das Hausverbot für beide gegolten habe, wisse er nicht mehr.

Normalerweise spreche ein Lokalverbot der Geschäftsführer oder Herr D als Chefsecurity aus. Hinterfragt habe er solche Entscheidungen nur manchmal, wenn sie ihn verwundert hätten. Das damalige Lokalverbot habe er nicht hinterfragt. Weder sei ihm der Grund dafür ersichtlich gewesen, noch habe er im Nachhinein einen Grund erfahren. Gründe für die Aussprache eines Lokalverbots seien damals, wenn überhaupt, nur dem Chefsecurity mitgeteilt worden.

Lokalverbote würden nicht sehr oft ausgesprochen werden, nur in Härtefällen. Gründe hierfür seien Trunkenheit, aggressives Verhalten, Belästigungen oder ähnliches. Wenn er den Grund kenne, teile er den Personen diesen mit. In diesem Fall habe er

den Grund jedoch nicht gekannt. Eine Anweisung, das Hausverbot zu begründen gäbe es nicht. Ob ein Hausverbot noch gültig sei, werde ihm vom Chefsecurity mitgeteilt. Zu Verwechslungen käme es selten, da er nach jahrelanger Tätigkeit Gesichter sehr gut unterscheiden könne.

Er sei zwei Jahre in dem Lokal beschäftigt gewesen. In dieser Zeit habe es keine Schulungen gegeben, eventuelle Fragen habe man mit dem Chefsecurity besprochen.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung zu prüfen, nämlich, ob die Verweigerung des Zutrittes von Herrn A und Herrn B in den Club X ethnisch motiviert gewesen war, somit auf Grund ihrer Hautfarbe erfolgte oder ob die Zutrittsverweigerung durch die Antragsgegner aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihnen der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist.

Die relevanten Gesetzesstellen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) bestimmen Folgendes:

§ 30. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

- 1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,*
- 2. bei sozialen Vergünstigungen,*
- 3. bei der Bildung,*
- 4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,*

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

§ 31. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- 1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,*

2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

§ 32. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragsteller. Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Erstantragstellers, wonach ihm der Zutritt ohne Angabe weiterer sachlicher Gründe von den Türstehern des Clubs X verweigert wurde, wohingegen Personen mit weißer Hautfarbe zeitnah eingelassen worden sind.

Die Haftung des Geschäftsführers, Herrn C, begründet sich im Umstand, dass er als vertretungsbefugtes Organ der GmbH für Handlungen der GmbH einzustehen hat.

Dem Antragsgegner, Herrn C, ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen. Freibeweisen bedeutet, dass für diesen ganz konkreten Einzelfall ein bestimmtes, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktioniertes Motiv erkennbar sein muss, das für die Abweisung genau dieses Antragstellers ausschlaggebend gewesen ist.

Dies ist im Anlassfall jedoch nicht gelungen, da vor allem das als Grund der Abweisung vom ... behauptete Lokalverbot gegen den Erstantragsteller nicht nachvollziehbar erscheint. Es konnte vom Antragsgegner nicht glaubhaft dargelegt werden, dass

dies – sollte das Lokalverbot überhaupt gegen den Erstantragsteller ausgesprochen worden sein – auch begründet geschah. Insbesondere deswegen, da von den Mitarbeitern übereinstimmend ausgesagt wurde, Lokalverbote würden nur in gravierenden Fällen verhängt werden. Auch wurde von den handelnden Personen gar nicht hinterfragt, ob gegen den Erstantragsteller tatsächlich ein (begründetes) Lokalverbot besteht. Zudem könne laut Aussagen der Mitarbeiter auch eine Verwechslung von Personen nicht ausgeschlossen werden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein solcher gravierender Fall in den glaubhaft gemachten maximal 15 Minuten Anwesenheit des Erstantragstellers im Club X am ... passiert ist, erscheint dem Senat sehr gering und konnte diese Behauptung vom Antragsgegner auch nicht schlüssig nachgewiesen werden. Solch gravierende Fälle einer behaupteten Belästigung würden sich auch in der nur drei Mann starken Security schnell herumsprechen und sollten erinnerlich sein.

Der Senat sah es zudem als sehr wahrscheinlich an, dass der am ... behauptete problemlose Einlass der genannten Personen im speziellen nur darauf zurückzuführen war, dass am Eingang keine Türsteher standen. Zum einen wurde dies durch die Aussage des Erstantragstellers, zum anderen durch die Aussagen von zwei Türstehern, dass sie an jenem Abend keinen Dienst hatten, untermauert. Da das Securityteam lt. Aussagen der Antragsgegner aus drei Personen besteht, von denen zwei abwesend waren, konnte dieser Rechtfertigung des Erstantragsgegners nicht gefolgt werden.

Auch wenn man den vom Antragsgegner behaupteten Vorgängen vom ..., die zur angeblichen Verhängung des Lokalverbotes führten, Glauben schenken will, so haben diese nach den Aussagen der Auskunftspersonen, normalerweise kein „immerwährendes“ Hausverbot, sondern maximal einen Lokalverweis für einige Tage zur Folge. Auch ist der Antragsteller nicht, wie bei anderen Personen üblich, zunächst auf sein angeblich störendes und belästigendes Verhalten aufmerksam gemacht worden und wurde damit nicht versucht ein angebliches Zuwiderhandeln gegen die Clubordnung zu unterbinden.

Die Abweisung des Zweitantragstellers stellt ebenfalls eine Diskriminierung dar. Offenkundig wurde der Zweitantragsteller nur aufgrund desselben ethnischen Hintergrundes abgewiesen. Weder stand er mit dem Vorfall vom ... in irgendeinem Zusammenhang, noch wurde das Vorliegen anderer, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierter Motive dargelegt, die für die Abweisung des Zweitantragstellers ausschlaggebend gewesen sind.

Insgesamt waren die zu beiden Vorfällen von den Antragsgegnern gemachten Aussagen in sich nicht schlüssig und daher nicht geeignet die antragsgegenständliche Diskriminierung zu entkräften.

Daher ist es dem Antragsgegner nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen.

Dies insbesondere auch deshalb, da Herr C als Geschäftsführer keine strukturellen Vorkehrungen geschaffen hat, die zur Abwendung von Diskriminierungen hätten führen können. Zudem werden im Unternehmen keine regelmäßigen Schulungen für die Türsteher zur diskriminierungsfreien Einlasspolitik durchgeführt

Vielmehr werden Diskriminierungen, durch die sich aus den Befragungen ergebende „Quotenregelung“ und den damit verbundenen Schlussfolgerungen, dass solche vorkommen könnten, bewusst in Kauf genommen.

Das Ziel der Geschäftsführung, im Lokal eine Ausgewogenheit bzw. ein Gleichgewicht herzustellen, impliziert zwangsläufig Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, sollte die besagte „Quote“ erfüllt sein. Dies als ein rein geschäftspolitisches Motiv zu begründen, kann den Diskriminierungsvorwurf nicht entkräften. Auch kann der Umstand, dass nach allen Richtungen hin diskriminiert werde, kein Argument gegen eine ethnische Diskriminierung im Einzelfall sein.

Die österreichische Gesetzeslage gesteht im gegenständlichen Fall, neben davon unberührt bleibenden gesetzlichen Verpflichtungen (etwa Jugendschutz), ohne weiteres einen gewissen Spielraum bei der Handhabung der „Einlasspolitik“, wie z.B. in Fällen unangemessener Bekleidung, zu.

Es kann aus Sicht des Senates III eine „Einlasspolitik“ aber dann nicht gerechtfertigt sein, wenn sie, auch unter Zugrundelegung ökonomischer Überlegungen, nicht geeignet ist, Diskriminierungen auszuschließen.

Daher ist es angemessen, bei der Handhabung einer „Einlasspolitik“ erhöhte Kriterien zu verlangen, um im Falle der Abweisung einer Person eine Diskriminierung zu vermeiden sowie zu verhindern, dass ein solcher Eindruck entsteht. Durch Nichtnennung eines Abweisungsgrundes wird aber eher dazu beigetragen, den Eindruck einer Diskriminierung bei abgewiesenen Personen zu verstärken.

Aufgrund der Tatsache, dass der Großteil der abgewiesenen Personen dies ohnehin kommentarlos zur Kenntnis nimmt, ist es für den Senat III ohne weiteres zumutbar, den kleinen Teil der rückfragt, über den im Einzelfall vorliegenden Abweisungsgrund zu informieren.

Eine Haftung der drei Türsteher sah der Senat III deswegen nicht gegeben, da die mangelnden innerorganisatorischen Strukturen, wie etwa fehlende Schulungen, nicht den Türstehern zuzurechnen waren.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung in den „Club X“ durch den Geschäftsführer, Herrn C, eine unmittelbare Diskriminierung von Herrn A und Herrn B auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 ieq.cit. liegt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlägt daher Herrn Geschäftsführer C vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln.

Inbesondere sollen taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden, wie etwa eine ausreichen-

de Anzahl von Türstehern, die es auch ermöglicht den abgewiesenen Personen den Grund der Abweisung zu nennen.

Ferner ist auf die Firmen-Website ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

Ebenso ist ab sofort in die für Gäste an prominenter Stelle zu platzierende Hausordnung ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen. Diese ist weiters hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Im Jänner 2008

Hinweis: Gemäß § 12 Abs. 4 des GBK/GAW-Gesetzes kann jede im Senat III vertretene Interessenvertretung auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen, wenn einem Auftrag gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz (siehe obigen Vorschlag des Senates III) nicht entsprochen wird.